



AZ

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

1. Általános célok és elvek

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem (a továbbiakban: **ELTE**) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja a hallgatói és más (pl. alkalmazotti) jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében. Az ELTE kötelezettséget vállal arra, hogy olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít, és olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervvel az ELTE az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy

- a nők,
- a szociálisan hátrányos helyzetű,
- a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozó,
- a fogyatékossgal élő hallgatói, felnőttképzési és munkavállalói jogviszonyban állók,
- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott hallgatók és munkavállalók,
- a gyermeket nevelő hallgatók,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő szülők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- a 3 vagy több gyermeket nevelő szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók,
- a 40 évesnél idősebb munkavállalók,
- a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban állók

esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében együttműködik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében, és a tapasztalatok alapján történő továbbfejlesztésében.

2. Esélyegyenlőségi tevékenység súlypontjai az Eötvös Loránd Tudományegyetemen

2.1. Egyetemi szintű tevékenység a speciális szükségletű emberek érdekében

A Speciális Hallgatói Ügyeket Támogató Iroda (továbbiakban SHÜTI), - 2015 szeptemberében alakult Fogyatékosügyi Központ utódjaként - az Egyetemi Szolgáltatási Igazgatóság önálló osztályaként ellátja és koordinálja az Egyetemen tanuló fogyatékossgal és krónikus betegséggel élő (speciális szükségletű) hallgatók esélyegyenlőségének feladatait. A fogyatékossgal élő hallgatóknak nyújtott szolgáltatások hozzájárulnak a hallgatók egyetemi tevékenysége folytatásának biztosításához, az emberi méltóság tiszteletben tartásához. Célja az Egyetem fogyatékosügyi politikájának alakítása, a befogadó szemlélet elősegítése, az egyenlő esélyű hozzáférés eszméjének megvalósítása. A SHÜTI szolgáltatásai az egész Egyetemet átfogóan, minden ELTE polgár számára elérhetőek. <https://www.elte.hu/eselyegyenloseg>

2.2. Kari és kollégiumi tevékenység a speciális szükségletű emberek érdekében

A SHÜTI-n kívül kari és kollégiumi fogyatékosügyi koordinátorok is segítik a hallgatók esélyegyenlőségének biztosítását, regisztrálják a speciális szükségletű hallgatókat és biztosítják számukra, hogy a törvények által garantált előnyben részesítéseket kérésükre megkaphassák. A koordinátorok munkáját karonként eltérő elnevezésű bizottságok segítik szorosán együttműködve az ELTE Hallgatói Önkormányzattal. A fogyatékossgal élő hallgatók esetében a KOLHÖK pozitív diszkriminációval (többpontokkal) segíti a kollégiumi lakhatást és a kari ösztöndíjbizottságok a szociális ösztöndíjakhoz jutást.

2.3. Egyetemi Ombudsman

Az Egyetem Szenátusa 2018. november 12-én elfogadta az egyetemi ombudsmanról szóló szabályzatot. Az egyetemi ombudsman az egyenlő bánásmód elvének érvényre jutásáért tevékenykedik, bármely egyetemi polgár megkeresheti, ha úgy ítéli meg, hogy az egyetemi közegben olyan sérelem vagy méltánytalanság érte, amely őt méltóságában sérti, vagy amelyet egyébként nem tart tisztességesnek. Az egyetemi ombudsman feladata, hogy a hozzá forduló egyetemi polgárokkal egyeztetve javaslatot tegyen a probléma megoldására, szükség szerint vállaljon közvetítő szerepet, vagy kezdeményezze más egyetemi szereplők, döntéshozók és testületek eljárását. Az ombudsman a hozzá érkező panaszok alapján átfogóan is vizsgálhatja az egyetem tevékenységének, intézményi gyakorlatainak az egyetemi polgárokat érintő egyes területeit, és azokkal összefüggésben ajánlásokat adhat ki. Az ombudsman a hozzá érkező panaszokról, a megtett intézkedési javaslatokról, a kiadott ajánlásokról, valamint az azokkal kapcsolatban megtett intézkedésekről – személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett – rendszeresen tájékoztatja az egyetemi nyilvánosságot.

2.4. Etikai alapú védelem

Az ELTE által 2014-ben elfogadott és 2017-ben módosított Etikai Kódex célja, hogy koherens szabályozásba foglalja azon etikai normákat, amelyeket az egyetemi szabályzatok nem tartalmaznak. A Kari Etikai Bizottságok illetve a Központi Etikai Bizottság feladataikat a véleménynyilvánítás, a tanulás, az oktatás, a kutatás szabadságát és az emberi méltóság tiszteletét figyelembe véve, valamint a hátrányos megkülönböztetés és a diszkrimináció tilalmát szem előtt tartva látják el, valamint elkötelezettek az Ebktv.-ban megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt.

2.5. Munkavállalói érdekképviselő

A munkavállalók érdekképviselői szerveihez szintén érkehetnek az esélyegyenlőséggel kapcsolatos ügyek, észrevételek, javaslatok. A reprezentatív szakszervezet és a Közalkalmazotti Tanács tagot delegál az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottságba, így megvalósul a közvetett kapcsolattartás a munkavállalók és az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság között.

3. Folyamatos esélyegyenlőségi helyzetfelmérés szükségességéről

Az egyetemi esélyegyenlőségi munka elvégzése érdekében további folyamatos helyzetelemzésre van szükség, mely az érintett célcsoportok feltérképezésére, az érdekében kifejtett tevékenységek meghatározására irányul, úgy a hallgatók, mint az egyetemi munkavállalók körében.

4. Az Esélyegyenlőségi Bizottság

4.1. A Bizottság létrehozásáról és összetételéről

Az ELTE 2006 novemberében Esélyegyenlőségi Bizottságot hozott létre. A 2013-ban elfogadott Esélyegyenlőségi Terv alapján az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele a következőképpen alakult: 8 kari képviselő; a Közalkalmazotti Tanács és az Egyetemen működő reprezentatív szakszervezet egy közös delegáltja; a Kollégiumok képviselője; az ELTE fogyatékosügyi koordinátora; az EHÖK képviselője (az EHÖK esélyegyenlőségi referense); az EDÖK által delegált képviselő; összesen tehát 13 tag.

4.2. A Bizottság új összetétele

A 2019-től, az új Esélyegyenlőségi Terv elfogadásától az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele a következőképpen alakul:

- az ELTE minden kari jogosultsággal rendelkező szervezeti egységének képviselője, azaz 10 kari képviselő, akiket az adott Kar Dékánja (igazgatója) jelöli ki,
- a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet egy közös delegáltja,
- a Kollégiumok képviselője,
- az ELTE fogyatékosügyi koordinátora,
- az EHÖK képviselője (az EHÖK esélyegyenlőségi referense),
- az EDÖK által delegált tag,
- az ELTE központi hivatalainak a képviselője.

Az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának létszáma: 16 fő.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke a tagok javaslata alapján a rektor által a tagok közül felkért személy.

4.3. A Bizottság tagjainak felelősségéről és visszahívásáról

A Bizottság minden tagja felelősséggel képviseli a Bizottságban saját szervezeti egységét, illetve az általa képviselt testületet. Ez azt jelenti, hogy tájékozott, naprakész információkkal tud szolgálni az esélyegyenlőségi munkáról, rendezvényekről, esetleges problémákról, valamint a Bizottság minden egyes ülésén jelen van. Amennyiben a képviselő két hiányzás után a harmadik alkalommal sem jelenik meg a Bizottság ülésén, akkor a Bizottság elnökének joga van a Bizottság munkája felett szakmai felügyeletet ellátó rektorhelyettes felé ezt jelezni, illetve azt kérni, hogy a szervezeti egység, ill. az adott testület más személyt delegáljon helyette a Bizottságba.

Mivel az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának tagjai ezt a tevékenységet önkéntesen, szakmai munkájuk mellett végzik, nem esélyegyenlőségi szakértőkként, hanem az esélyegyenlőségért elkötelezett delegált képviselőként tudnak szerepet vállalni.

4.4. A Bizottság hatásköre, feladatai

A Bizottság elnöke folyamatos kapcsolatban áll a Bizottság felett szakmai felügyeletet gyakorló rektorhelyetessel, valamint a Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatósággal, képviseli a Bizottságot a Szenátus ülésein, a szakmai felügyeletet gyakorló rektorhelyetessel, valamint a Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatósággal együttműködve alakítja ki az ELTE esélyegyenlőségi tevékenységét, állásfoglalását esélyegyenlőségi kérdésekben, segíti az

esélyegyenlőségi célok minél optimálisabb megvalósítását. A Bizottság karok által delegált tagjai meghívást kapnak saját karuk kari tanácsi üléseire, azon tanácskozási joggal vesznek részt.

A Bizottság feladatai a következő téren nyilvánulnak meg:

- hátrányos megkülönböztető intézkedések megelőzése;
- az egyetemi esélyegyenlőségi munkában az érintettek függetlenségét tiszteletben tartó koordináló és programadó szerep;
- egyetemi szintű véleményalkotás és attitűdformálás az egyetemi polgárságot érintő intézkedések meghozatala előtt, az egyetemi szabályzat- és stratégiaalkotás során;
- annak szorgalmazása, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés szempontja érvényesüljön:
 - a szerződés-kötés, a kötelezettségvállalás során,
 - az oktatásban,
 - a pályázati tevékenység során,
 - a beruházások során,
 - a minőségfejlesztési tevékenységben,
 - a foglalkoztatási tervek kidolgozásában;
- felkérésre vélemény kialakítása a Hallgatói Jogorvoslati Bizottság részére.

A Bizottság minden tanévben szükség szerint, de legalább négy alkalommal (az őszi, ill. a tavaszi félévben legalább kétszer) ülést tart, és megvitatja az ELTE-n folyó esélyegyenlőségi tevékenység alakulását a félévben, erről beszámolót készít a szakmai felügyeletet gyakorló rektorhelyettes, valamint a Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság számára. A Bizottság elnöke szükség esetén rendkívüli ülést hív össze. Minden megbeszélésről jegyzőkönyv készül.

5. Intézkedési terv

5.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az ELTE támogatja az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását és az esélyegyenlőség elősegítését. A hallgatói jogviszony és a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a hallgatók, illetve a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre (beleértve a hallgatói felvételekre), az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók és egyetemi hallgatók bárminemű diszkriminációjára. Az ELTE kiemelt figyelmet fordít a hallgatók vagy munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

5.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás és az oktatási-kutatási tevékenység során az ELTE tiszteletben tartja a munkavállalók és a hallgatók értékeit, emberi méltóságát. A saját és a hallgatók, illetve a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munka- és oktatási körülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

5.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az ELTE a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató és a dolgozók kapcsolatát tükrözi a Kollektív Szerződés.

5.4. Társadalmi szolidaritás

Az ELTE minden polgárának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5.5. Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során és a hallgatókat tanulmányaik folyamán. Az egyetem ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavállalók foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését, a hátrányos helyzetű hallgatók előnyben részesítését.

5.6. Munkaügyi folyamatok szabályozása

Az ELTE, mint munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén az alábbiak szerint jár el.

- A munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál az egyenlő bánásmód elvét érvényesíti, életkor, nem, nemzetiségi hovatartozás, családi vagy egészségi állapot alapján nem tesz különbséget.
- A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.
- Nem érheti hátrányos megkülönböztetés létszámleépítés során az általános célok között meghatározott célcsoportba tartozókat.
- Az előléptetésnél, az előmeneteli terv megvalósításánál nem érheti hátrány az általános célok között meghatározott célcsoport tagjait.
- A munkáltató vállalja, hogy pozitív intézkedésekkel (például reorientációs képzéssel) segíti a munkájukhoz visszatérőket (GYED, GYES, fizetés nélküli és betegszabadság).
- Az illetmény és juttatások területén az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy biztosítja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, szem előtt tartja az egyenlő és a minden szempontot figyelembe vevő igazságos munkateher-eloszlást.

5.7. Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása - akadálymentesítés

Az egyenlő esélyű hozzáférés (fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés) terén az ELTE az alábbiakat követi:

- Akadálymentes, egészséges munkahelyi környezetet alakít ki a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény ratifikálásával (2007. évi XCII. törvény) Magyarországon is megjelent egyetemes tervezés eszméjének megfelelően. Az épületek (a campusokon belüli épületek, az igazgatási szerv épületei és a kollégiumok) megközelítésének akadálymentesítésével a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű, idős és kisgyermekes hallgatók, munkavállalók és látogatók közlekedését igyekszik elősegíteni, megkönnyíteni. A költségvetés tervezése során az erre a célra biztosított állami normatíva terhére mindig figyelembe veszi a fizikai akadálymentesítési célú beruházás iránti igényeket. Gondot fordít arra, hogy a tervezésbe bevonja az egyetem

fogyatékosügyi koordinátorát, a terveket véleményeztetni egy rehabilitációs szakmérnökkel annak érdekében, hogy azok megfeleljenek az egyetemes tervezés eszméjének.

- Az ELTE a fizikai akadálymentesítéssel egyenrangú feladatának tartja az infokommunikációs akadálymentesítést is, ezért támogatja azokat a kezdeményezéseket, amelyek elősegítik az információhoz való egyenlő esélyű hozzáférést. Az ELTE gondoskodik az egyetem elektronikus felületeinek (webes felületek, webmail, e-learning rendszerek) egyenlő esélyű hozzáféréséről. Hathatós lépéseket tesz annak érdekében, hogy az elektronikus tanulmányi rendszer használata a különböző típusú fogyatékosággal élő hallgatók és munkavállalók számára akadálymentes legyen.

5.8. Egyenlő esély biztosítása a képzéseken keresztül

Az egész életen át tartó tanulás eszméjének megvalósítása, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

- A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. Az intézmény a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja.
- Az ELTE elősegíti a nyelvi képzést, saját infrastrukturális lehetőségeit a munkavállalók számára kedvezményesen elérhetővé teszi.
- Az ELTE a továbbtanulást egyedi tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja.
- Amennyiben ez lehetséges a képzések munkaidőben történő lebonyolítását teszi elérhetővé.
- A munkáltató által a munkavállalóknak szervezett képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejének figyelembe vételével szervezi.
- A munkavállaló számára biztosítja a munkáltató igényeinek megfelelően, az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódáshoz a hozzáférést.
- Az ELTE munkavállalói számára működtetett képzési rendszerében nem érheti hátrány az általános célok között meghatározott célcsoportokat. Pozitív intézkedésként ezeket a csoportokat szükség esetén előnyben részesíti a képzésekhez való hozzáférés során.

5.9. Családos emberek részére biztosított kedvezmények kiterjesztése

- Az Egyetem indokolt esetben munkaidő-kedvezményt biztosít a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, illetve tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók számára. A munkaidő-kedvezmény esetenkénti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.
- A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató a 14 év alatti gyermeket nevelő, a 18 év alatti gyermeket egyedül vagy fogyatékos gyermeket nevelő ELTE jogviszonyban állók számára felajánlja a meghatározott munkaidőtől való eltérés lehetőségét a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő megegyezés alapján.
- A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a 14 év alatti gyermeket, 18 év alatti gyermeket egyedül vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók többlet költségeit/igényeit.

Ennek érdekében:

- segítséget nyújt a gyermek elhelyezésében a nyári szünidő alatt (pl. táborozási lehetőség megszervezésével),
- a szabadság kiadását a munkáltató rugalmasan kezeli, lehetőség szerint figyelembe veszi a soron kívüli szabadságolást családi okok miatt,

- esetenként munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl. Mikulás, Karácsony, Gyereknap).
- A munkáltató biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keretének terhére. A szülési szabadság, gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti.

Ennek érdekében:

- a szülési szabadság, GYES, GYED miatti távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal, a közérdekű tudnivalókról, illetve az otthon lévő szülőket érintő információkról (pl. pénzügyi, tb., egyéb változások) tájékoztatja az érintetteket,
- a munkába való visszatéréskor tájékoztatja a szülői helyzetére vonatkozó jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályokról, adatszolgáltatási kötelezettségeiről, az elérhető kedvezményekről, juttatásokról,
- igény esetén megszervezi a feltételeit és biztosítja a részmunkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételének lehetőségét,
- megteremti a távmunka bevezetésének lehetőségét,
- szükség esetén a kvalifikált, kisgyermeket nevelő nők számára megteremti az osztott munkakör lehetőségét,
- egyénre szabott karrierfejlesztési programot alakít ki az érintettekkel, mely a szülői állapot figyelembevételével irányozza elő a karrierlehetőségeket.

5.10. A munkakörülmények általános javítása és a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatás

A munkakörülmények általános javítása, a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatása érdekében a munkáltató az alábbiakat vállalja:

- törekszik defibrillátor biztosítására valamennyi egyetemi telephelyen, felügyeli a készülékek állapotát, megszervezi az eszköz használatához szükséges oktatást;
- engedélyezi, hogy a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelést igénylő ELTE-jogviszonyban állók a kezelést – írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék, azonban a kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását;
- az általános célok között megjelölt kedvezményezett csoportokra vonatkozó speciális társadalombiztosítási, pénzügyi szabályokról, azok változásáról rendszeresen tájékoztatja az érintetteket – amennyiben ez lehetséges – írásos formában; lehetőséget biztosít rendszeres, szakirányú képzettséggel rendelkező szakember által nyújtott konzultációra;
- kidolgozza a dolgozók kiegészítő prevenciójának támogatását, fokozottan a hallgatókkal napi kapcsolatban álló dolgozók, illetve kiemelten a segítő szakmák képviselői esetében.

5.11. A 40 év feletti, a megváltozott munkaképességű, a fogyatékossgal élő, valamint beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók helyzetének javítása

A 40 év feletti, valamint 40 év alatti megváltozott munkaképességű, tartós betegséggel küzdő és fogyatékossgal élő ELTE-jogviszonyban álló munkavállalók számára lehetővé teszi a speciális egészségügyi szűrővizsgálatokon való rendszeres részvételt.

Ennek megvalósulása érdekében havi 4 óra munkaidő-kedvezmény (nem összevonható) lehetőségét biztosítja.

Ezen felül, az 55 év fölötti korcsoport számára:

- kiemelt mentális törődést nyújt a nyugdíj közeli, illetve a nyugdíjkorhatárt elérő ELTE-jogviszonyban állóknak az életforma megváltozása előtt,

- a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében nyugdíj-előkészítő programokat dolgoz ki, melyek lehetővé teszik, hogy az érintettek felkészülhessenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre;
- igény esetén egyénre szabott tájékoztatást ad, illetve csoportos tanácsadást tart a nyugdíjba vonulási lehetőségekről, jogosultságokról;
- a nyugdíj előtt álló ELTE-jogviszonyban állók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja;

5.12. A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók számára

- igény esetén havi 4 óra szabadon felhasználható munkaidő-kedvezmény (össze nem vonható) igénybevételének lehetőségét biztosítja az Egyetem, de a munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását;
- szociális segély, segédeszköz megvásárlásának támogatása, lakáskölcson igénylése esetén előnyt biztosít az elbírálás során.

6. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények körét az ELTE az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjaival együttműködve módosíthatja.

Jelen Esélyegyenlőségi tervet aláírását követően haladéktalanul meg kell jeleníteni az ELTE, valamint a karok honlapján a hallgatók és a munkavállalók tájékoztatása céljából, és az honlapokról folyamatosan elérhető kell, hogy maradjon. A tájékoztatóban az Esélyegyenlőségi tervhez kapcsolódóan azt is közzé kell tenni, hogy az érintettek esélyegyenlőségi ügyben mely egyetemi szervhez fordulhatnak közvetlen tájékoztatásért.

Az Esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni az újonnan hallgatói vagy foglalkoztatási jogviszonyt létesítő érintettekkel is.

Jelen Esélyegyenlőségi terv elfogadásának ideje: 2019 tavasza. A következő időszakra szóló felülvizsgált esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2021. június.

Budapest, 2019. május 27.

Dr. Borhy László
rektor

Dr. Scheuer Gyula
kancellár