



M Ű E G Y E T E M 1 7 8 2

Iktatószám:

Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

8/2024. számú Rektori és Kancellári közös Utasítás

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Esélyegyenlőségi Terve

Hatályba lépés napja: **a későbbi időbélyegző napját követő nap**

A hatályba lépéssel egyidejűleg hatályon kívül helyezett szervezetszabályozó eszköz(ök) módosítások nyomán követéséhez: **a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 11/2021. (VII. 24.) sz. rektori-kancellári közös utasítás**

Felülvizsgálat:

⇒ szakmai megfelelés: **Humánerőforrás Igazgatóság**

⇒ jogi megfelelés: **Jogi Igazgatóság**

Felelős: **Husztai Zoltán igazgató**

Kiadmányozó: **Dr. Czigány Tibor rektor; Verseghi-Nagy Miklós kancellár**

Tartalomjegyzék

1. § A Szabályzat célja.....	3
2. § A Szabályzat hatálya	4
3. § Fogalmak.....	4
4. § Alapelvek	6
5. § Az Esélyegyenlőségi Terv célcsoportjai.....	8
6. § Az Esélyegyenlőségi Terv készítése során felhasznált adatok köre.....	9
7. § Az Esélyegyenlőségi Tervvel kapcsolatos adatkezelési rendelkezések.....	9
8. § Esélyegyenlőségi Cselekvési Terv	9
9. § Az esélyegyenlőségi referens	16
10. § Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén.....	16

Magyarország Alaptörvényének XV. cikkében foglalt alapelvekre, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben foglaltakra tekintettel, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján, összhangban a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény, az integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló 9/2021. (VII.23.) számú kancellári utasítás, valamint a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem egyéb belső szabályozóival, az Egyetem Szervezeti és Működési Rendjének 55. § (5) bekezdés c) pontja alapján az Egyetem esélyegyenlőségi tervét az alábbi rektori és kancellári közös utasításban (a továbbiakban: Szabályzat) határozzuk meg:

I. fejezet

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. §

A Szabályzat célja

- (1) A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) valamennyi tevékenysége során
 - a) tiszteletben tartja a közalkalmazotti jogviszonyban, munkajogviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állók, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát;
 - b) jelentős figyelmet fordít az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) és a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesítésére;
 - c) olyan munkafeltételeket biztosít és olyan körülményeket alakít ki, amelyek
 - ca) hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint
 - cb) az Ebktv. és a Fot. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltak megvalósítása érdekében jelen Szabályzat célja, hogy
 - a) nyilvánvalóvá, és az egyetemi polgárok számára megismerhetővé tegye az intézményi esélyegyenlőség elveit;
 - b) az a) pont szerint meghatározott elvek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzon meg;
 - c) a)-b) pont szerinti elvek és intézkedések mentén
 - ca) megelőzze, vagy megszüntesse az Egyetemen dolgozó munkavállalók közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetését a foglalkoztatás során, különös tekintettel a munkaerő-felvételre, az alkalmazás során az illetmények, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az előmenetel, áthelyezés, felmentés és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre;

- cb) megakadályozza a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás alkalmazásának és az ezekre adott utasítás minden formáját.
 - d) az Ebktv. 68.§ (4) bekezdésében foglaltak alapján meghatározza az Egyetem esélyegyenlőségi tervét (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv).
- (3) Jelen Szabályzat megalkotása az Egyetemen képvisellel rendelkező szakszervezet, a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete, valamint a Közalkalmazotti Tanács észrevételeinek, véleményének figyelembevételével történt.

2. §

A Szabályzat hatálya

- (1) Jelen Szabályzat személyi hatálya kiterjed
- a) az Egyetemre, mint munkáltatóra;
 - b) az Egyetemenél működő munkavállalói, közalkalmazotti érdekképviseleti szervezetekre;
 - c) az Egyetemen közalkalmazotti jogviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állókra (a továbbiakban együtt: foglalkoztatottak) - függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott vagy határozatlan időre szóló formájától;
 - d) foglalkoztatási jogviszony létesítésére törekvő személyekre (amennyiben e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárása megkezdődött).
- (2) Jelen Szabályzat az Egyetem által a foglalkoztatottak foglalkoztatása során figyelembe veendő egyenlő bánásmódra, valamint az esélyegyenlőségre vonatkozó alapelveket, továbbá az ezek érvényesítésére vonatkozó rendelkezéseket, illetve a foglalkoztatottak esélyegyenlőségét javító intézkedéseket és az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárásrendet határozza meg.
- (3) Az Egyetemen hallgatói jogviszonyban álló személyek esélyegyenlőségi szabályaira más, önálló rendelkezés hatályos.¹

3.§

Fogalmak

- (1) Magyarország Alaptörvényével, az Ebktv. és a Fot.-tal összhangban az Egyetemen az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében az Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása során a következő fogalmakon az alábbi tartalmat kell érteni.
- a) **Közvetlen hátrányos megkülönböztetés:** olyan rendelkezés, viselkedés vagy megnyilvánulás, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, megváltozott munkaképessége, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális

¹ BME speciális szükségletű hallgatóinak tanulmányi esélyegyenlőségét segítő feltételekről szóló 6/2015. (X.29.) Rectori-Kancellári Közös Utasítás

irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának atipikus jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez 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.

- b) **Közvetett hátrányos megkülönböztetés:** jelen szakasz (1) bekezdés a) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a megjelölt pontban 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.
- c) **Lelki erőszak:** bármely olyan szándékos magatartás, amely kényszerítés vagy fenyegetés révén súlyosan sérti egy másik személy lelki épségét. Megvalósulási formái: másoktól történő elszigetelés, szóbeli agresszió, fenyegetés, megfélemlítés, kontroll, zaklatás, megalázás, rágalmozás.
- d) **Zaklatás:** a lelki erőszak egyik alakzatának, zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
- e) **Jogellenes elkülönítés:** ha az Ebktv. 8.§-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket, vagy személyek egy csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától törvényi felhatalmazás nélkül elkülönítene.
- f) **Megtorlás:** 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, jogsérelmet okozására irányul vagy azzal fenyeget.
- g) **Egyenlő bánásmód:** az egyenlő bánásmód követelménye az Egyetemtól megkívánja, hogy tartózkodjon minden olyan magatartástól, amely az Ebktv. 8.§-ban meghatározott tulajdonságaik alapján egyes személyekkel vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez.
- Az egyenlő bánásmód követelménye részben negatív kötelezettséget jelent arra vonatkozóan, hogy az Egyetem nem sértheti meg mások egyenlő emberi méltóságát. Mindemellett a jogosult számára kikényszeríthető igényként is megjelenik, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék.
- h) **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.

- i) **Panasz:** olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más – így különösen bírósági, közigazgatási – eljárás hatálya alá. A panasz javaslatot is tartalmazhat.

4. § Alapelvek

- (1) Magyarország Alaptörvényével, az Ebktv. és a Fot. törvényekkel összhangban az Egyetem az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.
- (2) Az Egyetem a foglalkoztatás során
 - a) érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét;
 - b) megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatott hátrányos megkülönböztetését;
 - c) tartózkodik minden olyan magatartástól, amely az Ebktv. 8.§-ban meghatározott védett tulajdonságok alapján egyes foglalkoztatottal vagy azok csoportjával szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet.
- (3) Az Egyetem tilt minden, a foglalkoztatottal szembeni közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:
 - a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános 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 jogviszony létesítést megelőzően vagy a jogviszony fennállása alatt végzett képzéssel kapcsolatosan;
 - e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
 - f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások megállapításában és biztosításában;
 - g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a közalkalmazottak szervezeteiben;
 - h) az előmeneteli rendszerben;
 - i) a kártérítési, valamint a munkaügyi felelősség érvényesítése során.
- (4) Az Egyetem minden foglalkoztatottól elvárja, hogy kölcsönös tiszteletet, elismerést és megbecsülést mutasson mások irányába. Az Egyetem, mint munkáltató nem tolerál semmilyen formájú diszkriminációt, zaklatást vagy kirekesztést, és kifejezetten elkötelezett a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének előmozdítása mellett.
- (5) A megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem biztosítja az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetését, amely az Egyetemmel foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során,

ennek érdekében az Egyetem elkötelezett a méltányos és rugalmas bánásmód, sokszínűség mellett.

- (6) Az Egyetem elkötelezi magát minden foglalkoztatotti rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében lehetőségei és erőforrásai szerint él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel. Egyetemünk kiemelt hangsúlyt fektet a nők, a negyven évnél idősebb foglalkoztatottak, a gyermeket nevelő foglalkoztatottak, a pályakezdők, az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közel álló, valamint a fogyatékkal élők védett tulajdonságú célcsoportjainak esélyegyenlőségére. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, valamint belső szabályozón alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Az ilyen rendelkezés sem sérthet azonban alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.
- (7) Az emberi méltóság tiszteletben tartása, az egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása körében az Egyetem a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi méltóságát, érdekeit, egyediségét. Az Egyetem a saját és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve törekszik olyan munkakörülményeket kialakítani, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. Az Egyetem feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást. Az Egyetem felelősséget vállal a foglalkoztatott és a környezet védelméért.
- (8) Az egészség és a biztonság fontos előfeltételei az Egyetem sikerességének, szerepet játszanak a munkatársak elégedettségében, jólétében, az általuk végzett munka minőségében, ezért az Egyetem eljár az egészség és biztonság feltételeinek javítása érdekében.
- (9) Az Egyetem a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki belső szabályozóit. Olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket alkalmaz, amelyek elősegítik a közalkalmazottak foglalkoztatási pozíciójának javulását, átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását, a foglalkoztatottakat érintő legfontosabb döntések előkészítésébe bevonja az Egyetemen képvisellel rendelkező szakszervezetet és a Közalkalmazotti Tanácsot.
- (10) A fentiekén túlmenően az Egyetem elkötelezett a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló együttműködés iránt, így az Egyetem az Esélyegyenlőségi Terv sikeres megvalósítása érdekében is együttműködik a foglalkoztatotti érdekképviselletekkel.
- (11) A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi állapotú, vallású, politikai meggyőződésű vagy egészségi állapotú foglalkoztatott sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése. Az Egyetem, mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselője,

lehetőségei szerint támogatja a civil társadalmi szervezetek azon törekvéseit, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlősége megvalósuljon.

- (12) Az Egyetem elkötelezett a BME Etikai Kódexében meghatározott normák mindennapi működés során történő érvényesítésében.
- (13) Az Esélyegyenlőségi Terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az Egyetem foglalkoztatottait esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató-segítő intézkedések megtételét is magában foglalja.

II. fejezet KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

5. §

Az Esélyegyenlőségi Terv célcsoportjai

- (1) Egyetem kiemelt céljai között szerepel azon szempontok folyamatos monitorozása, melyek alapján valamely foglalkoztatott vagy foglalkoztatotti csoport hátrányos helyzetbe kerülhet, vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve. Ennek alapján az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervében az alábbi foglalkoztatotti célcsoportokat emeli ki azzal, hogy a meghatározásra került csoportok között az értelmezés során előfordulhatnak átfedések, továbbá a csoportok felsorolása nem foglalja magában azok egymáshoz viszonyított rangsorolását.
 - a) nők;
 - b) egy vagy több 16 év alatti gyermeket nevelő foglalkoztatott;
 - c) gyermekgondozás miatt távol lévők;
 - d) gyermekgondozás miatt szülési szabadságból, fizetés nélküli szabadságból visszatérők;
 - e) 40 évnél idősebb foglalkoztatottak;
 - f) öregségi nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak (60 éves vagy idősebb foglalkoztatottak);
 - g) pályakezdők (28 évnél fiatalabb, 1 évnél kevesebb munkaviszonnyal rendelkező foglalkoztatottak);
 - h) fogyatékossgal élő foglalkoztatottak;
 - i) gyermeküket egyedül nevelő foglalkoztatottak;
 - j) fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót gondozó munkatársak.
- (2) Az Egyetem mindezen foglalkoztatotti célcsoportok esélyegyenlőségét javító intézkedések megvalósítása mellett fontos célnak tartja az Egyetemenél dolgozó foglalkoztatottak egészségmegőrzésének támogatását, így különböző egészségmegőrző intézkedéseket is kezdeményez.

6. §

Az Esélyegyenlőségi Terv készítése során felhasznált adatok köre

Az Esélyegyenlőségi Terv készítése során figyelembe vett – közalkalmazottakra vonatkozó -, személyazonosításra alkalmatlan statisztikai adatok a munkaügyi adatbázisból állnak rendelkezésre, melyen jelen Szabályzat 1. melléklete tartalmaz.

7. §

Az Esélyegyenlőségi Tervvel kapcsolatos adatkezelési rendelkezések

- (1) Az Egyetem lehetővé teszi a foglalkoztatottak azon személyes adataik önkéntes rendelkezésre bocsátását, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.
- (2) A különleges vagy érzékeny adatok kizárólag a foglalkoztatottak előzetes, részletes tájékoztatásával, az érintett adatkezeléshez történő előzetes írásbeli hozzájárulása alapján, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések céljából tarthatók nyilván. Az adatkezeléshez adott hozzájárulását az érintett bármikor indokolás nélkül visszavonhatja.
- (3) A fenti foglalkoztatotti célcsoportok Egyetemen belüli jelenlétének beazonosítására, létszámának és arányának, valamint speciális igényeiknek megismerésére külön önkéntes kitöltésű kérdőíves felmérés keretében kerülhet sor, amely során az Egyetem birtokába kerülő személyes vagy különleges adatok csak a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályi előírások alapján kezelhetők.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt intézkedések végrehajtása és a meghatározott intézkedések és kedvezmények biztosítása, valamint további intézkedések és kedvezmények meghatározása érdekében az Egyetem a gyermekét egyedül nevelő, a fogyatékos gyermeket vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló foglalkoztatottakról statisztikai célú nyilvántartást vezethet.

8. §

Esélyegyenlőségi Cselekvési Terv

- (1) Az esélyegyenlőségi tevékenység működtetésének egyetemi szervezeti keretrendszerét biztosító intézkedések:
 - a) az Egyetem az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá az Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében - az Egyetem Szervezeti és Működési Rendjének vonatkozó rendelkezése alapján² - 7 tagú Esélyegyenlőségi Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) működtet, melynek működési rendjét az erre vonatkozó Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendje tartalmazza;

² Jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos, a Szenátus VII./9/2022-2023. (2023.III.27.) sz. határozatával elfogadott, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Szervezeti és Működési Rend 17.§ (1) bekezdése.

- b) az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott intézkedések, célkitűzések megvalósításáért elsősorban az Bizottság tevékenységein keresztül a rektor és a kancellár a felelősök;
- c) a Bizottság tagjainak közreműködésével folyamatos esélyegyenlőségi ismeretek megismerése az Egyetem közösségére vonatkozóan;
- d) az esélyegyenlőségi követelmény megjelenítése a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és beosztottak szemlélet- és magatartásmódjának formálásában;
- e) az egyenlő bánásmód elve és az esélyegyenlőség előmozdítása humánpolitikai tevékenységek szerves részeként történő kezelése;
- f) az egyenlő bánásmód elve érvényesülésének biztosítása, szükség esetén annak szabályzati és egyéb feltételeinek kidolgozása;
- g) az esélyegyenlőségi elvek érvényesítését az Esélyegyenlőségi Terv, és az abban szereplő célkitűzések megvalósítását szolgáló személyi és tárgyi feltételek megteremtése biztosítja. Ennek érdekében az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő intézkedésekhez szükséges forrásokat a rektor, a kancellár, saját vagy közös hatáskörben – figyelembe véve a költségvetési ésszerűség elvét – egyedi döntések alapján biztosítja;
- h) az Egyetem képviselője nyilvános eseményeken alkalmazott kommunikációban és viselkedésben esélytudatosságot fejez ki. Nem közvetít szegregációt, nem tolerálja a csoportokra vonatkozó, esetlegesen még meglévő előítéleteket;
- i) az Egyetem illetékes szervezeti egysége helyzetfelméréseket folytat le, amelyek során feltárt hátrányok enyhítésére részletes intézkedési terveket dolgoz ki;
- j) az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szemlélet erősítése érdekében foglalkoztatotti szemléletformálást elősegítő programok szervezése (fogyatékosügyi szakemberek, tapasztalati szakértő bevonásával). Az Egyetem különösen elkötelezett annak érdekében, hogy erősítse munkatársainak az esélyegyenlőségi kérdések, problémák iránti fogékonyságát és azok megoldása melletti elköteleződését, ezért olyan programokat, rendezvényeket, tréningeket szervez, amelyek a munkatársak szemléletét ebben az irányban formálják;
- k) az esélyegyenlőség elősegítése terén végzett kimagasló, példamutató magatartás díjazására „Esélyért Díj” alapítása, melyet a Bizottság évente egyszer ad át, a díjra javasoltak közül 1 fő közalkalmazott részére. A díjazott személyéről a rektor és a kancellár közösen dönt a Bizottság javaslata alapján.
- l) a Bizottság a szélesebb körű tájékoztatás és az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok, tudnivalók közvetlen hozzáférése érdekében önálló webes felületet működtet;
- m) az Esélyegyenlőségi Terv és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó információk az Egyetem valamennyi foglalkoztatottja számára elérhetővé tétele, továbbá az új belépőkkel a belépési folyamat részeként történő megismertetése;

n) a hátrányos helyzetű közalkalmazottak helyzetének általános javítása érdekében
a foglalkoztatotti érdekképviselői szervezetek szociális segélyezési tevékenységének támogatása.

(2) Az egyenlő bánásmód követelményét biztosító intézkedések:

- a) Az Egyetem munkaező-szükségletének kielégítése tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényesítése érdekében a kiválasztás során történő intézkedések:
 - aa) különbségtétel elkerülése az álláshirdetések megfogalmazásakor és a közalkalmazottak kiválasztása során kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot, valamint vallási vagy világnézeti meggyőződés szempontjából;
 - ab) a jelöltek kiválasztásánál elsőbbségben részesíteni az adott munkához szükséges készségeket, képességeket, jártasságokat és tapasztalatokat;
 - ac) a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség és képesség figyelembevételével történő értékelése;
 - ad) negyven év feletti pályázatának fogadása előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél is, függetlenül attól az indoktól, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- b) Az Egyetem minden foglalkoztatottja (a látási, hallási, és kommunikációs funkciókban sérült emberek is a számukra megfelelő módon) korlátozás nélkül hozzájuthat az információk lehető legteljesebb köréhez, mely szükséges
 - ba) a munkaköri kötelezettsége ellátásához;
 - bb) a szűkebb és tágabb egyetemi közösségben való egyenrangú részvételhez;
 - bc) az egyéni fejlődéshez;
 - bd) az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez és
 - be) az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez.
- c) A munkafeltételek biztosítása során arról történő gondoskodás, hogy minden foglalkoztatott
 - ca) pontosan megismerje munkakörét és az előmeneteli lehetőségeit;
 - cb) hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez;
 - cc) hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló, munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges forrásokhoz.
- d) Egyenlő bánásmód elősegítése a bérezés során az alábbiak szerint:
 - da) azonos értékű munkáért azonos juttatás elve érvényesülésének biztosítása az egyes illetményelemek és egyéb javadalmazások során;
 - db) a bérezési helyzet felülvizsgálata és elemzése az esetlegesen hátrányos helyzetet okozó szempontok - különösen nem, kor, munkavégzés helye jellemzők figyelembevételével -, az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének biztosítása érdekében.

- e) Az egyenlő bánásmód feltételeinek biztosítása a vezetői pályázatás során, figyelemmel a nők arányának növelésére a vezetők és magasabb vezetők körében.
- (3) A női foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontja az előmenetel elősegítése. Ennek érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója támogatja a női foglalkoztatottakat a szakmai előmenetel, vezetői pozíció elérésében úgy, hogy biztosítja számukra az ehhez szükséges tréningeken, képzéseken való részvételt, az előképzettségek megszerzését, a szakmai tapasztalat bővítését, és a kapcsolódó kutatási, pályázati programokban való részvételt.
 - b) Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása. A projektek értékelésénél az azonos teljesítményért azonos javadalmazás elvének fokozott figyelemmel kísérése.
- (4) Fogyatékosággal élő foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) A munkakörülmények felmérésére, majd javítására irányuló intézkedések megfogalmazása, különös tekintettel, a fogyatékosággal és tartós (vagy átmeneti) egészségkárosodással élő foglalkoztatottak helyzetének javítására, az egyes munkaállomások szükségletek szerinti, egyénre szabott átalakítására, kialakítására. Az illetékes szervezeti egység munkairányítója szükség esetén belső mentort jelöl ki a fogyatékosággal élő foglalkoztatott támogatására.
 - b) A közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a létesítmények felújításakor a fogyatékosággal élő emberek igényeinek figyelembe vétele, az egyetemes (befogadó) tervezés elvein keresztül.
 - c) Olyan munkakörülmények kialakítása, mely folyamatosan elősegíti a fogyatékosággal élő foglalkoztatottak fizikai és szellemi képességeinek kihasználását. Ennek érdekében a fogyatékosággal élők munkakörülményeinek beruházási (munkahely-teremtési, akadálymentesítési) programokkal történő támogatása.
 - d) A megjelölt célok megvalósulását elősegítő pályázati források megszerzési lehetőségének folyamatos monitorozása, részvétel az aktuális pályázatokon.
 - e) Infokommunikációs akadálymentesítés körében az infokommunikációs akadálymentesítés terén fejlesztések megvalósítása, így a csökkent érzékszervi képességekkel élő emberek számára különösen a látás- és hallássérültek tekintetében a belső egyetemi kommunikációs eszközök és csatornák, egyetemi honlapok felhasználó baráttá alakítása.
 - f) A Fot. rendelkezéseiben megfogalmazott követelmények teljesítési lehetőségeinek felmérése, ennek megfelelő döntések meghozatala a fogyatékosággal élő foglalkoztatottak helyzetének javítására.
 - g) Jelen bekezdés f) pontban meghatározott helyzetfelmérés eredményeként a fogyatékosággal élő foglalkoztatottakat tájékoztatása arról, hogy az Egyetem Campusán az épített környezet, illetve az itt igénybe vehető szolgáltatások mely része használható részben (egyes fogyatékosági csoportok számára) vagy egészben (minden fogyatékosági csoport számára) akadálymentesen a

fogyatékkal élők számára. A használatában lévő épületek akadálymentessé tételének további megvalósítása.

- h) Érintett civil szervezetekkel történő kapcsolatkeresés annak érdekében, hogy az arra alkalmas munkakörök a fogyatékkal élő foglalkoztatottak által is betölthetők legyenek.
- (5) Negyven év feletti foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések közé tartozik, hogy a 40 évnél idősebb foglalkoztatottak esetén célzottan az egészség megőrzésének és a szakmai előmenetelnek az elősegítése az elsődleges, így a 40 évnél idősebb foglalkoztatottakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:
- a) a szakmai előmenetel elősegítése;
 - b) képzésben különösen informatikai-, nyelvi-, szakirányú továbbképzés, való részvétel ösztönzése és támogatása;
 - c) az ülőmunkát végzők munkakörülményeinek átvizsgálása;
 - d) az önkéntes egészségügyi szűrővizsgálat megszervezése;
 - e) 40 év feletti foglalkoztatottak körében az egészségmegőrző tevékenységre felhasználható béren kívüli szolgáltatások népszerűsítése, ideértve a sportközponti kedvezmény lehetőségét.
- (6) Pályakezdő foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) A pályakezdők számának növelése, fiatal foglalkoztatottak beilleszkedésének elősegítése.
 - b) Lehetőségek megteremtése az új belépők oktatására, melynek során kiemelt figyelmet kell fordítani a pályakezdőkre. Az új belépők részére bemutatásra kerül az egyetemi szabályozási környezet és az informatikai infrastruktúra használata, továbbá a pályakezdők esetében az Egyetem szervezeti és munkakultúrája.
 - c) Egyetemi gyakornoki program kidolgozása a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának és minél könnyebb beilleszkedésének elősegítése érdekében.
 - d) Mentori rendszer működtetése, elsősorban a belépő pályakezdő foglalkoztatottak minél gyorsabb integrációjának elősegítése érdekében.
- (7) Gyermekgondozás miatt távol levő foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) Gyermekgondozás miatt távollévők tekintetében a kapcsolattartás erősítése, folyamatos kapcsolattartás biztosítása.
 - b) A gyermekgondozás miatt szülési szabadságon, fizetés nélküli szabadságon lévő kollégák folyamatos informálása az aktuális, munkahelyüket érintő változásokról, fontos szerepet játszik a későbbi munkába visszatérés megkönnyítésében. Fontos, hogy a távollévő munkatárs tisztában legyen a távolléte alatt szükséges - munkáltatót is érintő - teendőivel. Ennek érdekében a szülési szabadságra távozó kollégák tájékoztatása és kapcsolattartási adatok (e-mail cím, telefonszám, értesítési cím) frissítése, feljegyzése minden esetben megtörténik.

- c) Tájékoztató anyag összeállítása és folyamatos aktualizálása a gyermekvállalással kapcsolatos legfontosabb információkról, juttatásokról, továbbá lehetőség nyújtása arra, hogy figyelemmel kísérjék az álláshirdetési rendszert.
- (8) A gyermekgondozás miatt szülési szabadságból, fizetés nélküli szabadságból visszatérő foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) A gyermekgondozás miatt szülési szabadságból, fizetés nélküli szabadságból visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatási lehetőségének biztosítása.
 - b) A gyermekgondozás miatt szülési szabadságból, fizetés nélküli szabadságról visszatérő dolgozók részére továbbképzési lehetőségek biztosítása (különösen e-learning formájában) a visszatérést megelőző szabadságuk időtartama alatt.
 - c) A megüresedő pozíciók betöltése során annak elsődlegessége, hogy az lehetőség szerint belső forrásból kerüljön megvalósításra, ezzel is lehetővé téve a gyermekgondozás miatt szülési szabadságon, fizetés nélküli szabadságon levő munkatársak számára a munkába történő visszatérést.
 - d) A létrehozott és 2024. januárjától használatba átadott Családbarát Közösségi Tér folyamatos népszerűsítése a családos foglalkoztatottak körében, valamint a helyiség használatának biztosítása a helyiség házirendje alapján.
- (9) Öregségi nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) A nyugdíj előtt álló foglalkoztatottakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:
 - aa) a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak életpályájának segítése;
 - ab) a nyugdíjasokkal való humánus törődés;
 - ac) a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak számára atipikus foglalkoztatási formák kialakításának lehetősége, ideértve a részmunkaidőt is;
 - ad) a nyugdíjas életformára való felkészülés segítése úgy, hogy a foglalkoztatott számára világos és jól átlátható legyen a nyugdíjazásával kapcsolatos teendők sora, különösen arra, hogy milyen lehetőségek vannak, mikor és hogyan zajlik a nyugdíjazás, milyen nyomtatványokat kell kitölteni, kihez lehet fordulni kérdés esetén. Ezen információk minél szélesebb körű megismertetése a cél, kiemelten megcélozva a 60 évesnél idősebb korosztályt.
 - b) Nyugdíjba készülők egy részének tovább foglalkoztatása a jogszabályok és belső szabályozók által biztosított keretek között, különösen mentorálási tevékenység céljából pályakezdő oktatók, foglalkoztatottak számára.
 - c) Az időskorú foglalkoztatottak segítségével kapcsolatos pályázati lehetőségek követése, azokon való részvétel kezdeményezése.
- (10) Kiskorú eltartottakat nevelő foglalkoztatottak esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében tervezett intézkedések:
- a) Az Egyetem által nyújtott különböző kedvezmények foglalkoztatottakkal történő széles körű megismertetése.
 - b) Rugalmas munkaidő szervezés, otthoni munkavégzés vagy csúsztható munkakezdés lehetőségének biztosítása.

- c) A foglalkoztatottak családi és munkahelyi kötelezettségei összehangolásának elősegítése, ennek érdekében a munkarend akként történő kialakítása, hogy az igazodjon a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).
 - d) Amennyiben az egyetemi feladatellátást nem befolyásolja kedvezőtlenül, a gyermeket nevelők számára túlóra egyeztetés nélküli elrendelése helyett biztosítani kell a túlóra választhatóságát, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, ne szenvedjenek hátrányt.
 - e) A szabadságolásoknál, amennyiben erre lehetőség van, a köznevelési intézmények szüneteinek figyelembevétele.
 - f) A foglalkoztatott ilyen irányú, írásban benyújtott igénye alapján, részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetővé tétele.
 - g) A Családbarát munkahely kialakítását támogató pályázati lehetőségek, díjazási, védjegy elnyerési lehetőségek követése, azokon való részvételt kezdeményezése.
- (11) A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló foglalkoztatottak érdekében tervezett intézkedések:
- a) Az Egyetem igény esetén havi 4 óra szabadon felhasználható munkaidő-kedvezmény (össze nem vonható) igénybevételének lehetőségét biztosítja, de a munkaidő kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
 - b) Az Egyetem az érintett foglalkoztatott szociális segély, segédeszköz megvásárlásának támogatása, lakáskölcsön igénylése esetén előnyt biztosít az elbírálás során.
- (12) Egészségmegőrzést és krónikus beteg foglalkoztatottakat támogató intézkedések:
- a) Adott támogatás biztosításának megvizsgálása ahhoz, hogy a foglalkoztatottak részt vehessenek egészségügyi szűrővizsgálatokon.
 - b) Egészségnapok szervezése, az általános népegészségügyi mutatókat szem előtt tartva, a foglalkoztatottak körében.
 - c) Érintett munkairányítói jogkörrel rendelkező vezetők figyelmének felkeltése arra, hogy a rendszeres kezelés alatt álló, krónikus betegségben szenvedő foglalkoztatottak számára munkaidő kedvezményt biztosítsanak, a szükséges kezeléseken, felülvizsgálaton történő megjelenése való tekintettel.
 - d) Sportnap rendezvény szervezése során annak megvizsgálása, hogy a rendezvény kiterjeszhető legyen a sportolásban akadályozott állapotú vagy helyzetű foglalkoztatottak számára.
 - e) Az alábbi lehetőségek feltételeinek kivizsgálása:
 - ea) a büfészolgáltatás felülvizsgálása; egészségtudatos táplálkozásnak megfelelő kínálat biztosításának megvizsgálása;
 - eb) speciális étkezési igényű foglalkoztatottak kiszolgálása;
 - ec) egyéb alternatívák, ideértve automaták számának bővítését.
 - f) Sportolási lehetőséget ösztönző programokhoz történő csatlakozás, ezzel kapcsolatban a foglalkoztatottak anyagi támogatás lehetőségének megvizsgálása.
 - g) Az egyetemi épületekben a már meglévő defibrillátorokon kívül, továbbiak telepítési lehetőségének biztosítása valamennyi egyetemi telephelyen, a

készülékek állapotának felügyelete, az eszköz használatához szükséges oktatás megszervezése.

9. §

Az esélyegyenlőségi referens

- (1) A kancellár, a Humánerőforrás Igazgatóság vezetőjének javaslatára, a rektor egyetértésével, az esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének megvalósítása érdekében esélyegyenlőségi referenst jelöl ki az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatályának megfelelő időtartamra. Az esélyegyenlőségi referens főbb feladatai:
 - a) folyamatosan követi az esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatokat és erről a honlapon tájékoztatást nyújt a foglalkoztatottak részére;
 - b) koordinálja az Egyetemen folyó programok és pályázatok keretében megvalósuló esélyegyenlőséget érintő eseményeket;
 - c) az információáramlás biztosítása érdekében gondoskodik arról, hogy a foglalkoztatottak informálása folyamatosan megtörténjen az egyetemi esélyegyenlőségi célkitűzések megvalósulásáról;
 - d) a foglalkoztatottakat rendszeresen tájékoztatja a megvalósult és elvégzett esélyegyenlőségi feladatokkal kapcsolatban,
 - e) tanácskozási joggal részt vesz a Bizottság ülésein;
 - f) az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendjében foglaltak alapján ellátja a titkári, adminisztratív feladatokat a Bizottság ülései, valamint a panasztételi eljárás során tartott meghallgatás alkalmával.

10. §

Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén

- (1) Az egyenlő bánásmód követelményének Egyetem általi megsértése esetén a foglalkoztatott a Szervezeti integritást sértő események eljárásrendje belső szabályozóban³ foglaltak szerint panasztételi eljárást kezdeményezhet. A belső szabályozó rendelkezéseit az alábbi eltéréssel kell alkalmazni egyenlő bánásmód követelmény megsértésének gyanúja esetén:
 - a) Az Egyetem elősegíti az érintettek közötti párbeszédet és segítséget nyújt a foglalkoztatottak részére a rendelkezésre álló panasztételi és jogorvoslati eljárásokról való tájékoztatás útján.
 - b) A foglalkoztatott a panaszával közvetlenül (személyesen vagy elektronikus úton) a Bizottsághoz fordulhat.
 - c) A Bizottság vizsgálata során a cél a konszenzusos megoldás megtalálása, mely javaslatáról a rektort és a kancellárt tájékoztatja.

III. fejezet

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

³ Jelen Szabályzat hatályba lépésekor hatályos a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló 9/2021. (VII.23.) sz. rektori-kancellári közös utasítás.

6. §

- (1) Jelen Szabályzat a későbbi időbélyegző napját követő napon lép hatályba és ezt követően 3 évig marad hatályban.
- (2) Jelen Szabályzat hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 11/2021. (07.24.) számú rektori és kancellári közös utasítás.
- (3) Jelen Szabályzatot a Humánerőforrás Igazgatóság gondozza.
- (4) Az Egyetem vezetése vállalja, hogy a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervről szóló szabályzatot, az (1) bekezdése szerinti időbeli hatály végéig elfogadja.
- (5) Jelen Szabályzat megtalálható és letölthető a <https://szabalyozastar.bme.hu/>, valamint a <https://kancellaria.bme.hu/> oldalon.

Budapest, 2024.

Budapest, 2024.

.....
Dr. Czigány Tibor
rektor

.....
Verseghi-Nagy Miklós
kancellár

Mellékletek:

1. számú melléklet: Az Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez felhasznált adatok és azok szöveges értékelése