

IV. EGYÉB SZABÁLYZATOK

IV.6. A Budapesti Corvinus Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzata

A Szenátus 2016. december 19-i ülésén, az SZ-64/2016/2017. (2016. XII. 7.) számú határozatával elfogadta a Budapesti Corvinus Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatát.

Ezzel egyidejűleg a tárgyban kiadott korábbi szabályozás hatályát veszítette.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
Preambulum.....	3
Kapcsolódó dokumentumok.....	3
A Szabályzat hatálya.....	4
A Szabályzat elkészítéséért felelő személy meghatározása.....	4
A Szabályzat alapelvei.....	5
Egyenlő bánásmód követelménye.....	5
A hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás tilalma.....	5
Az esélyegyenlőség előmozdítása.....	7
Esélyegyenlőségi Bizottság.....	7
Esélyegyenlőségi referens.....	9
Az Esélyegyenlőségi Terv.....	9
Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése megvalósulását biztosító személyek, testületek.....	9
Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása.....	10
Beszámoló az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulásáról.....	10
Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	10
Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályok megsértése.....	11
Záró és hatályba léptető rendelkezések.....	11

PREAMBULUM**1.§**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) megalkotásának célja az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény és a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó rendelkezéseinek Budapesti Corvinus Egyetemen (a továbbiakban: Egyetem) történő érvényre juttatása.
- (2) A Szabályzat célja, hogy kereteket teremtsen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének felmérésére, elemzésére, az Egyetem szervezeti és működési sajátosságaira figyelemmel a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célok meghatározására, valamint az azok eléréséhez szükséges eljárások kidolgozásához, eszközök megteremtésére.

KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK**2.§**

- (1) A Szabályzat az alábbi jogszabályok alapján és figyelembe vételével készült:
 - a) az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Etv.),
 - b) a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.),
 - c) a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
 - d) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII: törvény (a továbbiakban: Kjt.)
 - e) A Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK)
 - f) 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,
 - g) a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
 - h) 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,
 - i) 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,
 - j) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
 - k) a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
 - l) a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,

- m) a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról.

A SZABÁLYZAT HATÁLYA

3.§

- (1) A Szabályzat hatálya kiterjed az Egyetem valamennyi szervezeti egységére annak szervezeti tagolására és területi elhelyezkedésére tekintet nélkül.
- (2) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed:
- (3) az Egyetem valamennyi közalkalmazottjára, függetlenül a betöltött munkakörtől, az alkalmazás teljes vagy részmunkaidős jellegétől, az alkalmazás határozott vagy határozatlan voltától, továbbá az Egyetemen munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében alkalmazottakra (a továbbiakban együtt: közalkalmazott);
- (4) az Egyetem valamennyi hallgatójára függetlenül attól, hogy tanulmányait felsőoktatási vagy felsőfokú végzettségi szintet nem biztosító képzésben, milyen képzési ciklusban, szakon, teljes idejű vagy részidős képzésben, állam által támogatott vagy önköltséges formában végzi (a továbbiakban: hallgató);
- (5) a Szabályzat eltérő rendelkezés hiányában kiterjed a potenciális közalkalmazottakra és az Egyetemre jelentkezőkre is.
- (6) Az Amszterdami Szerződés és az Etv. az alábbi hátrányos helyzetű csoportokat emeli ki, amelyekre az esélyegyenlőségi intézkedéseknél különösen tekintettel kell lenni:
 - a) nők,
 - b) negyven évnél idősebb munkatársak,
 - c) romák,
 - d) fogyatékkal élő személyek,
 - e) két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló közalkalmazottak.
- (7) Az Etv. szerint különös figyelmet kell fordítani továbbá az egészségkárosodás folytán megváltozott munkaképességű személyekre.

A SZABÁLYZAT ELKÉSZÍTÉSÉÉRT FELELŐ SZEMÉLY MEGHATÁROZÁSA

4.§

- (1) Az esélyegyenlőségre vonatkozó jogszabályi előírások érvényre juttatásáért, az annak biztosítását szolgáló szervezeti és működési szabályok kialakításáért és fejlesztéséért, ennek értelmében a Szabályzat elkészítéséért és karbantartásáért a rektor és a kancellár közösen felelős.
- (2) A Szabályzat előkészítését és folyamatos karbantartását az Esélyegyenlőségi Bizottság végzi. A Szabályzat előkészítésében közreműködő a Humánerőforrás Iroda, a jogi kontrollt az Adminisztratív Igazgatóság gyakorolja.

A SZABÁLYZAT ALAPELVEI**5.§**

- (1) Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a közalkalmazottak és hallgatók törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.
- (2) A hivatkozott törvények több – jellegében és feltételeiben különböző - követelményt támasztanak az Egyetemmel szemben:
 - a) az egyenlő bánásmód követelményét valamennyi közalkalmazott és hallgató számára,
 - b) a hátrányos megkülönböztetés tilalmát valamennyi közalkalmazott és hallgató vonatkozásában,
 - c) az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű közalkalmazottak és hallgatók számára.
- (3) Az Egyetem tiszteletben tartja a közalkalmazottak és hallgatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem és a közalkalmazottak érdekeit egyaránt figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munka-, és oktatási feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- (4) Az Egyetem elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, amelynek megvalósítása érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz. Kötelezettséget vállal, hogy a működése során megelőzi és megakadályozza a közalkalmazottak és hallgatók hátrányos megkülönböztetését.

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE**6.§**

- (1) Az Etv. 4.§ és 5.§ d) pontjára figyelemmel az Egyetem köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét a hallgatói és foglalkoztatási jogviszonyai létesítése során, ezen jogviszonyai fennállása alatt, eljárásai és intézkedései során.
- (2) Az Mt. 12.§ alapján az Egyetemnek a közalkalmazotti jogviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.
- (3) Az Nftv. 11.§ (2) bekezdés d) pontja értelmében az Egyetem működése során köteles biztosítani, hogy feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét megtartsák.

A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, ZAKLATÁS, JOGELLENES ELKÜLÖNÍTÉS, MEGTORLÁS TILALMA**7.§**

- (1) Az Egyetemen tiszteletben kell tartani a közalkalmazottak és hallgatók lelkiismereti és vallásszabadságát. A közalkalmazottak és hallgatók nem készíthetők lelkiismereti, világnézeti,

- politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására, senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.
- (2) Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt:
- a) neme,
 - b) faji hovatartozása,
 - c) bőrszíne,
 - d) nemzetisége,
 - e) nemzetiséghez való tartozása,
 - f) anyanyelve,
 - g) fogyatékosága,
 - h) egészségi állapota,
 - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
 - j) politikai vagy más véleménye,
 - k) családi állapota,
 - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
 - m) szexuális irányultsága,
 - n) nemi identitása,
 - o) életkora,
 - p) társadalmi származása,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhöz való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő 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 **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** bekezdésben 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.
- (4) Az Egyetem tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.
- (5) 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, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.
- (6) 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.
- (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) A munkáltató a közalkalmazottal szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, különösen a következők vonatkozásában:
- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
 - a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
 - a közalkalmazotti 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 közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az illetmény, díj megállapításában és biztosításában;
 - a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
 - az előmeneteli rendszerben;
 - a kártérítési, fegyelmi felelősség érvényesítése során.
- (9) 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, illetve amely a munka jellege vagy természete alapján indokolt.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA

8.§

- (1) 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.
- (2) Az Egyetem kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az Etv. 21-23., 27-29. §-aiban foglaltaknak megfelelően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG

9.§

- (1) Az Egyetem a jelen Szabályzatban foglaltak érvényre juttatása, az Esélyegyenlőségi Terv elkészítésének és folyamatos karban tartásának koordinálása, továbbá az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos további egyetemi feladatok szervezése céljából Esélyegyenlőségi Bizottságot hoz létre.
- (2) A Bizottság további feladatai:
- az Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, végrehajtásának koordinálása,
 - az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásáról szóló éves beszámoló elkészítése,
 - az Egyetemen belüli esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok, különösen jelen Szabályzatban foglaltak megsértésének kivizsgálása, továbbá

- d) véleménynyilvánítás, javaslattétel minden olyan témában, amely jelen Szabályzat hatálya alá tartozó tevékenységet érint.
- (3) A Bizottság öt tagból áll. A Bizottság egy-egy főt delegál a rektor és a kancellár, továbbá saját szabályai szerint egy-egy főt delegál a Szakszervezet, a Közalkalmazotti Tanács és az Egyetemi Hallgató Önkormányzat.
- (4) A Bizottság tagjait megbízásukat három évre kapják.
- (5) A Bizottság tagjai közül elnököt választ. Az elnök jogkörében eljárva összehívja és vezeti a Bizottság üléseit, valamint képviseli a Bizottságot.
- (6) A Bizottság működésének részletes szabályait az alábbi rendelkezések keretei között ügyrendje tartalmazza:
- a) A Bizottság ügyrendjét kétharmados szótöbbséggel fogadja el.
- b) A Bizottság határozatképes, ha a 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.
- c) A Bizottság döntései során konszenzusra törekszik. Amennyiben nem érhető el konszenzus, a jelen lévő tagok többségével döntenek. Minden szavazati jogú tag egy szavazattal rendelkezik. A tagok kisebbségi véleményét rögzíteni kell az ülésről készült emlékeztetőben.
- d) A Bizottság eljárása hivatalból, vagy panaszra indul. A panasz benyújtható szóban vagy írásban. A szóbeli panasz benyújtásáról jegyzőkönyvet kell felvenni.
- e) A jogsérelmet szenvedett kérésére a Bizottság az eljárást indokolt esetben – ha ez annak sikerét nem veszélyezteti – a panasztevő személyének titokban tartásával folytatja le.
- f) A Bizottság a tényállás feltárása érdekében az érintetteket és a tanúkat meghallgathatja, iratokba tekinthet be, helyszíni szemlét tarthat, szakértőt, s más bizonyítási eszközöket vehet igénybe.
- g) A Bizottság a panasz kézhezvételétől vagy hivatalból indult eljárás esetén az eljárásra okot adó körülmény észlelésétől számított 15 napon belül folytatja le, amely határidő indokolt esetben, egy ízben, a panasztevő egyidejű értesítése mellett, 15 nappal meghosszabbítható.
- h) Az Esélyegyenlőségi Bizottság amennyiben a panaszt alaptalannak ítéli, erről – írásbeli indokolással – tájékoztatja a panasztevőt, a sérelmezett magatartást tanúsító vezetőt, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint a rektort és a kancellárt. A panasztevőt tájékoztatni kell a jogorvoslati lehetőségekről.
- i) Amennyiben a Bizottság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, felhívja a sérelmezett munkáltatói jogkör gyakorlóját, rektor esetén a Szenátust, hogy intézkedjen a jogsértő állapot megszüntetése érdekében.
- j) A Bizottság minél szélesebb körben konzultál az esélyegyenlőség területén hátrányos helyzetű csoportokkal.
- k) A Bizottság a tagok egyhangú hozzájárulásával szakmai munkacsoportokat hozhat létre.
- l) A Bizottsági ülésekről emlékeztető készül.
- (7) Az Egyetem biztosítja az Egyetem honlapján a Bizottság elektronikus formában történő elérhetőségét.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS**10.§**

- (1) A jelen Szabályzatban foglaltak hatékony érvényre juttatása érdekében az Egyetemen esélyegyenlőségi referens működik. Az esélyegyenlőségi referenst a rektor és kancellár együttesen bízza meg.
 - a) Az esélyegyenlőségi referens feladata titkárként az Esélyegyenlőségi Bizottság munkájának támogatása, valamint a Bizottság munkájához kapcsolódó operatív feladatok ellátása a Bizottság elnökével együttműködve.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**11.§**

- (1) Az Egyetem a Közalkalmazotti Tanáccsal és a Szakszervezettel együttműködve a közalkalmazottak esélyegyenlőségének előmozdítására és jogaik biztosítására határozott időre, legfeljebb két érve szóló Esélyegyenlőségi Tervet készít.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv az Egyetem rektora és kancellárja mint munkáltatói jogkör gyakorló, másrésztől a Közalkalmazotti Tanács mint a közalkalmazottak választott képviselői, valamint a Szakszervezet mint érdekképviseleti szerv között jelen Szabályzata alapján létrejött megállapodás eredménye.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ELKÉSZÍTÉSE MEGVALÓSULÁSÁT BIZTOSÍTÓ SZEMÉLYEK, TESTÜLETEK**12.§**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséért, szükség esetén annak módosításáért az Egyetem részéről a rektor és a kancellár együttesen, a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet részéről az érdekképviseleti szerv vezetője által kijelölt személy a felelős. A Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet részéről kijelölt felelős személyéről, a kijelölt személyében bekövetkező változásról a rektort haladéktalanul értesíteni kell.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv, szükség esetén annak módosítása előkészítését az Esélyegyenlőségi Bizottság végzi. Az Terv elkészítéséért a Bizottság elnöke felelős. A Terv elkészítésének részletes szabályait az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendje tartalmazza.
- (3) Az új Esélyegyenlőségi Tervet a tárgyidőszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv hatályának lejártát megelőzően legalább 60 nappal el kell készíteni és meg kell küldeni a rektornak, kancellárnak, a Közalkalmazotti Tanács, valamint a Szakszervezet vezetőjének.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Tervről a rektor, kancellár, a Közalkalmazotti Tanács, valamint a Szakszervezet vezetője az előterjesztéstől számított 30 napon belül dönt.
- (5) Amennyiben a Felek a (4) bekezdésben foglaltak szerint nem tudnak megállapodni az Esélyegyenlőségi Tervről, akkor a rektor és a kancellár az Mt. 264.§ (2) bekezdése alapján a Közalkalmazotti Tanács véleményének meghallgatását követően dönt.
- (6) Az Esélyegyenlőségi Terv kiadmányoztatását és kiadását az Adminisztratív Igazgatóság végzi. Az Esélyegyenlőségi Tervet közzé kell tenni az Egyetem honlapján.
- (7) Az Esélyegyenlőségi Terv előkészítését a Szenátus ellenőrzi, szükség esetén határozatban hívja fel a felelősöket a Terv szabályszerű elkészítésére.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV MEGVALÓSULÁSA**13.§**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulásáért a rektor és a kancellár együttesen felelős azzal, hogy annak megvalósulásában a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet aktívan közreműködik.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását a Szenátus ellenőrzi, szükség esetén határozatban hívja fel a felelősöket az abban foglaltak megvalósítására.

BESZÁMOLÓ AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV MEGVALÓSULÁSÁRÓL**14.§**

- (1) A rektor az Esélyegyenlőségi Terv hatályának lejártát követő Szenátus ülésen beszámol a tervben foglaltak megvalósulásáról. A beszámolóról a Szenátus határozatban dönt.
- (2) A beszámoló előkészítését az Esélyegyenlőségi Bizottság az Adminisztratív Igazgatóság közreműködésével végzi.
- (3) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen:
 - a) a nők,
 - b) a 40 évnél idősebb közalkalmazottak,
 - c) a romák,
 - d) a fogyatékos személyek,
 - e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének – így különösen munkakörülményeinek, képzésének, gyerekneveléssel, szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott célját és az azok eléréshez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatóval rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokat.

PANASZTÉTEL EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MEGSÉRTÉSE ESETÉN**15.§**

- (1) Az Egyetem a jelen Szabályzatban foglaltak megsértése esetére a panasztétel lehetőségét a következő módon biztosítja:
 - a) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a sérelmet szenvedett az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat.
 - b) A panaszt a Bizottság elnökéhez kell benyújtani.
 - c) A Bizottság a panasz kézhezvételétől számított 15 napon belül kivizsgálja, amely határidő indokolt esetben, egy ízben, a panasztevő egyidejű értesítése mellett, 15 nappal meghosszabbítható.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSE**16.§**

- (1) Súlyosan megszegi az Egyetem szabályait az, aki az Egyetem oktatójának, tudományos kutatójának – ide értve az óraadó oktatót és a megbízott kutatót is –, más közalkalmazottjának, valamint hallgatójának emberi méltóságát sértő magatartást követ el, így különösen szándékosan vagy gondatlanságból, másokat zaklat, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, jogellenes elkülönítést, megtorlást alkalmaz.

ZÁRÓ ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK**17.§**

Jelen szabályozást a Szenátus 2016. december 19-i ülésén elfogadta és ezzel egyidejűleg a korábbi szabályozás hatályát veszítette.

Dr. Lánczi András
rektor

Dr. Pavlik Livia
kancellár

A kiadmány hitelül:

Dr. Sárközi-Kerecsi Marica
a Szenátus titkára