

IV. EGYÉB SZABÁLYZATOK

IV.6. A Budapesti Corvinus Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzata

A Szenátus 2008. június 9-i ülésén, 57.b/2007/08. számú határozatával elfogadta a Budapesti Corvinus Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatát.

Módosítva a Szenátus
66.b/2008/09. számú határozatával (2009. április 20.)
64/2009/10. számú határozatával (2010. május 3.)

**A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVRŐL SZÓLÓ SZABÁLYOZÁSA**

Tartalomjegyzék

Preambulum

- 1.1. Az Esélyegyenlőségi Szabályzat szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása
- 1.2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye
- 1.3. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye
- 1.4. Partneri kapcsolat, együttműködés
- 1.5. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye a foglalkoztatási jogviszonyban
- 1.6. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye az oktatással kapcsolatos jogviszonyokban

Záró és hatályba léptető rendelkezések

melléklet: Az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendje

Preambulum

Az Esélyegyenlőségi Szabályzat a Budapesti Corvinus Egyetem (továbbiakban: Egyetem) mint munkáltató, másrésztől a Közalkalmazotti Tanács választott képviselői, a reprezentatív szakszervezetek tisztségviselői között létrejött megállapodás alapján készült.



Az Esélyegyenlőségi Szabályzat célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét felmérje, elemezze, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik kiváló eszköze egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny csoportok esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlóival folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

1. Általános elvek, célok

Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a Munkatársak törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Etv.) követelményeire épül. Hatálya kiterjed az Egyetemre, mint munkáltatóra, az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló Munkatársakra (a továbbiakban: Munkatársak).

A törvény két – jellegében és feltételeiben különböző - követelményt ró az Egyetemre:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden Munkatárs számára
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára.



A 2003. évi CXXV. törvény preambuluma értelmében minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. Az emberi méltósághoz való jog az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára vezethető vissza. Figyelemmel az Alkotmány rendelkezéseire valamint nemzetközi kötelezettségeinkre, az esélyegyenlőség megteremtése elsősorban állami kötelezettség.

A közösségi jogalkotás alapját az Amszterdami Szerződés képezi. A területet érintő fontosabb irányelvek:

- A Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK)
- a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,
- a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,

- a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról és az azt módosító 96/97/EK irányelv,
- a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,
- a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatarozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
- a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

A Tanács 1976. február 9-i, 76/207/EGK sz. irányelvének 13. szakasza szerint a munkáltató évenként köteles esélyegyenlőségi tervet készíteni.

Az Európai Bizottság 2004 májusában tette közzé az „Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség a kibővített Európai Unióban” című Zöld Könyvét, amelyben konzultációra hívta az érintett szervezeteket. A konzultáció során szerzett tapasztalatok világossá tették, hogy a nagy többség fontosnak tartja a figyelemfelhívás további erősítését, valamint mind az esélyegyenlőség, mind a diszkrimináció elleni küzdelem terén további EU-akciók kezdeményezését. Ennek nyomán hirdették meg a „diszkrimináció elleni és esélyegyenlőség mindenki számára” keretstratégiát, mely a jelenleg is működő Esélyegyenlőségi Keretstratégia nyomdokaiba lép a 2009-2010-2013-ig terjedő időszakra.

Magyarország viszonylatában az esélyegyenlőségi tervek tekintetében fontos előrelépés volt a Munka Törvénykönyvének (1992. évi XXII. törvény) 2004 januárjától hatályos módosítása, amely pontosította az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó addigi – meglehetősen általános- szabályozást.

Az eddig említettekhez csatlakozva az Mt. 5.§-a szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

Az Mt. 2004-es módosítása nyomán a törvény meghatározta az esélyegyenlőségi terv kötelező tartalmi elemeit, így deklarálta, hogy az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről valamint a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.

Az Etv. 4.§ és 5.§ d) pontjára figyelemmel az Egyetem köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét az oktatási és foglalkoztatási jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során (a továbbiakban együtt: jogviszony), így különösen a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

1.1. Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem tiszteletben tartja a Munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem érdekeit, valamint a Munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munka-, és oktatási feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

1.2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye

Az Egyetem tilt minden **közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést**, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
 - faji hovatartozása,
 - bőrszíne,
 - nemzetisége,
 - nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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,
 - érdekképviselőhöz 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.

Az Etv. 9. §-a értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentiekben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Az Egyetem tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást. Az Etv. 10. §-a értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentiekben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a fentiekben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő

személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

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.

Az Etv. 11. § (1) bekezdése szerint 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, azzal a feltétellel, hogy az ilyen rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Az Egyetem kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az Etv. 21-23., 27-29. §§-ban foglaltaknak megfelelően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az e pontban felsorolt tulajdonságon alapuló olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.



A zaklatás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (3) bekezdésében rögzített, míg a megtorlás definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 9. Cikkében, valamint a 2000/78/EK irányelv 11. Cikkében rögzített meghatározásnak.

1.3. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye

Az Egyetem elkötelezi magát minden munkatársi rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

1.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Egyetem munkavégzésre irányuló jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében

- átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki szabályzatait
- a Munkatársakat érintő döntések előkészítésébe bevonja a Közalkalmazotti Tanácsot és a reprezentatív szakszervezeteket.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Munkatársakat foglalkoztatásuk során érheti, így az aláíró felek az Egyetem szabályzatainak kidolgozása során olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik a Munkatársak foglalkoztatási jogviszonyának javulását, megőrzését.

1.5. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye a foglalkoztatási jogviszonyban

Az Egyetem különös figyelmet fordít a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos esélyegyenlőségi követelmények megtartására.

Az Et. 21. §-ára figyelemmel az Egyetem tilt minden, a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- az előmeneteli rendszerben;
- a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Az Egyetem az Etv. 22. §-ára figyelemmel kollektív szerződésben a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

1.6. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye az oktatással kapcsolatos jogviszonyokban

Az Egyetem az oktatással összefüggésben messzemenőleg érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, így különösen

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- a teljesítmények értékelése,
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

Záró és hatályba léptető rendelkezések

1. Jelen szabályozást a Szenátus 2008. június 9-i ülésén elfogadta.
2. Jelen szabályozást a Szenátus 2009. április 20-i ülésén módosította. A módosítások az ülést követő naptól lépnek hatályba.
3. Jelen szabályozást a Szenátus 2010. május 3-i ülésén módosította. A módosítások az ülést követő naptól lépnek hatályba.

melléklet

Az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendje

Az Esélyegyenlőségi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) ügyrendjét az alábbiakban állapítja meg.

1. § A Bizottság célja

A Bizottság célja az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény célkitűzéseinek érvényre juttatása.

2. § A Bizottság feladatai

A Bizottság feladatai az éves Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: esélyegyenlőségi terv) elkészítése és az ezzel kapcsolatos intézkedések koordinálása, valamint az Egyetemen belüli esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kivizsgálása.

3. § Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kivizsgálásának menete

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós, vagy vélt előfordulása esetén az Egyetem munkatársai az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhatnak.

(2) A Bizottság eljárása hivatalból, vagy panaszra indul. A panaszt a Bizottsághoz kell benyújtani. A panasz benyújtható szóban vagy írásban. A szóbeli panasz benyújtásáról jegyzőkönyvet kell felvenni.

(3) A Bizottság előtti eljárásban a jogsérelmet szenvedett munkatársnak kell bizonyítania, hogy

a) hátrány érte és

b) a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 2003. évi CXXV. Törvény 8. §-ban meghatározott a-t pontban felsorolt tulajdonságokkal.

(4) A (3) bekezdésben foglaltak bizonyítása esetén a sérelmezett intézkedést hozónak illetve magatartást tanúsítónak kell bizonyítania, hogy

a) megtartotta, vagy

b) az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

(5) Az esélyegyenlőségi Bizottság a tényállás feltárása érdekében az érintetteket és a tanúkat meghallgathatja, iratokba tekinthet be, helyszíni szemlét tarthat, szakértőt, s más bizonyítási eszközöket vehet igénybe.

(6) A jogsérelmet szenvedett kérésére a Bizottság az eljárást indokolt esetben – ha ez annak sikerét nem veszélyezteti – a panasztevő személyének titokban tartásával folytathatja le. Ebben az esetben a panaszt tévő adatait a Bizottság zárt borítékban helyezi el az ügy iratai között. Abba csak az esélyegyenlőségi Bizottság tagjai, a rektor, az esélyegyenlőségi referens, valamint az arra feljogosított államigazgatási szervek, bíróságok, ügyészségek tagjai tekinthetnek be.

(7) A Bizottság az eljárását 15 napon belül folytatja le, mely határidő indokolt esetben, egy ízben, a panasztevő egyidejű értesítése mellett, 15 nappal meghosszabbítható.

(8) Az Esélyegyenlőségi Bizottság amennyiben a panaszt alaptalannak ítéli, erről – írásbeli indokolással – tájékoztatja Munkavállalók esetében a panasztevőt és a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a sérelmezett intézkedést hozó (magatartást tanúsító) vezetőt, illetve a rektort, a sérelmezett intézkedést

hozót (magatartást tanúsítót), a dékánt és a rektort. Egyúttal a panasztevőt tájékoztatja a törvényben foglalt jogorvoslati lehetőségekről is.

(9) Amennyiben a Bizottság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, javasolja a sérelmezett intézkedést hozó (magatartást tanúsító) vezető dékánjának, dékán esetén a rektornak, rektor esetén pedig a Szenátusnak, hogy az:

- i. intézkedjék a jogsértő állapot megszüntetése érdekében,
- ii. tiltsa meg a jogsértő magatartás további folytatását,
- iii. indokolt esetben hozza nyilvánosságra a szükséges körben a megállapított jogsértést az Egyetem belső kommunikációs csatornáin.

4. § A Bizottság tagjai

(1) A Bizottság tagjai: jogász, esélyegyenlőségi szakértő, szakszervezeti képviselő és a HÖK által delegált tag. A Bizottság titkára az Esélyegyenlőségi Referens.

A Bizottság tagjait a rektor 4 évre választja.

(2) A Bizottságot az elnök vezeti. A Bizottság elnökét a rektor javaslatára, a tagok évente, egyhangú szavazattal választják. Az elnök jogkörében eljárva összehívja és vezeti a Bizottság üléseit, valamint képviseli a Bizottságot. Az elnököt akadályoztatása esetén az általa kijelölt személy helyettesíti.

5. § Partecipáció a Bizottság munkája során

(1) A Bizottság – munkájának segítése érdekében – minél szélesebb körben konzultál az esélyegyenlőség területén hátrányos helyzetű csoportokkal.

(2) A Bizottság elnöke a napirendi pontoktól függően a Bizottság bármely tagja által javasolt személyt is meghívhatja a Bizottság ülésére tanácskozási joggal. Ezen túlmenően a Bizottság elnöke a napirendi pontoktól függően bármely más, a tevékenysége alapján érintett szervezet képviselőjét meghívhatja a Bizottság ülésére tanácskozási joggal.

(4) A Bizottság elnöke és döntésre jogosult tagjai akadályoztatásuk esetére kötelesek állásfoglalásra jogosult, állandó helyettesítőt kijelölni. Az állandó helyettesítő szavazati joggal rendelkezik.

(5) A Bizottság – munkájának segítése érdekében – a tagok egyhangú hozzájárulásával szakmai munkacsoportok, és műhelyek létrehozására jogosult.

6. § A Bizottság ülései

(1) A Bizottság szükség szerint, az esélyegyenlőségi terv ütemezéséhez igazodva ülészik. Az ülés akkor is összehívható, ha azt bármelyik szavazati joggal rendelkező Bizottsági tag a napirendi pont javaslatának megjelölésével indítványozza.

(2) A Bizottság üléseit elektronikus, vagy hagyományos meghívó megküldésével a Bizottság elnöke hívja össze.

(3) A meghívóban közli az ülés időpontját, helyszínét és a javasolt napirendi pontokat. A meghívóban nem szereplő napirendi pontot is tárgyalhat a Bizottság, ha a szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok többsége jelen van és a napirendi pont megtárgyalásával a jelen levő szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok többsége egyetért.

(4) Az egyes napirendi pontokhoz tartozó háttéranyagokat a Bizottság tagjai legalább három munkanappal az ülés előtt megkapják. Az ülések előkészítését az esélyegyenlőségi referens végzi.

(5) A Bizottság az elnöke által előterjesztett napirend alapján ülésezik. A Bizottság határozatképes, ha az ülésen a szavazati joggal rendelkező Bizottsági tagok több, mint a fele jelen van. Határozatképtelenség esetén az elnök az ülést – a jelenlévők létszámától függetlenül – 8 nappal, rendkívül sürgős esetben egy órával későbbi időpontban hívja össze, ugyanazon napirenddel.

(6) A Bizottság döntései során konszenzusra törekszik. Amennyiben nem érhető el konszenzus, a jelen lévő tagok többségével döntenek. Minden szavazati jogú tag egy szavazattal bír. A döntéshozatal nyílt szavazással történik. A tagok kisebbségi véleményét rögzíteni kell az ülésről készült emlékeztetőben.

7. § A Bizottsági ülés emlékeztetője

(1) A Bizottsági ülésekről emlékeztető készül, amelyet az esélyegyenlőségi referens készít el és küld szét a Bizottság tagjainak postai úton és elektronikusan, az ülést követő egy héten belül.

(2) Az emlékeztetőnek tartalmaznia kell:

- a) az ülés időpontját és helyét;
- b) a jelenlévők nevét;
- c) az ülésen lezajlott fontosabb eseményeket, a megtárgyalt témákat;
- d) a Bizottság döntéseit, javaslatait, a Bizottsági tagok vállalt feladatait és az esetleges kisebbségi véleményeket;
- e) amennyiben szavazása került sor, akkor annak eredményét.

8. § Adminisztratív teendők ellátása

A Bizottság munkájához kapcsolódó adminisztratív teendőket az esélyegyenlőségi referens látja el.

Feladatkörében eljárva

- a) ellátja mindazokat a feladatokat, melyek a Bizottság operatív működtetéséhez, a Bizottság üléseivel kapcsolatos feladatok ellátásához szükségesek;
- b) előkészíti az üléseket, gondoskodik a meghívók kiküldéséről, elkészíti a napirendi javaslatot;
- c) fogadja, kezeli és tárolja a Bizottság munkája során keletkezett iratokat;
- d) gondoskodik az iratok érintetteknek való megküldéséről;
- e) elkészíti a Bizottság üléseinek emlékeztetőit;
- f) szervezi és koordinálja a Bizottság tevékenységével összefüggő kommunikációs feladatokat.

9. § Információ a Bizottság munkájáról

(1) Az Egyetem vezetősége biztosítja az Egyetem honlapján a Bizottság elektronikus formában történő elérhetőségét. (pl. önálló, mindenki számára megismerhető elektronikus levelezési cím útján).

(2) Az elektronikus úton érkezett panaszokat az esélyegyenlőségi referens összegzi és tárja a Bizottság elé.

(3) Az Egyetem honlapján elérhető elektronikus címhez kizárólag az esélyegyenlőségi referens rendelkezik azonosítóval.

Budapest, 2009. január 1.