



**AZ**

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

1)	ÁLTALÁNOS CÉLOK ÉS ELVEK .....	3
2)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TEVÉKENYSÉG SÚLYPONTJAI AZ EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEMEN .....	4
2.1)	EGYETEMI SZINTŰ TEVÉKENYSÉG A SPECIÁLIS SZÜKSÉGLETŰ EMBEREK ÉRDEKÉBEN .....	4
2.1.1)	INKLÚZIÓS DÍJ .....	4
2.2)	KARI ÉS KOLLÉGIUMI TEVÉKENYSÉG A SPECIÁLIS SZÜKSÉGLETŰ EMBEREK ÉRDEKÉBEN .....	4
2.3)	EGYETEMI OMBUDSMAN .....	5
2.4)	ETIKAI ALAPÚ VÉDELEM .....	5
2.5)	MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELET .....	5
3)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK RENDSZERES ÉS FOLYAMATOS ELEMZÉSÉRŐL .....	5
4)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG .....	6
4.1)	A BIZOTTSÁG LÉTREHOZÁSÁRÓL ÉS ÖSSZETÉTELÉRŐL .....	6
4.2)	A BIZOTTSÁG TAGJAINAK FELELŐSSÉGÉRŐL ÉS VISSZAHÍVÁSÁRÓL .....	6
4.3)	A BIZOTTSÁG HATÁSKÖRE, FELADATAI .....	6
5)	ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS .....	7
5.1)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS SZÜKSÉGESSÉGÉRŐL .....	7
5.2)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS KIVÁLASZTÁSÁRÓL .....	7
5.3)	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS FELADATAI .....	8
6)	INTÉZKEDÉSI TERV .....	9
6.1)	A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD .....	9
6.2)	AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA ÉS AZ ERŐSZAKMEGELŐZÉS .....	9
6.3)	PARTNERI KAPCSOLAT, EGYÜTTMŰKÖDÉS .....	10
6.4)	TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS .....	10
6.5)	MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS BÁNÁSMÓD .....	10
6.6)	A MUNKAÜGYI FOLYAMATOK SZABÁLYOZÁSA .....	10
6.7)	EGYENLŐ ESÉLYŰ HOZZÁFÉRÉS BIZTOSÍTÁSA – AKADÁLYMENTESÍTÉS .....	11
6.8)	A HALLGATÓK SEGÍTÉSE A DIPLOMASZERZÉSHEZ SZÜKSÉGES NYELVVIZSGA MEGSZERZÉSÉBEN .....	11
6.9)	EGYENLŐ ESÉLY BIZTOSÍTÁSA A KÉPZÉSEKEN KERESZTÜL .....	12
6.10)	CSALÁDOS EMBEREK RÉSZÉRE BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK KITERJESZTÉSE .....	12
6.11)	A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÁLTALÁNOS JAVÍTÁSA ÉS A MUNKAVÁLLALÓK EGÉSZSÉGÉNEK MEGÓVÁSA, VALAMINT TÁJÉKOZTATÁS .....	13
6.12)	A 40 ÉV FELETTI, A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ, MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSA .....	13
6.13)	A TARTÓSAN BETEG VAGY FOGYATÉKOS KÖZELI HOZZÁTARTOZÓT RENDSZERESEN ÁPOLÓ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA .....	14
6.14)	HELYZETFELMÉRÉS ÉS ELÉGEDETTSÉGMÉRÉS .....	14
6.15)	NYILVÁNTARTÁS .....	14
6.16)	INTÉZKEDÉSI TERV OPERACIONALIZÁLÁSA .....	15
7)	ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....	18

## 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 egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 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. Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek az Egyetem minden tevékenységére kiterjednek (pl. középiskolás tanulóknak szervezett nyílt napi programok akadálymentességétől kezdve a tudományos fokozatszerzésig).

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 helyzetűek,
- a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozók, a fogyatékkal élő hallgatói, felnőttképzési és munkavállalói jogviszonyban állók<sup>1</sup>,
- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott egyetemi polgárok,
- a krónikus betegek, a járványügyi helyzetben különösen veszélyeztetett egyetemi polgárok,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő szülők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- a három vagy több gyermeket nevelő szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérők,
- 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.

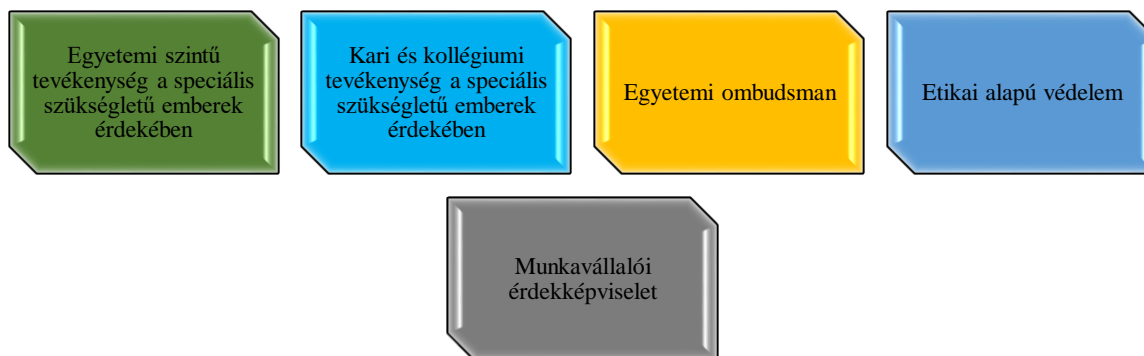
A nemek egyenlőségével kapcsolatos elveket, célokat és terveket az ELTE a jelen Esélyegyenlőségi Terv mellett külön, Nemi Egyenlőségi Tervben (NET) (angol nyelvű változatára lásd ELTE Gender Equality Plan, GEP) rögzíti.

Az Esélyegyenlőségi Terv felépítése:



<sup>1</sup> Amennyiben a hallgatók és a munkavállalók megkülönböztetését a leírás nem tartalmazza, úgy az minden egyetemi polgárra kiterjed.

## 2) Az 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) – a 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. A SHÜTI célja az Egyetem fogyatékosügyi politikájának alakítása, a befogadó szemlélet elősegítése, az egyenlő esélyű hozzáférés eszméjének megvalósítása. Szolgáltatásai az egész Egyetemet átfogóan, minden ELTE-polgár számára elérhetőek: <https://www.elte.hu/eselyegyenloseg>.

#### 2.1.1) Inklúziós Díj

A Speciális Hallgatói Ügyeket Támogató Iroda (SHÜTI) 2021-ben Inklúziós Díjat alapított. A díj alapításának célja, hogy elismerje az Egyetem polgárainak a befogadó szemlélet és a speciális szükségletű (fogyatékossgal és/vagy tartós betegséggel élő) hallgatók egyenlő esélyű hozzáférése érdekében végzett munkáját; hogy példaképek bemutatásával inspirálja, ösztönözze a hallgatókat, oktatókat és dolgozókat az inklúzió érdekében történő cselekvésre; hogy kiemelje és méltassa azokat, akik sokszor rejtőzködve, a színpalak mögött, mindenféle elismerés nélkül, lelkiismeretesen dolgoznak azért, hogy az oktatás és tágabb értelemben az egyetemi élet valamennyi területe valóban mindenki számára hozzáférhető legyen; hogy ráébressze Egyetemünk közösségét arra, hogy sokszor kevés is elég ahhoz, hogy mások elől óriási akadályokat gördítsünk el, lehetővé téve számukra azt, ami nekünk természetes. A díj bármely ELTE-polgárnak adományozható, kivéve az alapító szervezet (Speciális Hallgatói Ügyeket Támogató Iroda) munkatársait és a bíráló bizottság tagjait. Ugyanaz a személy a díjat 3 éven belül egy alkalommal kaphatja meg. Az Inklúziós Díj minden olyan tevékenységért adható, amely erősíti a befogadó szemléletet, hozzájárul a speciális szükségletű hallgatók egyenlő esélyű hozzáférésehez az oktatás és az egyetemi élet bármely területén közvetlen, vagy közvetett módon. Többféle tevékenység is díjazható, melyek lehetnek egyéni vagy akár közösségi megoldások is, irányulhatnak közvetlenül a hallgatók támogatására, hozzáférésük biztosítására vagy a befogadó, nyitott egyetemi környezet fejlesztésére is.

### 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 szorosan együttműködve az ELTE Hallgatói Önkormányzattal. A fogyatékossgal élő hallgatók esetében a KolHÖK előnyben

részesítéssel (többletpontokkal) segíti a kollégiumi lakhatást, a kari ösztöndíjbizottságok pedig 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 elemzi az egyetem tevékenységének, intézményi gyakorlatainak az egyetemi polgárokat érintő egyes területeit, és azokkal összefüggésben ajánlásokat dolgoz 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. A tájékoztatás egyik eszközeként önálló, magyar és angol nyelvű, az egyenlő esélyű hozzáférést biztosító honlapot működtet. Tájékoztató tevékenységet folytat, a tudatosságot erősítő egyetemi kommunikációs kampányokat kezdeményez.

### **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, a diszkrimináció tilalmát szem előtt tartva látják el, valamint elkötelezettek az Ebktv.-ben megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt, különös tekintettel az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos feladatokra.

Az ELTE gondot fordít a hatalmi viszonyok szempontjából kiszolgáltatott helyzetűek védelmére.

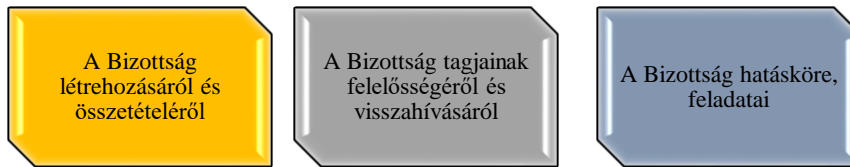
### **2.5) Munkavállalói érdekképviselet**

A munkavállalók érdekképviseleti 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) Az esélyegyenlőség megvalósulásának rendszeres és folyamatos elemzéséről**

Az egyetemi esélyegyenlőségi tevékenység hatékony szervezésének és minőségbiztosításának az érdekében rendszeres elemzésekre van szükség. A kétévente végzett helyzetfeltáró vizsgálat célja az érintett célcsoportok feltérképezése, az érdeklükben kifejtett tevékenységek meghatározása mind a hallgatók, mind az egyetemi munkavállalók körében. Az esélyegyenlőségi tevékenységgel kapcsolatos igény- és elégedettségmérés pedig szükséges eszköze a minőségbiztosításnak. Az esélyegyenlőség megvalósulásával kapcsolatos monitorozásnak folyamatosnak kell lennie, hogy a feltárt egyenlőtlenségek kiküszöbölésére az ELTE azonnali lépéseket tudjon tenni. A felmérések és elemzések érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság együttműködik a Minőségügyi Irodával.

## 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.

2019-től 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.

### 4.2) A Bizottság tagjainak felelősségéről és visszahívásáról

A Bizottság minden tagja felelősséggel képviseli a Bizottságban saját szervezeti egységét, illetve testületét. 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.

### 4.3) A Bizottság hatásköre, feladatai

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

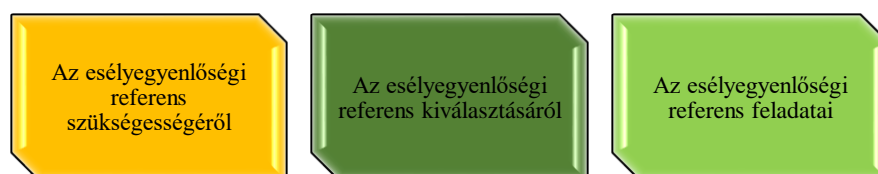
esélyegyenlőségi célok minél optimálisabb megvalósítását. A Bizottság karok által delegált tagjai meghívást kapnak saját karuk kari tanácsi üléseire, azon tanácskozási joggal vesznek részt.

A Bizottság feladatai a következő téren nyilvánulnak meg:

- hátrányos megkülönböztető intézkedések megelőzése;
- az egyetemi esélyegyenlőségi munkában az érintettek függetlenségét tiszteletben tartó együttműködés, 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, különösen:
  - a beszerzések (ideértve bármilyen, az oktatást vagy a tanulmányi ügyintézkést célzó szoftver, elektronikus rendszer megvásárlását is),<sup>2</sup> valamint a beruházások során,
  - a szerződéskötés, a kötelezettségvállalás során,
  - az oktatásban,
  - a pályázati tevékenység során,
  - a minőségfejlesztési tevékenységben,
  - a foglalkoztatási tervek kidolgozásában;
- felkérésre vélemény kialakítása esélyegyenlőségi kérdésben például a Hallgatói Jogorvoslati Bizottság vagy más egyetemi 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) Esélyegyenlőségi referens



### 5.1) Az esélyegyenlőségi referens szükségességéről

Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tevékenység az ELTE-n jóval aktívabb és dinamikusabb legyen, valamint hogy az ELTE meg tudjon felelni a pályázati kiírásokban szereplő, esélyegyenlőséggel összefüggő feltételeknek és elvárásoknak, az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága kezdeményezte, hogy az ELTE gondoskodjon esélyegyenlőségi referensről. Az esélyegyenlőségi referens feladata lesz az is, hogy a nemi egyenlőség kiemelt területével kapcsolatos feladatokat az ELTE Nemi Egyenlőségi Tervének (NET) elfogadása után az egyetemi konszenzusnak megfelelő keretek között koordinálja, illetve ellássa.

### 5.2) Az esélyegyenlőségi referens kiválasztásáról

Az esélyegyenlőségi referens rendelkezzen felsőfokú végzettséggel (lehetőség szerint a társadalomtudományokban jártas személy legyen), legalább 3 éves tapasztalattal az esélyegyenlőség terén, ismerje a felsőoktatási intézmények törvényi szabályozását, működését. Rendelkezzen

<sup>2</sup> Lásd az Nftv. módosítását, amelyben az Nftv. 108. §-a a tanulmányi rendszert érintő, a fenti követelményt rögzítő 43a. ponttal egészül ki.

legalább középfokú nyelvvizsgával angol nyelvből. A referens felkérése, munkafeltételeinek meghatározása a Rectori Kabinet vezetőjének a feladata, de az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága egyetértési jogot gyakorol a kiválasztási folyamat során.

### 5.3) Az esélyegyenlőségi referens feladatai

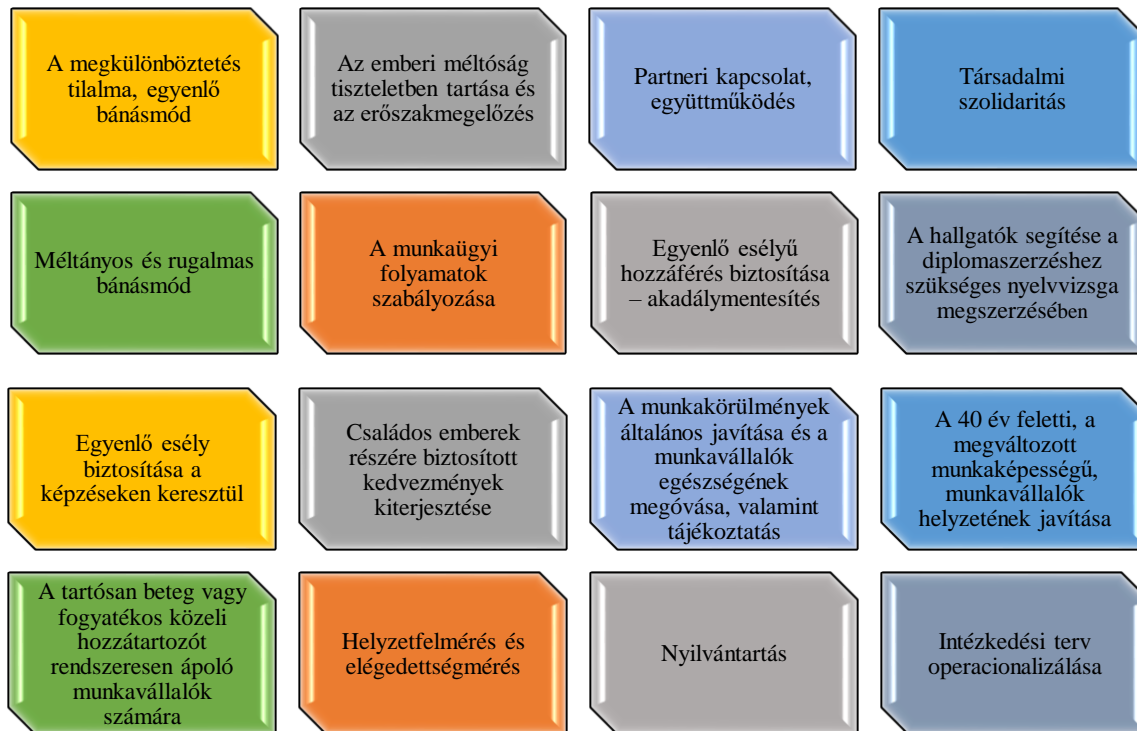
Az esélyegyenlőségi referens olyan feladatokat lát el az Egyetemen, amellyel nemcsak hozzásegíti az Egyetemet, hogy törvényes kötelezettségeinek eleget tegyen – koordinálva a különböző karok esélyegyenlőségi tevékenységét –, hanem nagyban növeli az Egyetem esélyét különböző hazai és nemzetközi pályázatok elnyerésében, elősegíti, hogy az ELTE csatlakozzon nemzetközi intézményekhez, rendszerekhez, rendezvényekhez, ezeket a folyamatokat az esélyegyenlőségi referens koordinálhatja. Feladatai a következők:

- tanácskozási joggal részt vesz az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottság ülésén;
- az Esélyegyenlőségi Terv nyomon követése és végrehajtásának segítése, szakmai irányító szerep a kétévente esedékes helyzetfelmérő vizsgálatban – együttműködve a Minőségügyi Irodával;
- pályázatok figyelése, előkészítése, nyomon követése, a kifejezetten esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatok lebonyolítása;
- az egyetem esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos információk megfelelő megjelenítése az ELTE honlapján, illetve a különböző karok honlapjain található információk összehangolása;
- az ELTE képviselte különböző rendezvényeken;
- adatok begyűjtése a munkavállalókkal kapcsolatosan a Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóságtól, a kari Dékáni Hivataloktól, a Szakszervezettől, a Közalkalmazotti Tanácstól;
- adatok begyűjtése a speciális szükségletű hallgatókról az egyetemi fogyatékosügyi koordinátortól, egyéb hallgatókkal kapcsolatos adatokról az Oktatási Igazgatóságtól, a kari Tanulmányi Hivataloktól és az EHÖK-től;
- a beszerzett adatok feldolgozása és elemzése, az eredményeknek és a következtetéseknek jól értelmezhető közzététele, ezzel az esélyegyenlőségi intézkedések tervezésének az előkészítése;
- az adatgyűjtést és rendszerezést minden évben (illetve tanévben) elvégzi;
- azonnali beavatkozás, amint fény derül esetleges, a Tervben megjelölt célcsoportba tartozó egyetemi polgárt hátrányosan érintő szabályozási anomáliára; törekvés ennek lehető leggyorsabb kiküszöbölésére.

Célkitűzés	Indikátor	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring
Esélyegyenlőségi referensi pozíció kialakítása	Az esélyegyenlőség megvalósításáért felelős referens alkalmazása a Rectori Kabinetben	1 év	Általános Rektorhelyettes	Az esélyegyenlőség megvalósításáért felelős referenskiválasztási folyamatának elindítása és lezárása.



## 6) Intézkedési terv



### 6.1) 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 felvételre), 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 bármilyen 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.

A MAB intézményi látogatóbizottsági jelentésének (2020) ajánlásával összhangban,<sup>3</sup> a megelőzés részeként az ELTE akadálymentes elektronikus tájékoztató anyagot állít össze és juttat el minden hallgató és munkavállaló számára éves rendszerességgel. A tájékoztató kiterjed az egyenlő bánásmód értelmezésére, érvényesülésének területeire, jól értelmezhető példákon mutatja be, hogy mi minősül hátrányos megkülönböztetésnek segítve ezzel az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos tudatosság növekedését, a hátrányos megkülönböztetés felismerését, azonosítását. A tájékoztató anyag bemutatja a panasztétel és a jogorvoslat útvonalait, megjelöli, hogy mely esetben pontosan hova fordulhat a sérelmet elszenvedő személy, illetve a megkülönböztetés tanúja.

### 6.2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása és az erőszakmegelőzés

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, amely az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és

<sup>3</sup> „Az intoleráns és/vagy diszkriminatív magatartással szemben érvényesíthető eljárások valamennyi egyetemi polgár felé történő transzparens, értelmezett megjelenítése.”

megerősítéséhez hozzájárul. Ezeket az elveket az ELTE érvényesíti minden tevékenységében, ideértve az ELTE-szervezésű rendezvényeket is.

Az ilyen munka- és oktatási körülmények, légkör megteremtésének érdekében az ELTE – elfogadott erőszakmegelőzési koncepciójával is összhangban – olyan viselkedési kódexet alkalmaz, amely világosan, könnyen értelmezhetően rögzíti, hogy mi minősül az ELTE közösségében követendő, etikus magatartásnak, és mi az, ami ennek nem felel meg. Az ELTE működésének megfelelő példákon keresztül vet fel gyakorlati kérdéseket, és megadja ezekre a válaszokat. A tájékoztató anyag az elsőéves hallgatók és újonnan belépő munkavállalók integrációja szempontjából sürgős feladat, de érdemi hatása a szervezeti kultúrára csak akkor várható, ha széles részvétellel (lehetőleg szakértő irányítással zajló részvételi kutatásra alapozva) készül el az etikus működésnek az ELTE-polgárok által elfogadott kódexe – ez a fejlesztés második lépcsője.

Az ELTE kezelésében lévő minden épületben, ahol hallgatók, munkavállalók tevékenykednek, információs pontokat létesít az esélyegyenlőségi céloknak megfelelő, az erőszak-megelőzési koncepcióban kidolgozott jellemzőkkel.<sup>4</sup> Az áldozatokat a szintén minden épületből elérhető segélyvonal biztosításával segíti a gyors bejelentésben, a megfelelő továbbirányítást is lehetővé téve.<sup>5</sup>

### **6.3) 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.

### **6.4) Társadalmi szolidaritás**

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

### **6.5) 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.

### **6.6) A 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.

---

<sup>4</sup> „Valamennyi egyetemi épületben hozzáférhető *információs pontok* működtetése, amelyek – a probléma jellegétől függően – segítenek a rendelkezésre álló jogérvényesítési lehetőségek megismerésében és a megfelelő szakmai támogató szervezetekhez (ennek részeként a jogsegélyhez vagy megfelelő orvosi ellátáshoz) fordulásban. Az információs pontok személyes közreműködéssel, valamint internetes felületen, a tájékoztató anyagok, a támogató személyek és szervezetek elérhetőségeinek hatékony kommunikálása útján is működtethetők.” CXXXIV/2015. (VI. 29.) Szen. sz. határozat az ELTE erőszak-megelőzési koncepciója elfogadásáról.

<sup>5</sup> „*Segélyvonalhoz való hozzáférés biztosítása* megfelelően képzett szakemberek közreműködésével, amelyhez kapcsolódóan valamennyi lehetséges bejelentés-típus kezelésével kapcsolatban ki kell dolgozni a szakmai protokollokat. Az Egyetem méretéhez igazodóan a segélyvonal működtetésében esetlegesen közreműködő munkatársaknak elsősorban az értő figyelmet és a hatékony továbbirányítást kell biztosítaniuk.” CXXXIV/2015. (VI. 29.) Szen. sz. határozat az ELTE erőszak-megelőzési koncepciója elfogadásáról.

- 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 (1.) meghatározott munkavállalói célcsoportba tartozókat.
- Az előléptetésnél, az előmeneteli terv megvalósításánál nem érheti hátrány az általános célok között (1.) 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.

### **6.7) 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 és az észszerű alkalmazkodás eszméjének megfelelően. Az észszerű alkalmazkodás olyan elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változásokat jelent, melyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető jogainak és szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.
- 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 fogyatékossgal élő hallgatók és munkavállalók számára akadálymentes legyen, továbbá fontos a megvásárolt és megvásárlandó videokonferencia-eszközök akadálymentessége.
- Az akadálymentesítéssel kapcsolatos tervezés, döntés és tesztelés a SHÜTI szakemberei és tapasztalat szakértők bevonásával történik.

### **6.8) A hallgatók segítése a diplomaszerezéshez szükséges nyelvvizsga megszerzésében**

Az ELTE – felismerve, hogy közös érdekünk az, hogy a beiratkozott hallgatók eljussanak a diplomaszerezésig – tervet dolgoz ki arra vonatkozóan, hogyan tudja meglévő erőforrásait mozgósítva megsegíteni a különféle nehézségekkel (pl. tanulási zavar) és hátrányokkal küzdő hallgatókat a

diplomaszerzéshez szükséges nyelvvizsga-követelmény teljesítésében kedvezményes, illetve a tanulási nehézséget figyelembe vevő speciális nyelvi képzésekkel. A készülő terv a bevezetéssel kapcsolatos intézkedéseket és az ütemtervet is tartalmazni fogja.

### **6.9) 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 támogathatja.
- Amennyiben ez lehetséges, a képzések munkaidőben történő lebonyolítását teszi elérhetővé.
- A munkáltató által a munkavállalóknak szervezett képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejének figyelembevételével 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.

### **6.10) 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 16 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 16 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, társadalombiztosítási, 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 rész munkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételeének 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.

### **6.11) 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 munkavállalók kiégésprevenenciójának a támogatását, fokozottan a hallgatókkal napi kapcsolatban álló dolgozók, illetve kiemelten a segítő szakmák képviselői esetében.

### **6.12) A 40 év feletti, a megváltozott munkaképességű, 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 nyugdíjhoz 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.

### **6.13) 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, lakáskölcsön igénylése esetén előnyt biztosít az elbírálás során.

### **6.14) Helyzetfelmérés és elégedettségmérés**

Az Esélyegyenlőségi terv elfogadását követően az esélyegyenlőségi referens irányításával megkezdődik egy átfogó kérdőíves felmérés előkészítése az Egyetem egyes érintettjei körében (hallgatók, munkavállalók) az esélyegyenlőséggel kapcsolatos részletes helyzetfelmérés céljából. A kutatás előkészítése, a kérdőívtervezés az esélyegyenlőségi referens alkalmazásával azonnal megindul, majd ezt követően a Minőségügyi Iroda lebonyolításában lezajlik a helyzetfelmérés, az adatok kiértékelése. Az átfogó vizsgálat alapul szolgál az esélyegyenlőségi tervezéshez, a jelen terv 2023-ban esedékes felülvizsgálatához.

Fókuszcsoportok szervezése a tervben megjelölt célcsoportokban azért, hogy megfelelő minőségű kvalitatív adatok álljanak a rendelkezésre a helyzetfelmérés megtervezéséhez (első ütem), valamint a további kutatás, tervezés megalapozásához (második ütem).

A Minőségügyi Iroda egyéb kérdőíves vizsgálatainak áttekintése az esélyegyenlőségi tartalmak szempontjából, szükség esetén a meglévő kérdőívek újratervezése.

### **6.15) Nyilvántartás**

A kedvezmények mind szélesebb körű igénybevétele érdekében az Egyetem az 1. pontban meghatározott célcsoportba tartozó ELTE-jogviszonyban állókról nyilvántartást vezet.

A nyilvántartásban kizárólag olyan, önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelnek, amelyek vonatkozásában az ELTE-jogviszonyban állók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak és jelen Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők. A nyilvántartás végrehajtását az esélyegyenlőségi referens ellenőrzi.

Az itt felsorolt nyilatkozatokat főszabályként névvel ellátott módon kell megtenni, külön jelölésre kerülnek azok a nyilatkozatok, kérdőívek, melyek anonim módon is kitölthetők.

A munkáltató az alábbi tartalmú, önkéntesen tett hallgatói és munkavállalói nyilatkozat tartalmát kezeli:

- Nyilatkozat 16 év alatti gyermek(ek) neveléséről
- Nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről
- Nyilatkozat 18 év alatti gyermek(ek) egyedül neveléséről

- Nyilatkozat roma identitásról, egyéb nemzetiséghez való tartozásról
- Nyilatkozat megváltozott munkaképességről (a komplex minősítés alapján az egészségi állapot 51% -os, vagy annál rosszabb), vagy fogyatékoságról
- Nyilatkozat beteg vagy fogyatékosággal élő közeli hozzátartozó saját háztartásban történő ápolásáról
- Nyilatkozat a 40. életév betöltése után járó kedvezmények igénybevételéről
- Nyilatkozat az 55. életév betöltése után járó kedvezmények igénybevételéről
- Nyilatkozat a GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezmények igénybevételéről
- Nyilatkozat azon területekről, melyeken hátrány éri az egyes munkavállalót (anonim módon kitölthető)
- Igényt és elégedettséget mérő, helyzetfeltáró kérdőívek (anonim módon kitölthető).

## 6.16) Intézkedési terv operacionalizálása

Ez Esélyegyenlőségi Terv a korábbi tapasztalatokra támaszkodva operacionalizált célokat fogalmaz meg indikátorokkal és megvalósítási időszakokkal. A célkitűzések megvalósítását elősegíti a tervben megfogalmazott Esélyegyenlőségi referens státusz létrehozása. A monitoring hozzásegít ahhoz, hogy a kitűzött célok és intézkedések időszakonkénti vizsgálata megtörténjen.

Célkitűzések	Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring
A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	akadálymentes elektronikus tájékoztató anyag	2021. szeptember	a kidolgozó: esélyegyenlőségi referens, egyetemi ombudsman, a hallgatói ügyek rektori biztosa, ELTE Kommunikációs, Marketing és Rekrutációs Igazgatóság; véleményező: egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság	akadálymentes elektronikus tájékoztató anyag elkészülésének folyamatos nyomon követése
Az emberi méltóság tiszteletben tartása és az erőszakmegelőzés	elektronikus akadálymentes tájékoztató anyag, segélyvonal és információs pontok létesítése	2022. szeptember	kezdeményezés: Rektori Kabinet, Kancellária; a részvételi kutatás folyamatában felelős a Dékán / a szervezeti egység vezetője; szakmai háttér: megbízott kutató, esélyegyenlőségi referens, etikai bizottságok, HÖK/EHÖK, a hallgatói ügyek rektori biztosa; a	viselkedési kódex, segélyvonal és információs pontok létesítésének nyomon követése

			segélyvonallal kapcsolatosan: ELTE PPK Életvezetési Diáktanácsadó, megvalósítás: Dékán / a szervezeti egység vezetője	
Partneri kapcsolat, együttműködés	átlátható szerződéses viszonyok, Kollektív Szerződés időszakos felülvizsgálata	folyamatos	Rektori Kabinet, Kancellária	Szerződések felülvizsgálati folyamatának nyomon követése
Társadalmi szolidaritás	jó gyakorlatok összegyűjtése és disszeminációja	folyamatos	esélyegyenlőségi referens	disszemináció, kiterjesztés nyomon követése
Méltányos és rugalmas bánásmód	jó gyakorlatok összegyűjtése és disszeminációja	folyamatos	esélyegyenlőségi referens	disszemináció, kiterjesztés nyomon követése
A munkaügyi folyamatok szabályozása	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata – előre meghatározott szervezeti és adatgyűjtési folyamatok szerint	folyamatos	Emberi Erőforrás Igazgatóság	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata
Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása – akadálymentesítés	akadálymentesítési tervek, megvalósult kivitelezések	folyamatos	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság, Műszaki Főigazgatóság, SHÜTI, együttműködve az esélyegyenlőségi referenssel; az érdekképviselő biztosításáért: Szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács	Kivitelezési folyamatok nyomon követése
A hallgatók segítése a diplomaszerzéshez szükséges nyelvvizsga megszerzésében	speciális nyelvi képzések	2022. szeptember	Szolgáltatási Igazgatóság, ELTE Origo Nyelvi Centrum; az érdekképviselő oldaláról: a hallgatói ügyek rektori biztosa	terv kidolgozásának nyomon követése



Egyenlő esély biztosítása a képzéseken keresztül	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata – előre meghatározott szervezeti és adatgyűjtési folyamatok szerint	folyamatos	Oktatási és Képzési Tanács, SHÜTI	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata
Családos emberek részére biztosított kedvezmények kiterjesztése	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata – előre meghatározott szervezeti és adatgyűjtési folyamatok szerint	folyamatos	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság, Szolgáltatási Igazgatóság; együttműködve az esélyegyenlőségi referenssel; az érdekképviselő biztosításáért: Szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács	meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata
A munkakörülmények általános javítása és a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatás	a kiemelt cselekvési területek körének rendszeres aktualizálása, megvalósulások értékelése	folyamatos	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság együttműködve az esélyegyenlőségi referenssel; az érdekképviselő biztosításáért: Szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács	kitűzött célok megvalósulásának nyomon követése
A 40 év feletti, a megváltozott munkaképességű, munkavállalók helyzetének javítása	a cselekvési terv egyes pontjainak konkretizálása utáni megvalósulások számbavétele	folyamatos	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság az érdekképviselő biztosításáért: Szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács	cselekvési terv kidolgozásának követése
A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók támogatása	a cselekvési terv egyes pontjainak konkretizálása és ütemezése; a megvalósulások értékelése	folyamatos	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság az illetékes bizottságok, Közalkalmazotti Szociális Bizottság, Lakásügyi Bizottság)	cselekvési terv kidolgozásának követése

Helyzetfelmérés és elégedettségmérés	kérdőíves felmérés; fókuszcsoportos beszélgetések; a kutatási eredmények kiértékelése és visszacsatolása	tervezés: 2021 ősze; kérdőíves vizsgálat: 2022 tavasza; további kutatás, tervezés megalapozása: 2022. ősz; a kérdőíves áttekintés folyamatos	esélyegyenlőségi referens, Minőségügyi Iroda; egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság	a munka folyamatának nyomon követése
Nyilvántartás	a nyilvántartási / adatvédelmi elvek érvényesülése	2022. tavasz	Jogi, Humánszolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatóság együttműködve az esélyegyenlőségi referenssel	a nyilvántartási adatvédelmi elvek érvényesülésének rendszeres ellenőrzése

## 7) Záró rendelkezések

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

Jelen Esélyegyenlőségi tervet – az aláírást követően – haladéktalanul meg kell jeleníteni az ELTE, valamint a karok honlapján a hallgatók és a munkavállalók tájékoztatása céljából. Az Esélyegyenlőségi tervnek a honlapokon folyamatosan elérhetőnek kell lennie. 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: 2021. szeptember. A következő időszakra szóló felülvizsgált esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2022. szeptember. A rövid, egyéves időszakot az teszi szükségessé, hogy az ELTE Nemi Egyenlőségi Tervének (NET) első, kerettervként bevezetésre kerülő fázisa után, annak felülvizsgálatát követően, a 2022. április 30-áig elkészülő végleges és részletesen kidolgozott Nemi Egyenlőségi Tervvel az ELTE Esélyegyenlőségi tervének teljes összhangba kell kerülnie, és ez megkívánja a jelen Esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatát.

Budapest, 2021. szeptember 27.

Prof. Dr. Borhy László  
rektor