

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE



2013

1. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem (a továbbiakban: ELTE) a képzés és foglalkoztatás során tiszteletben tartja a hallgatói és alkalmazotti jogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az ELTE a vele jogviszonyban állók, a felsőoktatási intézmény és a munkáltató érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít és körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

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

- a nők,
- a szociálisan hátrányos helyzetű *személyek*,
- a roma/cigány, illetve egyéb nemzetiséghez tartozó *személyek*,
- a fogyatékossgal élő ELTE hallgatói és munkavállalói jogviszonyban állók,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott hallgatók és munkavállalók,
- a családanyák,
- a családfenntartók,
- a gyermeket nevelő hallgatók,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló szülők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő munkavállaló szülők,
- a 3 vagy több gyermeket nevelő munkavállaló szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről, GYET-ről visszatérő munkavállalók,
- a nyugdíj előtt álló ELTE munkavállalói jogviszonyban állók,
- a krónikus betegek,
- a külföldi hallgatók

esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében az érintetteket támogató intézkedéseket hoz, megvalósulásukat folyamatosan ellenőrzi, és a tapasztalatok alapján továbbfejleszti

2. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TEVÉKENYSÉG AZ ELTE KARAIN

2.1. Felmérés az ELTE karain folyó esélyegyenlőségi tevékenységről

Az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának elnöke 2010. februárjában kérdőíves felmérést kezdeményezett és végzett el, az ELTE karai esélyegyenlőségi képviselőinek közreműködésével, az új Esélyegyenlőségi Terv megalapozása, valamint a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében.

A kérdőívet az Esélyegyenlőségi Bizottság kari képviselői, ennek hiányában kari esélyegyenlőségi referensek kapták kézhez, valamint – annak érdekében, hogy egy kollégium helyzetéről is modellként értelmezhető képet kapjunk – részt vett a felmérésben az Eötvös Collegium is. Ily módon a következő intézményekről gyűjtöttünk be információt: Állam- és Jogtudományi Kar, Bölcsészettudományi Kar, Informatikai Kar, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Társadalomtudományi Kar, Természettudományi Kar, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, valamint Eötvös Collegium.

2.2. A kérdőív pontjai

I. ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLCSOPORTOK A KARON

1. Az esélyegyenlőségben érintett, jelenleg meghatározott célcsoportok a Karon (pl. speciális szükségletű hallgatók száma, ezen belül a különböző csoportok szám szerinti meghatározása)
2. Az esélyegyenlőségben érintett, jelenleg nem meghatározott célcsoportok

II. A KAR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TEVÉKENYSÉGÉNEK LEÍRÁSA

1. Mely célcsoportok felé irányul a Kar jelenlegi tevékenysége?
2. Kik foglalkoznak a Karon esélyegyenlőségi kérdésekkel? (név, beosztás, elérhetőség)
3. Mely testület(ek) foglalkozik (ill. foglalkoznak) a Karon esélyegyenlőségi kérdésekkel?
4. A Kar Hallgatói Önkormányzata milyen módon foglalkozik az esélyegyenlőséggel? (Bizottság neve, tagok neve, elérhetősége)
5. A Kar eddig elért eredményei az esélyegyenlőség terén
6. A Karon, ill. a Kar közreműködésével eddig megrendezett esélyegyenlőségi programok, rendezvények

III. INFRASTRUKTÚRA

1. A fizikai akadálymentesítés helyzete a Karon
2. Az info-kommunikációs akadálymentesítés helyzete a Karon
3. Esélyegyenlőség megjelenítése a Kar honlapján. A honlap felelőse (név, elérhetőség)
4. Egyéb lehetőségek (pl. baba-mama szoba)

IV. EGYÉB MEGJEGYZÉSEK

2.3. A felmérés eredménye

A fentiekben leírt, 2010 februárjában elvégzett kérdőíves felmérés azt mutatja, hogy az ELTE karai eltérő módon kezelik az esélyegyenlőség kérdését. Ami azonban a célcsoportokat illeti, minden karon a speciális szükségletű hallgatók segítése van előtérben, őket követik a szociálisan rászoruló vagy hátrányos helyzetű hallgatók. Munkavállalói célcsoportok csupán a Társadalomtudományi Kar és a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar esélyegyenlőségi tevékenységében szerepelnek, előbbi a megváltozott munkaképességű dolgozók és nyugdíj előtt álló dolgozókra, utóbbi a fogyatékosokkal élő oktatókra és egyéb alkalmazottakra, illetve a kisgyermekes hallgatókra is fordít figyelmet.

Az esélyegyenlőségi tevékenységgel foglalkozó személyek és testületek tekintetében szintén igen eltérő a helyzet. Mindenhol ki vannak jelölve kari fogyatékosügyi koordinátorok és a HÖK keretein belül esélyegyenlőségi képviselő(k), de a testületek jelenléte és tevékenysége már jóval eltérőbb képet mutat. Esélyegyenlőségi kérdéseket érintő testületek csak a következő Karokon működnek: oktatókból és hallgatókból álló Esélyegyenlőségi Bizottság a Bölcsészettudományi Karon, Speciális Szükségletű Hallgatók Segítő Testülete (SHST) a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karon, Kortárs Segítő Csoport a Pedagógiai és Pszichológiai Karon, melynek segítő tevékenysége kiterjed a Bölcsészettudományi Karra is. Az ELTE Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötete, a Hallgatói követelményrendszer 424. §-a alapján a Pedagógiai és Pszichológiai Karon a Tanulmányi Bizottság mint kari speciális bizottság működik. Speciális szükségletű hallgatók esetében a kari fogyatékosügyi koordinátor a Tanulmányi Bizottság ülésének meghívott, javaslattevő tagja.

Az esélyegyenlőség terén elért eddigi eredmények közül feltétlenül meg kell említeni az ELTE által elnyert IBM pályázatot, melynek következtében két nyelvi labor jött létre a Társadalomtudományi Karon és a Bölcsészettudományi Karon, ezek működtetése azonban eltérő intenzitású, fejlesztésre szoruló. A Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karon működik egy pályázati forrásból felépített, kifejezetten Jelnyelvi Labor, sikert munkatárssal, amelyet a jelnyelvi tolmácsolásban, illetve jelnyelvi fejlesztésekhez és a Kar hallgatóinak jelnyelvi képzésében használnak. Az eredmények között meg kell említeni számos esélyegyenlőségi rendezvényt is, melyek szervezésében a Bárczi

Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és a Bölcsészettudományi Kar végez kiemelkedő tevékenységet (esélyegyenlőségi sportnapok, érzékenyítő programok, konferenciák szervezésével). Az esélyegyenlőségi rendezvények, programok a Pedagógiai és Pszichológiai Karon is nagyobb szerepet kaptak, így például 2012. szeptember 20-án a Kar szervezte meg az ELTE szintű speciális sportnapot.

Továbbá megemlítendő a Lágymányosi Campus Északi épületében lévő nyelvi labor is, melyet a Természettudományi Kar működtet.

Ami az infrastruktúrát illeti, a fizikai akadálymentesítés (mozgássérült liftek – beleértve a jelenlegi liftek mozgássérültek és látássérültek számára történő akadálymentesítését fotocellás ajtóval, valamint a speciális korlát/lépcsőliftet mozgássérültek számára, mozgássérültek számára kialakított mosdók, Braille feliratozás a termeknél, indukciós hurok telepítése, vezetősőnyeg lefektetése a folyóson) terén az ELTE különböző karai között nagy különbségek vannak, további fejlesztésekre van szükség. Az ELTE-n kisebb-nagyobb arányban van mód info-kommunikációs eszközök használatára, kölcsönzésére, ezen a területen a két nyelvi labor kihasználtságának növelésére, illetve újabb eszközök beszerzésére lenne szükség. A karok, az ELTE és a kollégiumok honlapján feltétlenül nagyobb hangsúlyt kellene kapnia az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának, valamint az esélyegyenlőségi információk megjelenítésének.

2.4. További esélyegyenlőségi helyzetfelmérés szükségességéről

Az egyetemi esélyegyenlőségi munka elvégzése érdekében további helyzetelemzésre van szükség, mely az érintett célcsoportok feltérképezésére, az érdeklükben kifejtett tevékenységek meghatározására irányul, úgy a hallgatók, mind az egyetemi munkavállalók körében. Első lépésként az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának célkitűzése, hogy meghatározza a vizsgálati szempontok körét, és kidolgozza a mérésre szolgáló kérdőíveket, dokumentumokat.

A megbízható, pontos tájékozódás érdekében az esélyegyenlőségi szakértő évente felmérést készít az Esélyegyenlőségi Bizottság számára. A szükséges adatokhoz történő hozzáférést az ELTE vezetősége biztosítja. A helyzetkép kialakítása során az esélyegyenlőségi szakértő és az Esélyegyenlőségi Bizottság különösen ügyelnek az adatvédelmi szempontokra és a vizsgálatban való önkéntes részvétel elvére.

Az esélyegyenlőségi felmérés lefolytatásának, megvitatásának és elfogadásának menetét az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendje tartalmazza.¹

Minden, az esélyegyenlőség célcsoportját érintő intézkedés megfogalmazásába, vizsgálat kivitelezésébe az érintettek képviselőit be kell vonni.

3. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BETARTÁSÁNAK ÉS ELŐSEGÍTÉSÉNEK INTÉZMÉNYI GARANCIÁI

3.1. Esélyegyenlőségi Bizottság

3.1.1. A Bizottság létrehozásáról és összetételéről

Az ELTE 2006 novemberében Esélyegyenlőségi Bizottságot hozott létre. A 2006. november 27-én elfogadott Esélyegyenlőségi Terv alapján a Bizottság 9 tagú, közülük egy fő a Közalkalmazotti Tanács, egy fő a Szakszervezet képviselője, egy fő hallgató.

¹ Az ügyrend kialakítása folyamatban van.

3.1.2. A Bizottság összetételének módosításáról

Mivel a jelenlegi Bizottságban nincs jelen minden kar képviselője, jelen Esélyegyenlőségi Terv egyik célja az, hogy a Bizottság tagjainak számát módosítsa, pontosabban növelje, mely módosítás után az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele a következőképpen alakul:

Az ELTE minden egyes karának képviselője, azaz 8 kari képviselő, akiket az adott kar dékánja jelöl ki. A kiválasztás során figyelemmel kell lenni arra, hogy ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságában is képviselőnek kell juttatni az érintett célcsoportok képviselőit:

- a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet által delegált egy képviselő
- Kollégiumok képviselője
- Egyetemi fogyatékosügyi koordinátor
- 1 HÖK képviselő (EHÖK Esélyegyenlőségi referense)
- a DÖK által delegált tag

Az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának létszáma: 13 (+1) fő.

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

3.1.3. A Bizottság tagjainak felelősségéről és visszahívásáról

A Bizottság minden tagja felelősséggel képviseli a Bizottságban saját karát, illetve az általa képviselt testületet, ami annyit jelent, hogy tájékozott, naprakész információkkal tud szolgálni az esélyegyenlőségi munkáról, rendezvényekről, esetleges problémákról, valamint a Bizottság minden egyes ülésén jelen van. Amennyiben a kijelölt képviselő két hiányzás után – melybe az előzetesen bejelentett, hivatalos elfoglaltság miattiak nem számítanak bele – a harmadik alkalommal sem jelenik meg a Bizottság ülésén, akkor a Bizottság elnökének joga van az ELTE vezetősége felé ezt jelezni, illetve azt kérni, hogy a kar, illetve az adott testület más személyt delegáljon helyette a Bizottságba.

3.1.4. A Bizottság hatásköre, feladatai

A Bizottság elnöke folyamatos kapcsolatban áll az ELTE vezetésével, képviseli a Bizottságot a Szenátus ülésein, a vezetőséggel együttműködve alakítja ki az ELTE esélyegyenlőségi tevékenységét, állásfoglalását esélyegyenlőségi kérdésekben, panaszok esetén, segíti az esélyegyenlőségi célok minél optimálisabb megvalósítását. A Bizottság tagjai meghívást kapnak a karok – *az esélyegyenlőséget is érintő témaköröket tárgyaló, határozatokat hozó* – kari tanácsi üléseire, s azon tanácskozási joggal vesznek részt.

A Bizottság feladatai a következő téren nyilvánulnak meg:

- Hátrányos megkülönböztető intézkedések megelőzése, kezelése;
- Esélyegyenlőséget biztosító tevékenység kifejtése;
- Tájékoztatás, tanácsadás, figyelemfelhívás;
- Egyetemi szintű véleményalkotás
 - az egyetemi polgárságot érintő intézkedések meghozatala előtt,
 - az egyetemi szabályzatalkotás során;
- A tananyagoknak az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elveit figyelembe vevő fejlesztésének szorgalmazása;
- Irányelvek, szempontok kidolgozása, megadása
 - a szerződéskötés, kötelezettségvállalás során,
 - az oktatásban,
 - a pályázati tevékenység során,
 - a beruházások során,
 - a minőségfejlesztési tevékenységhez,
 - a foglalkoztatási tervek kidolgozásához;

- Az esélyegyenlőség vonatkozásában közreműködés a pályázatfigyelésben, pályázati tevékenység koordinációjában, érdemi segítségnyújtás a pályázatok elkészítéséhez, beadásához;
- Vélemény kialakítása a Hallgatói Jogorvoslati Bizottság részére;
- Statisztika készítése, adatgyűjtés.

A Bizottság minden tanévben legalább két alkalommal (az őszi, illetve a tavaszi félévben legalább egyszer) összeül és átnézi, megvitatja az ELTE-n folyó esélyegyenlőségi tevékenység alakulását a félévben, erről az esélyegyenlőségi szakértővel közösen beszámolót készít az ELTE vezetése számára. A Bizottság elnöke szükség esetén rendkívüli ülést hív össze. Minden megbeszélésről jegyzőkönyv készül.

3.1.5. A Bizottság munkáját segítő esélyegyenlőségi szakértőről

Mivel az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának tagjai olyan közalkalmazottak és oktatók, akik ezt a tevékenységet önkéntesen és szakmai munkájuk mellett végzik, számos feladat elvégzése során csak kiegészítő, segítő szerepet tudnak vállalni. Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tevékenység az Egyetemen jóval aktívabb és dinamikusabb legyen, valamint az ELTE meg tudjon felelni a pályázati kiírásokban szereplő feltételeknek és elvárásoknak, az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága kezdeményezi, hogy az ELTE – amint erre pénzügyi lehetősége nyílik – gondoskodjon egy esélyegyenlőségi szakértő alkalmazásáról. Mindaddig, amíg erre nem kerül sor, az esélyegyenlőségi szakértő 3.2.2. pont szerinti feladatait az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, vagy az általa erre – az Esélyegyenlőségi Bizottság nem érintett tagjai véleményének kikérését követően – a Bizottság tagjai közül állandó, vagy eseti jelleggel felkért személy gyakorolja.

3.2. Esélyegyenlőségi szakértő

3.2.1. Az esélyegyenlőségi szakértő kiválasztásáról

Az esélyegyenlőségi szakértő rendelkezzen felsőfokú végzettséggel (lehetőség szerint társadalomtudományokban jártas), legalább 3 éves tapasztalattal az esélyegyenlőség terén, ismerje a felsőoktatási intézmények törvényi szabályozását, működését. Feltétel még az idegennyelv-tudás is: legalább középfokú nyelvvizsgával rendelkezzen angol vagy német nyelvből. A szakértő felkérése munkafeltételeinek meghatározása az ELTE főtitkárának feladata, de az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága egyetértési joggal rendelkezik a kiválasztási folyamat során.

3.2.2. Az esélyegyenlőségi szakértő feladatai

Az esélyegyenlőségi szakértő olyan konkrét feladatokat tud ellátni az Egyetemen, mellyel 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 elnyeréséhez, elősegíti, hogy az ELTE csatlakozzon nemzetközi intézményekhez, rendszerekhez, rendezvényekhez, ezeket koordinálja. Konkrét feladatai a következők:

- Tanácskozási joggal részt vesz az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottság ülésén;
- Az Esélyegyenlőségi Terv nyomon követése és végrehajtásának segítése, az éves helyzetfelmérő vizsgálat elkészítése;
- Pályázatok figyelése, előkészítése, nyomon követése, a kifejezetten esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatok lebonyolítása;
- Az Egyetem esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos információ megfelelő megjelenítése az ELTE honlapján, illetve a különböző karok honlapjain megjelenő információk összehangolása;

- Az ELTE képviselete különböző rendezvényeken az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságával közreműködésben;
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság üléseinek előkészítése;
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendjének kidolgozása az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságával közreműködésben;
- A jogorvoslat, panaszkezelés rendjének kidolgozásában segíti az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságát. Adatok begyűjtése – a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályok tiszteletben tartásával – (foglalkoztatottakkal kapcsolatos adatokról az ELTE főtitkártól, az ELTE Emberi Erőforrás-gazdálkodási Főosztályától, és a kari dékáni hivatalok vezetőitől, a Szakszervezettől; a speciális szükségletű hallgatókról az egyetemi fogyatékosügyi koordinátortól, egyéb hallgatókkal kapcsolatos adatokról az ELTE Oktatási Igazgatóságtól, a kari tanulmányi osztályoktól és az EHÖK-től), a beszerzett adatok rendszerezése, statisztika készítése. Az adatgyűjtést és rendszerezést évente két alkalommal – az őszi és a tavaszi félévben – végzi el;
- Folyamatos együttműködés az EHÖK esélyegyenlőségi referensével.

4. INTÉZKEDÉSI TERV

4.1. Megállapodás az általános célokban

4.1.1. A diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód

Az ELTE támogatja az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását és az esélyegyenlőség elősegítését. A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók, a hallgatói jogviszonyban állók hátrányos megkülönböztetését (ideértve a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, valamint az ezekre adott utasítást). Ez kiterjed különösen a munkaerő-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.

Az ELTE kiemelt figyelmet fordít az alábbi tulajdonságok miatt bekövetkező hátrányos megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére:

- a) nem,
- b) faji és etnikai hovatartozás,
- c) bőrszín,
- d) nemzetiség,
- e) nemzetiséghez való tartozás,
- f) anyanyelv,
- g) fogyatékoság,
- h) egészségi állapot,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- j) politikai vagy más vélemény,
- k) családi állapot,
- l) anyaság (terhesség) vagy apaság,
- m) szexuális irányultság,
- n) nemi identitás,
- o) életkor,
- p) társadalmi származás,
- q) vagyoni helyzet,
- r) a foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhöz való tartozás.

4.1.2. 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 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.

4.1.3. 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 az ELTE Kollektív Szerződése, amelynek létéről a közalkalmazottak a kinevezésükkel egyidőben írásban tájékoztatást kapnak.

4.1.4. Méltányos 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.

4.1.5. Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében az ELTE – amint erre pénzügyi lehetősége nyílik – az Esélyegyenlőségi Bizottsággal együttműködő esélyegyenlőségi szakértői státuszt hoz létre a tervben foglalt intézkedések koordinálására és végrehajtására, illetve – a felelősség meghatározásától függően – a végrehajtás ellenőrzésére. Az esélyegyenlőségi szakértő feladatait díjazás ellenében látja el, tevékenységéről az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság előtt beszámolási kötelezettsége van.

4.1.6. 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 a 2003. évi CXXV. törvénynek megfelelően érvényesíti.*
- 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.
- A munkáltató vállalja, hogy pozitív intézkedésekkel (például re-orientációs képzés) segíti a munkájukhoz visszatérőket (GYED, GYES, GYET 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 elosztást.
- Az előléptetésnél, az előmenetelnél nem érheti hátrány az általános célok között meghatározott célcsoport tagjait.
- Az ELTE a hallgatók esetében a tanulmányi ügyekben is érvényesíti az egyenlő bánásmód betartásával kapcsolatos és az esélyegyenlőségi szempontokat. Az ezzel kapcsolatos szempontokat az *ELTE Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötetében, a Hallgatói Követelményrendszerben kell megjelölni, amelyre a Bizottság tesz javaslatot.*

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

- Az épületek (a campusokon belüli épületek, az igazgatási szerv épületei és a kollégiumok) megközelítésének akadálymentesítésével a fogyatékosokkal 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 (fogyatékos normatíva) terhére mindig figyelembe veszi a fizikai akadálymentesítési célú beruházás iránti igényeket. Gondot fordít arra, hogy a tervezésbe bevonja az Egyetem fogyatékosügyi koordinátorát –

kari épület esetén a kari fogyatékosügyi koordinátort –, az EHÖK esélyegyenlőségi referensét, a terveket véleményeztetni egy rehabilitációs szakmérnökkel.

– 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. Így például minden esetben támogatja – amennyiben a fogyatékos normatívában a fedezet rendelkezésre áll – a speciális szükségletből kifolyólag indokolt eszközbeszerzést, mely a fogyatékos hallgatók tanulásához szükséges (pl. digitális nagyító, speciális programmal ellátott notebook stb.) Az Egyetem gondoskodik arról, hogy az elektronikus tanulmányi rendszer használata a különböző típusú fogyatékossgal élő hallgatók és munkavállalók számára akadálymentes legyen.

4.1.8. 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 részvételt kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül támogatja a munkáltató. 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 lehetővé.

A munkavállaló számára biztosítja a munkáltató igényeinek megfelelően, az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen áttartó tanulás lehetőségét.

A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való egyenlő hozzáférést.

A munkáltató által a munkavállalók számára szervezett képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejének figyelembevételével szervezi.

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.

4.1.9. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

Az Egyetem indokolt esetben munkaidő kedvezményt biztosít a 2 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, melynek az esetenkénti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

A munkáltató lehetőség szerint biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keret terhére.

4.2. Esélyegyenlőségi intézkedések az elkövetkezendő három évre

4.2.1. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fenntartásával kapcsolatos, az egyetemi infrastruktúrát érintő intézkedések

Az Egyetem az alábbi eszközökkel biztosítja, hogy minden polgára megismerje az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőségi elveit:

– Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk közzététele az Egyetem és a karok honlapjain. Felelős: az egyetemi honlap esetében az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke vagy ha működik az Egyetemen, akkor esélyegyenlőségi szakértő, kari honlapok esetében a kari bizottsági tagok, illetve kifejezetten fogyatékosügy esetén a kari fogyatékosügyi koordinátor. Határidő: felelős kinevezését követő 2 hónapon belül, majd frissítés folyamatosan.

- Személyes tájékoztatás, előadás esélyegyenlőségi kérdésekben. Felelős: az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, vagy ha működik az Egyetemen, akkor az esélyegyenlőségi szakértő. Határidő: igény szerint.
- Esélyegyenlőségi napok hallgatók és oktatók számára. Felelős: az egyetemi fogyatékosügyi koordinátor és az EHÖK esélyegyenlőségi referense. Határidő: folyamatos (évente legalább egy rendezvény).

4.2.2. Helyzetfelmérés

Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, vagy ha működik az Egyetemen, akkor az esélyegyenlőségi szakértő évente elvégez egy olyan vizsgálatot, amely feltérképezi az esélyegyenlőség helyzetét az Egyetemen.

A helyzetfelmérés az alábbi szempontok szerint történik:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen?
- Milyen a hátrányos helyzetű célcsoportok aránya a vezetői munkakörökben, milyen arányban részesülnek az elérhető kedvezményekből stb.?
- Éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes hallgatókat, munkavállalókat?
- Milyen a szakértői vélemények elfogadási aránya, melyek az esetleges elutasítás okai?
- Érvényesül-e az nemek közötti egyenlőség elve a munkabér vonatkozásában?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megvalósulásával?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével és a felek közötti kommunikáció színvonalával?
- Elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?
- Elégedettek-e az egyenlő esélyű hozzáféréssel a fizikai és az info-kommunikációs akadálymentesítés terén?

A helyzetfelmérés eredményei és adatai nyilvánosak, az ELTE polgárok teljes köre számára elérhető az Egyetem honlapján.

A kari szintre lebontott eredményeket saját karuk esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében a kari fogyatékosügyi koordinátorok is megkapják.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság megvitatja a helyzetfelmérő vizsgálat eredményeit és a tanulságokat levonva, szükség esetén kezdeményezi az Esélyegyenlőségi Terv módosítását.

Felelős: ha működik, az esélyegyenlőségi szakértő, Esélyegyenlőségi Bizottság.
Határidő: tárgyévi november 30.

4.3 A munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatos konkrét intézkedések

4.3.1. A munkaerő kiválasztás, munkába való visszatérés területén való esélyegyenlőség biztosítása

Az aktuális álláshirdetések megjelentetése előtt a pályázati kiírásokról a kiírást kezdeményező kérésére az esélyegyenlőségi szakértő véleményt mond.

A jelöltek kiválasztásánál a munkáltató kérheti az egyenlő esélyek biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi szakértő közreműködését.

A munkahelyi sokszínűség megvalósulása érdekében az esélyegyenlőségi szakértő közreműködésével az Egyetem olyan előnyben részesítési szempontokat dolgoz ki, amely lehetővé teszi hátrányos helyzetű csoportok a jelenleginél nagyobb arányban történő alkalmazását (pl. fogyatékosokkal élők, nemzetiségekhez tartozók stb.).

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság együttműködve az Egyetem vezetésével
Határidő: folyamatos

4.3.2. Egyenlő esélyű előléptetési, előmeneteli lehetőségek biztosítása minden munkavállaló számára

A vezetői beosztások betöltésénél az ELTE érvényesíti az esélyegyenlőségi elveket. Ennek érdekében az esélyegyenlőség körébe tartozó csoportokba tartozó jelöltek számára az esélyegyenlőségi bizottság speciális feltételrendszert dolgoz ki.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság
Határidő: 2014. február

4.3.3. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

Az Esélyegyenlőségi Bizottság évente ellenőrzi a képzési, továbbképzési tervek megvalósulását a célcsoportok vonatkozásában.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság gondoskodik arról, hogy lehetőség szerint a kari fogyatékosügyi koordinátorok az egyetemi koordinátor javaslata alapján továbbképzésben részesüljenek.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság, esélyegyenlőségi szakértő
Határidő: A képzési terv monitorozása folyamatos

4.3.4. 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:

- defibrillátort biztosít minden egyes karon és a karokon kívüli szervezeti egységekben, megszervezi az eszköz használatához szükséges oktatást;
- engedélyezi, hogy a krónikus betegségben szenvedő rendszeres kezelés alatt álló 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.

Felelős: Munkáltató
Határidő: folyamatos

4.3.5. A megváltozott munkaképességű, a fogyatékossgal élő, valamint beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók helyzetének javítása

A megváltozott munkaképességű, tartós betegséggel rendelkező, fogyatékossgal élő ELTE jogviszonyban álló munkavállalók számára az ELTE lehetővé teszi:

- speciális egészségügyi szűrő vizsgálatokon való rendszeres részvételt;
- közalkalmazott költségén a szűrővizsgálatokon és kezeléseken akár munkaidőben való részvételt;
- az akadálymentes, egészséges munkahelyi környezet kialakítását a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló (a 2007. évi XCII. törvénnyel ratifikált) ENSZ egyezmény elveinek megfelelően.

Az 55 év fölötti korcsoport számára a fentiekén túl:

- 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;

- egyénre szabott tájékoztatást ad és csoportos tanácsadást tart a nyugdíjba vonulási lehetőségekről, jogosultságokról, járandóságokról.

Felelős: Munkáltató
Határidő: folyamatos

4.3.6. A tartós beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók számára

- 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;
- szociális segély, segédeszköz megvásárlásának támogatása, lakáskölcsön igénylése esetén előnyt biztosít az elbírálás során.

Felelős: Munkáltató
Határidő: folyamatos

4.3.7. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése (családbarát munkahely program)

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 lehetőség szerint felajánlja a *rugalmas, egyenlőtlen munkaidő* 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:
 - 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 szülési szabadság, gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti. Ennek érdekében:
 - a szülési szabadság, GYES, GYED, GYET 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 kisgyermeket nevelő nők számára, kérésükre – amennyiben erre lehetőség van – megteremti az osztott munkakör lehetőségét,
 - egyénre szabott karrierfejlesztési programot alakít ki az érintettekkel, mely a szülői állapot figyelembevételével irányozza elő a karrier lehetőségeket.

Felelős: Munkáltató
Határidő: folyamatos

4.3.8 Az Egyetem külön rendelkezésekkel a roma hallgatókat segítő egyetemi ösztöndíjprogramot dolgoz ki.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság, esélyegyenlőségi szakértő együttműködve az Egyetem vezetésével és az EHÖK-kel
Határidő: 2014. június

4.3.9 Fiatal pályakezdők esetén az Egyetem lehetőség szerint támogatja a munkavállalói kompetenciákat fejlesztő képzésekben való részvételt, illetve a tudományos fokozat megszerzése előtt álló oktatóknak óratartási/munkaidő kedvezmény adható.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság, esélyegyenlőségi szakértő együttműködve az Egyetem vezetésével
Határidő: 2014. június

4.3.9 Az esélyegyenlőségi terv megvalósultát segítik az Egyetem dolgozóit célzó érzékenyítő tréningek is. Ezért az Egyetem különböző célcsoportok számára esetleg eltérő tartalommal rövidebb képzéseket, tréningeket szervez.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság, esélyegyenlőségi szakértő együttműködve az Egyetem vezetésével
Határidő: 2014. március

5. NYILVÁNTARTÁS

A kedvezmények mind szélesebb körű igénybevétele érdekében, az I. pontban meghatározott célcsoportba tartozók ELTE jogviszonyban állókról azok tájékoztatást követő *beleegyezése alapján* nyilvántartást vezet. Az adatkezelésre a felhatalmazást a következő törvények adják meg: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, valamint a 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról. Az adatok nyilvántartása csak azokban az esetekben lehetséges, ha az konkrétan meghatározott esélyegyenlőségi intézkedések jogosultjainak a meghatározásához történik, vagyis abban az esetben, ha az valamilyen előnyben részesítés érdekében szükséges. Az adatkezelésre, adattovábbításra, adatvédelemre és adatbiztonságra az Egyetem adatvédelmének, adatbiztonságának és adatkezelésének rendjéről szóló szabályzat előírásait kell alkalmazni.

A nyilvántartásban kizárólag olyan a dolgozók, hallgatók által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelnek, amelyek vonatkozásában a ELTE jogviszonyban állók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló törvény rendelkezései szerint és jelen Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők. A nyilvántartásról szóló eljárásrendet az Esélyegyenlőségi Bizottság alakítja ki, végrehajtását pedig az esélyegyenlőségi szakértő ellenőrzi.

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

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

- 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 legalább 50%-os fogyatékosyságról, megváltozott munkaképességről
- Nyilatkozat beteg vagy fogyatékosysággal élő közeli hozzátartozó saját háztartásban történő ápolásáról
- Nyilatkozat az 55. betöltése után járó kedvezmények igénybeviteléről
- Nyilatkozat a GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezmények igénybeviteléről

- Nyilatkozat azon területekről, melyeken hátrány éri az egyes munkavállalót (anonim módon kitölthető)
- Nyilatkozat speciális szükségletéről (hallgató tölti ki)
- Elégedettséget mérő kérdőívek (anonim módon kitölthető).

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket állandó kontrollal, fejlesztéssel jobbá és a minőségbiztosítás alapszabálya szerint ellenőrzöttebbé kívánjuk tenni.

6. PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

Az egyenlő bánásmód megsértése (hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás) esetén a munkavállaló vagy hallgató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások megindítását megelőzően, vagy bármely jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglalt előírás megszegése, továbbá egyéb az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget érintő panasz esetén az esélyegyenlőségi szakértőhöz fordulhat. A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybe vételével az ügyet jogi útra terelje.

Az esélyegyenlőségi szakértő a panaszt kivizsgálja. Ennek során először egyeztet az érintett kar vagy önálló szervezeti egység vezetőjével. A panaszos ügyet a felek elsősorban békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani, az esélyegyenlőségi szakértő közvetítésével. Ennek meghíúsulása esetén az esélyegyenlőségi szakértő a panaszt – annak megtételétől számított 15 munkanapon belül – az Esélyegyenlőségi Bizottság elé tárja. A benyújtott panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményezi, a vizsgálat eredményéről pedig tájékoztatja a munkáltatót.

Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a panaszos által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a sérelmet okozó jelenség megszüntetése érdekében.

Mindaddig, amíg kinevezésére nem kerül sor, az esélyegyenlőségi szakértő e pont szerinti feladatait az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke által erre – az Esélyegyenlőségi Bizottság nem érintett tagjai véleményének kikérését követően – a Bizottság tagjai közül állandó, vagy eseti jelleggel felkért személy gyakorolja.

7. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körét az ELTE, az esélyegyenlőségi szakértővel és az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjaival együttműködve folyamatosan bővítheti.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően haladéktalanul megjelenik az ELTE, valamint a karok honlapján a hallgatók és a munkavállalók tájékoztatása céljából, ahol az is olvasható, hogy az érintettek hova fordulhatnak közvetlen, akár személyes tájékoztatásért.

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

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2017. december 31.

Budapest, 2013. november 11.

Dr. Mezey Barna
rektor