



BUDAPESTI
METROPOLITAN
EGYETEM

A Budapesti Metropolitan Egyetem
Szervezeti és Működési Szabályzata I. kötet 11. melléklet

ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

2019. augusztus 12.

Tartalomjegyzék

I. Fejezet ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	3
<i>A Szabályzat hatálya</i>	3
<i>Értelmező rendelkezések</i>	3
<i>A Szabályzat tárgyi hatálya</i>	4
II. Fejezet AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ TESTÜLETEK ÉS SZEMÉLYEK	4
<i>Az Esélyegyenlőségi Bizottság</i>	4
<i>A koordinátor</i>	5
III. Fejezet ELJÁRÁS ESÉLYEGYENLŐSÉGI ÜGYEKBEN	5
IV. Fejezet HALLGATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGE	6
<i>Fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségének biztosítása</i>	6
<i>A hátrányos helyzetű hallgatók esélyegyenlőségének biztosítása</i>	6
V. Fejezet HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA	6
VI. Fejezet AZ EGYETEM MUNKAVÁLLALÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA	7
VII. Fejezet ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	8

A Budapesti Metropolitan Egyetem Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseire figyelemmel Esélyegyenlőségi Szabályzatát a következőkben határozza meg:

I. Fejezet ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Alapelvek

1. A Budapesti Metropolitan Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:
 - a) elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát, tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére;
 - b) elismeri a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;
 - c) elismeri a fogyatékossgal élő hallgatók tanuláshoz való jogát, biztosítja, hogy e hallgatók ne szenvedjenek hátrányt hallgatótársaikkal szemben;
 - d) az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a hallgatók, egészséges, káros szenvedélyektől mentes életvitelének biztosításához, tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a hallgató beilleszkedését a felsőfokú tanulmányok idején, illetve szakmai előmenetelét a tanulmányok befejezését követően.

A Szabályzat hatálya

2. A Szabályzat hatálya kiterjed:
 - a) az Egyetem felvételi eljárásában részt vevő jelentkezőkre,
 - b) az Egyetem hallgatóira,
 - c) az oklevél kiadásához előírt nyelvvizsga vagy annak egy része alóli mentesítés tekintetében az Egyetem vagy jogelődjének volt hallgatójára,
 - d) az Egyetemmel munkaviszonyban és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre.

Értelmező rendelkezések

3. Jelen szabályzat alkalmazása során:
 - a) *egyenlő bánásmód követelményének megsértése*: a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás;
 - b) *fogyatékos személy*: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja;
 - c) *fogyatékossgal élő hallgató (jelentkező)*: aki mozgásszervi, érzékszervi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, illetve autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd;
 - d) *hátrányos helyzetű hallgató*: az a hallgató, akit középfokú tanulmányai során családi körülményei, szociális helyzete miatt a jegyző védelembe vett, illetve aki után rendszeres gyermekvédelmi támogatást folyósítottak, illetve rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult, vagy állami gondozott volt;
 - e) *zaklatás*: az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű

magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A Szabályzat tárgyi hatálya

4. A Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a fogyatékossgal élő hallgatók, a hátrányos helyzetű hallgatók, a terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban vagy gyermekgondozási díjban részesülő hallgatók, az Egyetemen munkaviszonyban, valamint egyéb jogviszonyban – különösen megbízási jogviszonyban – foglalkoztatottak (a továbbiakban együtt: munkavállalók) esélyegyenlőségének biztosítására, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Et.) rendelkezéseire figyelemmel hátrányos megkülönböztetés tilalmára.

II. Fejezet

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ TESTÜLETEK ÉS SZEMÉLYEK

Az Esélyegyenlőségi Bizottság

5. Az esélyegyenlőség biztosítására az Egyetemen a Szenátus létrehozza az Esélyegyenlőségi Bizottságot.
6. Az Esélyegyenlőségi Bizottság az Egyetem esélyegyenlőséget előmozdító tevékenységét szervező és koordináló, valamint egyedi esélyegyenlőségi ügyekben eljáró testület.
7. Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak létszáma: három fő. A Bizottság elnöke a rektor által határozatlan időre megbízott intézményi koordinátor. A Bizottság második tagját a Szenátus az Egyetem munkavállalói közül választja 2 évre. A Bizottság harmadik tagját a Hallgatói Önkormányzat delegálja legfeljebb 1 évre.
8. A Bizottság üléseire meg kell hívni mindazokat, akiket az ügy tekintetében az elnök vagy a Bizottság szükségesnek tart.
9. Az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendjét maga alakítja ki. Az ügyrendet a rektor hagyja jóvá.
10. Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata:
 - a) az Esélyegyenlőségi Terv előkészítése;
 - b) figyelemmel kísérni a férfiak és nők arányos képviseletét az egyetemi testületekben, javaslatokat tenni az arányos képviselet biztosítására, ellenőrizni az intézkedések végrehajtását és eredményességét;
 - c) feltárni és a döntésre jogosult elé vinni az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megnyilvánulásait az Egyetemen;
 - d) megtámadni az esélyegyenlőséget sértő intézkedéseket a megszüntetésükre jogosult személyeknél;
 - e) gondoskodni az Egyetemre jelentkező, fogyatékossgal élő személyek felvételi eljárásának lebonyolításához szükséges feltételekről;
 - f) önkéntes adatszolgáltatás alapján nyilvántartani az Egyetemre beiratkozó, fogyatékossgal élő hallgatókat, az adatvédelmi törvény rendelkezéseinek betartásával biztosítani az adatok statisztikai célú felhasználását;
 - g) kapcsolatot tartani a fogyatékossgal élő hallgatókkal, felmérni e hallgatók és oktatóik oktatással kapcsolatos igényeit, koordinálni a szükséges feltételek biztosítását, dönteni arról, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók hogyan vehetik igénybe a rendelkezésre álló személyi és technikai segítségnyújtást és szolgáltatásokat;
 - h) elbírálni a fogyatékossgal élő hallgatók segítségnyújtásra, mentességre és kedvezményre irányuló kérelmeit;
 - i) eljárni egyedi esélyegyenlőségi ügyekben.

A koordinátor

11. A koordinátor felsőfokú végzettséggel, valamint fogyatékosügyi kompetenciákkal vagy szakmai gyakorlattal rendelkező személy, aki ellátja az a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm.rendeletben (a továbbiakban: Nftv. Vhr.), valamint jelen Szabályzatban előírt feladatokat.
12. A fogyatékossgal élő hallgatókat megillető különleges bánásmód elbírálásához szükséges adatokhoz való hozzáférést az Egyetem biztosítja a koordinátor részére.
13. A koordinátor feladatai:
 - a) ellátja az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöki teendőit, irányítja a Bizottság munkáját, vezeti üléseit;
 - b) felelős az Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséért és végrehajtásáért;
 - c) felügyeli és ellenőrzi az esélyegyenlőségi tárgyú jogszabályok és szabályzók betartását az Egyetemen;
 - d) kapcsolatot tart az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai és az Egyetem vezetői között;
 - e) kapcsolatot tart a fogyatékossgal élő hallgatókkal, valamint azok személyes segítőivel;
 - f) felmérést végez a fogyatékossgal élő hallgatók igényeit illetően;
 - g) javaslatot tesz a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítségét szolgáló normatív támogatás felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére;
 - h) részt vesz a fogyatékossgal élő hallgatók által benyújtott kérelmek elbírálásában és nyilvántartásában;
 - i) biztosítja a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségeket, szorgalmi időszakban gondoskodik a hallgatók által igényelt konzultációk megszervezéséről;
 - j) az adatvédelmi rendelkezésekre figyelemmel folyamatosan nyilvántartja a fogyatékossgal élő hallgatók létszámát, biztosítja ezen adatok statisztikai célú felhasználását;
 - k) rendszeresen tájékoztatja a rektort és a Szenátust a fogyatékossgal élő hallgatók helyzetéről.

III. Fejezet

ELJÁRÁS ESÉLYEGYENLŐSÉGI ÜGYEKBEN

14. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a sérelmet szenvedett fél írásbeli panasszal fordulhat az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz.
15. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a benyújtott panaszról ülés megtartásával, a kézhezvételtől számított 21 napon belül dönt.
16. Amennyiben az Esélyegyenlőségi Bizottság a panasznak helyt ad, döntésének megküldésével felhívja az intézkedésre jogosult szervezeti egység vezetőjét a sérelmes helyzet megszüntetésére, a mulasztás orvoslására, illetve a kifogásolt intézkedés visszavonására. A felhívás eredménytelensége esetén az Esélyegyenlőségi Bizottság a rektorhoz fordul.
17. Az Esélyegyenlőségi Bizottság panaszt elutasító határozatával szemben a panaszos hallgató a kézhezvételtől számított 15 napon belül jogorvoslati kérelemmel fordulhat a Hallgatói Jogorvoslati Bizottsághoz. A jogorvoslati eljárásra „A hallgatói jogok gyakorlásának és a köteleességek teljesítésének, valamint a hallgatói jogviszonnyal kapcsolatos kérelmek elbírálásának és a jogorvoslatnak a rendjére” vonatkozó szabályzat rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a Bizottság ülésére tanácskozási joggal meg kell hívni egy, az ügy elbírálásában korábban részt nem vett kari koordinátort.
18. A foglalkoztatási jogviszonyban álló személy az Esélyegyenlőségi Bizottság elutasító

határozatával szemben a kézhezvételtől számított 15 napon belül jogorvoslati kérelemmel fordulhat a rektorhoz.

19. Jelen fejezet rendelkezései nem érintik a sérelmet szenvedett fél jogszabály által biztosított igényérvényesítéshez való jogát.

IV. Fejezet HALLGATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

Fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségének biztosítása

20. Az Egyetem a fogyatékossgal élő hallgatók számára biztosítja az Nftv. Vhr-ben foglalt mentességeket és kedvezményeket.
21. A fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségének biztosításáról a HK VIII. fejezete rendelkezik.

A hátrányos helyzetű hallgatók esélyegyenlőségének biztosítása

22. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény alapján az Egyetem az esélyegyenlőséget biztosítja.
23. Az Et. rendelkezései alapján az Egyetem közreműködik abban, hogy a hallgatókat társadalmi származásuk és vagyoni helyzetük miatt ne érje közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, valamint biztosítja, hogy az egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférésben.
24. Az Egyetemnek a pénzübeli szociális támogatás odaítélésekor előnyben kell részesítenie azt a hallgatót, aki hátrányos helyzetűnek minősül. Ennek részletszabályait a HK. IV. fejezete tartalmazza.

V. Fejezet HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

25. Az az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként a hallgató, illetve a munkavállaló
- a) neme,
 - b) faji hovatartozása,
 - c) bőrszíne,
 - d) nemzetisége,
 - e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
 - f) anyanyelve,
 - g) fogyatékossga,
 - 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) érdekképviselőthez való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője
- (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő hallgatóhoz, illetve munkavállalóhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

26. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 25. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező hallgatókat, illetve munkavállalókat más hallgatókhoz, illetve munkavállalókhöz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

VI. Fejezet **AZ EGYETEM MUNKAVÁLLALÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA**

27. Az Egyetem – tekintettel az Et. 8. §-ában és jelen Szabályzatban foglaltakra – nem tesz különbséget a munkavállalók között.
28. Az Egyetem a munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítását és jogaik biztosítását az Et.-ben és az Mt.-ben foglaltaknak megfelelően a jelen Szabályzat rendelkezéseinek alkalmazásával is biztosítja.
29. Az Egyetemnek mint munkáltatónak a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak részére fogyatékossguknak megfelelő munkavégzési feltételeket és speciális eszközöket kell biztosítania.
30. Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen:
- a) a nők,
 - b) a 40 évnél idősebb munkavállalók,
 - 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, gyermekneveléssel, szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzésére, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljaira és az azok eléréshez szükséges eszközökre, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokra.
31. A munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, különösen a következők vonatkozásában:
- a) a munkához való hozzájutásban, különösen álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
 - b) a foglalkoztatási jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
 - c) a foglalkoztatási jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
 - d) a munkavégzést megelőzően, vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
 - e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
 - f) a foglalkoztatási jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
 - g) a tagsággal, vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
 - h) az előmeneteli rendszerben;
 - i) a kártérítési felelősség érvényesítése során.
32. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege, vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

VII. Fejezet
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

33. Jelen Szabályzat végrehajtására a vezérigazgató háromévenként Esélyegyenlőségi Tervet ad ki utasításos formában.
34. Jelen szabályzatot a Budapesti Metropolitan Egyetem Szenátusa a 2019. augusztus 12-i határozatával elfogadta, annak rendelkezéseit a 2019. augusztus 13-tól alkalmazni kell.
35. Jelen Szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg a Budapesti Metropolitan 2011. augusztus 29. napján kiadott Esélyegyenlőségi Szabályzata hatályát veszti.

Budapest, 2019. augusztus 12.

Dr. Bachmann Bálint DLA sk.
rektor