

# AZ EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI és INTÉZKEDÉSI TERVE

## ELTE TÓK kari szükségletekkel kibővítve

### 1. Bevezetés, a szabályzat hatálya

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem (a továbbiakban: ELTE) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja a hallgatói és foglalkoztatási 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 (a továbbiakban: Ebktv.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében. Az ELTE kötelezettséget vállal arra, hogy olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít, továbbá olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet az Ebktv. 63. § (4) bekezdése alapján adjuk ki.

Jelen szabályzat hatálya kiterjed az ELTE valamennyi közalkalmazottjára vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkavállalókra (a továbbiakban: munkavállaló), az Egyetemen működő érdekvédelmi szervekre, illetve az Egyetemre felvételizőkre, az Egyetemen hallgatói jogviszonyban állókra (a továbbiakban: hallgatók).

### 2. Általános célok és etikai elvek

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 fogyatékossgal élők,
- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott ELTE-jogviszonyban állók,
- a gyermeket nevelő hallgatók,
- a 16 év alatti gyermeket nevelők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelők,
- a 3 vagy több gyermeket nevelők,
- a pályakezdő foglalkoztatottak,

- a GYES-ről, GYED-ről visszatérő foglalkoztatottak,
  - a 40 évesnél idősebb foglalkoztatottak, – a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak
- esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében együttműködik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében és a tapasztalatok alapján történő továbbfejlesztésében.

### **3. Az esélyegyenlőségi tevékenység súlypontjai az Eötvös Loránd Tudományegyetemen**

#### **3.1. Egyetemi szintű tevékenység a speciális szükségletű emberek érdekében**

A Speciális Hallgatói Ügyeket Támogató Iroda (a 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 biztosításával kapcsolatos feladatokat. A fogyatékossgal élő hallgatóknak nyújtott szolgáltatások hozzájárulnak ahhoz, hogy a hallgatók az emberi méltóság tiszteletben tartása mellett folytathassák egyetemi tanulmányaikat. Az egyetemi fogyatékosügyi koordinátor szakmai irányításával működő SHÜTI célja az Egyetem fogyatékosügyi politikájának alakítása, a befogadó szemlélet elősegítése, az egyenlő esélyű hozzáférés eszméjének megvalósítása. Szolgáltatásai az egész Egyetemet átfogóan, minden ELTE-hallgató számára elérhetőek. Az egyetemi fogyatékosügyi koordinátor a Bizottság állandó tagja. (További információk a <https://www.elte.hu/eselyegyenloseg> oldalon található.)

#### **3.2. 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 jogszabályok által garantált előnyben részesítéseket kérésükre megkaphassák. A koordinátorok munkáját karonként eltérő elnevezésű bizottságok segítik szorosán együttműködve az ELTE Hallgatói Önkormányzattal. A fogyatékossgal élő és a tartósan beteg hallgatók esetében a KOLHÖK pozitív diszkriminációval (többpontokkal) segíti a kollégiumi lakhatást és az EHÖK a szociális ösztöndíjakhoz jutást.

#### **3.3. Egyetemi Ombudsman**

Az ELTE Szenátusa 2018. november 12-én elfogadta az egyetemi ombudsmanról szóló szabályzatot. Az egyetemi ombudsman az egyenlő bánásmód elvének érvényre juttatásáért 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 közvetítő szerepet vállaljon, 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 – a személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett – rendszeresen tájékoztatja az egyetemi nyilvánosságot.

### **3.4. 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 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 feladataikat, valamint elkötelezettek az Ebktv.-ben megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt.

### **3.5. 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 foglalkoztatottak és az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság között.

## **4. A folyamatos esélyegyenlőségi helyzetfelmérés**

Az egyetemi esélyegyenlőségi tevékenység hatékonyságának az érdekében további folyamatos helyzetelemzésre van szükség, mely az érintett célcsoportok helyzetének feltárására, az érdeükben kifejtett tevékenységek meghatározására és megvalósulására irányul úgy a hallgatók, mint az egyetemi foglalkoztatottak körében.

A legfrissebb kimutatások az ELTE TÓK felmérések alapján (melléklet)

## **5. Az Esélyegyenlőségi Bizottság**

### **5.1. 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.

## **5.2. A Bizottság új összetétele**

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, ELTE TÓK: Svraka Bernadett
- a Közalkalmazotti Tanács és a Szakszervezet egy közös delegáltja, – a Kollégiumok képviselője,
- az ELTE fogyatékosügyi koordinátora, ELTE TÓK: Svraka Bernadett
- 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.

A Bizottság szükség esetén szakértőket von be a munkájába (orvosi, jogi, gyógypedagógiai, társadalomtudományi és egyéb területekről).

## **5.3. 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, információkkal tud szolgálni az esélyegyenlőségi munkáról és rendezvényekről, az esetleges problémákról, valamint a Bizottság ülésein 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.

Az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottságának tagjai nem esélyegyenlőségi szakértők. Ezt a tevékenységet önkéntesen, szakmai munkájuk mellett végzik, az esélyegyenlőségért elkötelezett delegált képviselőként tudnak szerepet vállalni.

## **5.4. A Bizottság hatásköre, feladatai**

A Bizottság elnöke folyamatos kapcsolatban áll a Bizottság felett szakmai felügyeletet gyakorló rektorhelyetttessel, valamint a Jogi, Humán szolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatósággal; képviseli a Bizottságot a Szenátus ülésein; a szakmai felügyeletet gyakorló rektorhelyetttessel, valamint a Jogi, Humán szolgáltatási és Közbeszerzési Főigazgatósággal együttműködve alakítja ki az ELTE esélyegyenlőségi tevékenységét és 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 területeken nyilvánulnak meg:

- 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 a fogyatékos hallgatók és foglalkoztatottak számára érvényesüljön az egyenlő esélyű hozzáférés szempontja:
  - a szerződéskötés, 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 két-két alkalommal) 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.

## **6. Intézkedési terv**

### **6.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

Az ELTE kiemelt szempontként kezeli 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 felvételt), az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a munkaidő és a munkába járás, valamint a szabadság feltételeinek, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók és az egyetemi hallgatók bármilyen diszkriminációjára.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik továbbá az Egyetemen foglalkoztatottak és a hallgatók bármilyen – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, állampolgársága, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti megkülönböztetése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős

jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatti – diszkriminációjára. [2003. évi CXXV. törvény 8., 9.§.]

A fentiekén túl az egyenlő bánásmód elve megsértésének tekintendő az Ebktv.10.§. (1), (2), (3) bekezdései alapján:

- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás
- valamint az ezekre adott utasítás is.

## **6.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A foglalkoztatás és az oktatási-kutatási tevékenység során az ELTE tiszteletben tartja a vele jogviszonyban állók értékeit, emberi méltóságát. Az ELTE az intézményi, a hallgatói, illetve a foglalkoztatotti érdekeket figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munka- és oktatási körülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

## **6.3. Partneri kapcsolat, együttműködés**

Az ELTE a foglalkoztatási jogviszony 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 képviseli a társadalmi szolidaritás és felelősségvállalás értékét, 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 egyenlőtlenység 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. 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, mentorálással) 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 eszméjének megfelelően. Az épületek (a campusokon belüli épületek, az igazgatási szerv épületei és a kollégiumok) megközelítésének és használatának akadálymentesítésével a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű, idős, illetve a kisgyermekes hallgatók, foglalkoztatottak 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 beruházási igényeket, és az észszerű alkalmazkodás elvét alkalmazza. Gondot fordít arra, hogy a tervezésbe bevonja az egyetem fogyatékosügyi koordinátorát, a terveket véleményezteteti 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.

## **6.8. 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 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 – a munkáltató igényeinek megfelelően – biztosítja 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-nek a 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.

## **6.9. 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. – Az Egyetem indokolt esetben támogatja a távmunkában történő munkavégzést, és megteremti ennek lehetőségét.
- 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, Gyereknapi).
- A munkáltató biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keretének terhére.
- A szülési szabadságon, 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 változásokról) 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 és biztosítja a részmunkaidő feltételeit, illetve a rugalmas munkaidő igénybevételeinek lehetőségét,



- szükség esetén a kisgyermeket nevelők számára megteremti az osztott munkakör lehetőségét,
- egyénre szabott karrierfejlesztési programot alakít ki az érintettekkel, mely a szülői állapot figyelembevételével irányozza elő a karrierlehetőségeket.

#### **6.10. 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 kiegészítési programjának támogatását, fokozottan a hallgatókkal napi kapcsolatban álló dolgozók, illetve kiemelten a segítő szakmák képviselői esetében.

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

A 40 év feletti, valamint a 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:

- az Egyetem Humánpolitikai Osztálya folyamatosan nyomon követi az érintett munkatársak nyugdíjba vonulásának folyamatát, támogatja az öregségi nyugdíjkorhatár előtt álló munkatársakat tájékoztatással, tanácsadással, hatékony és gyors ügyintézésel;
- a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében felkészíti a munkatársakat a nyugdíjazásra; nyugdíj-előkészítő programokat dolgoz ki, melyek lehetővé teszik, hogy az érintettek felkészülhessenek a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre; a felkészítő tevékenységben az Egyetem Humánpolitikai Osztálya együttműködik az ELTE Alumni nyugdíjas tagozatával;
- igény esetén egyénre szabott tájékoztatást ad, illetve csoportos tanácsadást tart a nyugdíjba vonulási lehetőségekről, jogosultságokról;
- a nyugdíjazás előtt álló ELTE-jogviszonyban dolgozó munkatársak szakmai tudását, oktatásbeli tapasztalatát az Egyetem igyekszik kiaknázni, felhasználni.

## **6.12. A tartósan beteg, idős és ápolásra szoruló vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalókra vonatkozó intézkedések**

- 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.

Az ELTE TÓK-on probléma felmerülése esetén elsődlegesen az ELTE TÓK Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhatnak az illetékesek, melynek tagjai: Svraka Bernadett, Dr.Böddi Zsófia, Dr. Gönczöl Andrea.

## **7. 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 a honlapokról a Tervnek 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: 2019 tavasza. A következő időszakra szóló felülvizsgált esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2021. június.

Budapest, 2019. május 27.

Dr. Borhy László    Dr. Scheuer Gyula rektor    kancellár

## **Melléklet**

### **Eélyegyenlőségi kérdőív válaszainak prezentálása**

Tisztelt Hallgató!

Az ELTE TÓK Esélyegyenlőségi Bizottságaként keressük meg Önt, és arra kérjük, szánjon néhány percet a kérdőív kitöltésére. A felmérés célja, hogy megismerjük, mit gondolnak az ELTE TÓK hallgatói a bizottság feladatairól, milyen igényeik lennének, ill. válaszaik alapján átgondoljuk a működését. Ha Ön még nem is találkozott a bizottság munkájával, kérjük, akkor is töltsse ki a kérdőívet. Az Önök visszajelzéseinek, igényeinek beépítésével szeretnénk a Bizottság munkáját hatékonyabbá tenni.

A kérdőív kitöltése kb. 10 percig tart.

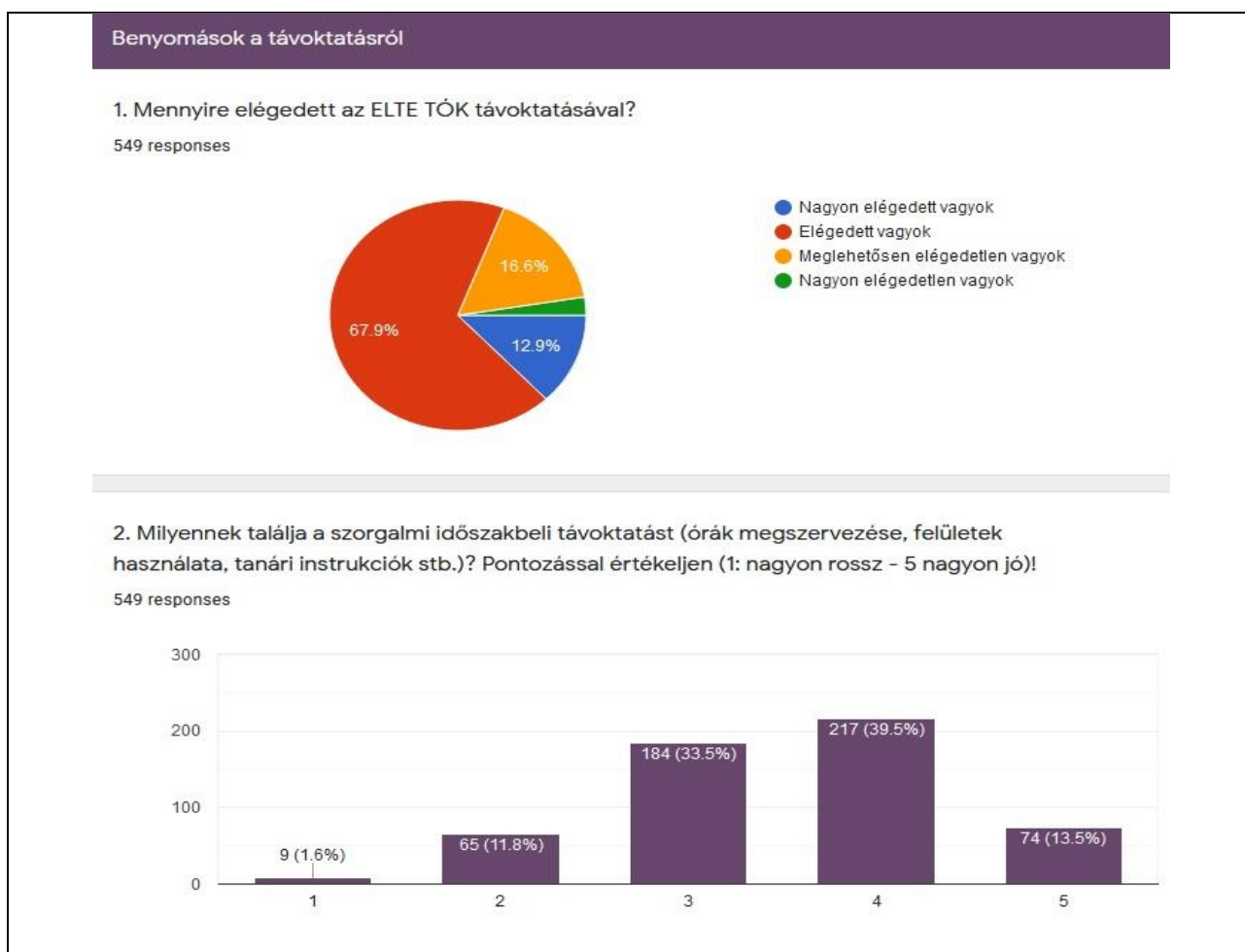
A felmérésben való részvétel teljesen önkéntes és névtelen. A kérdőív kitöltését bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, vagy a kérdések megválaszolását megtagadhatja. A vizsgálatban történő részvételért anyagi javadalmazás nem jár.

A felmérés során kapott eredményekről később beszámoló készül, publikáció jelenik meg, és tudományos konferenciákon kerülnek ismertetésre. A kutatásban az adatokat névtelenül gyűjtjük, és más személyes adatát sem rögzítjük. Szigorúan bizalmasan kezelünk minden olyan információt, amit a kutatás keretén belül gyűjtünk össze. A kutatás során nyert adatokon statisztikai elemzéseket végzünk, amelyekből egyetlen résztvevő azonossága sem állapítható meg.

Köszönjük együttműködését!

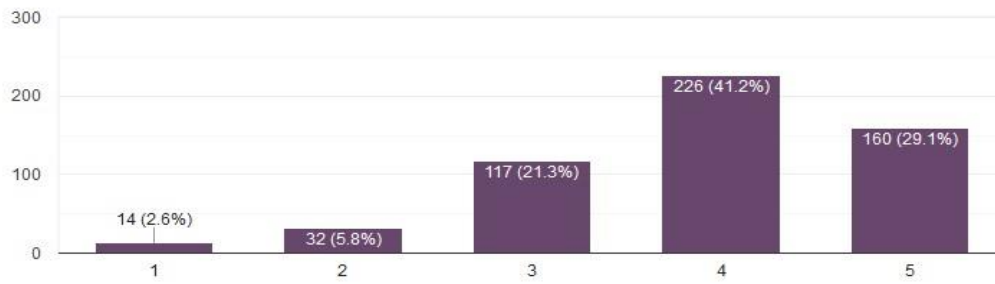
ELTE TÓK Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai:

Svraka Bernadett, Böddi Zsófia, Gönczöl Andrea



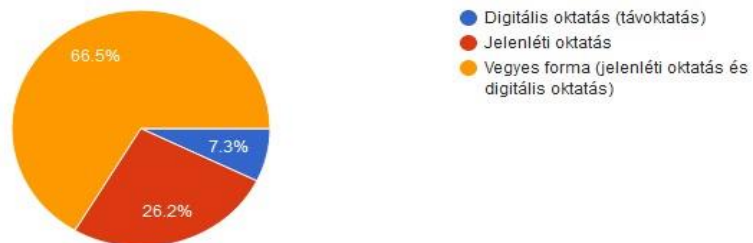
3. Milyennek találja a vizsgaidőszakot (vizsgák megszervezése, vizsgákkal kapcsolatos tájékoztatók, felületek használata, stb.)? Pontozással értékeljen (1: nagyon rossz - 5: nagyon jó)!

549 responses



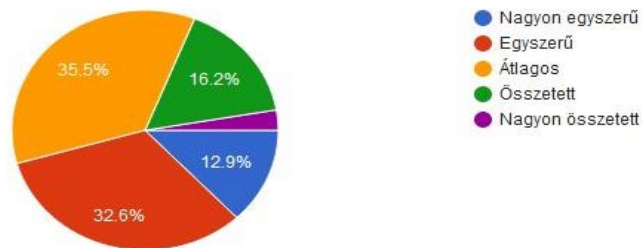
4. Melyik oktatási formát tartja hasznosabbnak? Jelöljön meg egy választ!

549 responses



5. Hogyan értékelné a kurzusokhoz való hozzáférést az egyetemi internetes felületeken (pl. Teams, Canvas, Moodle)? Jelöljön meg egy választ!

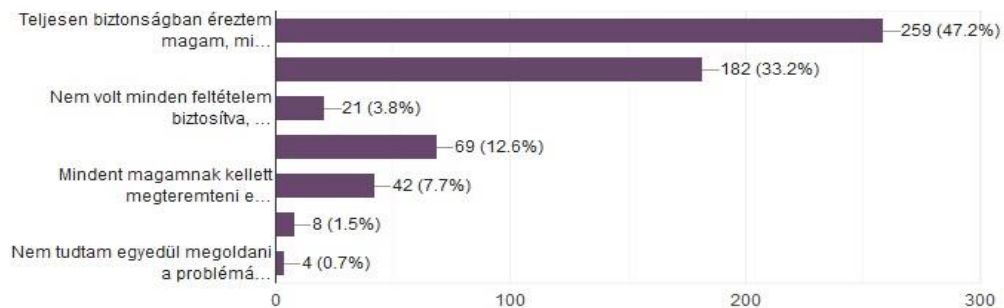
549 responses



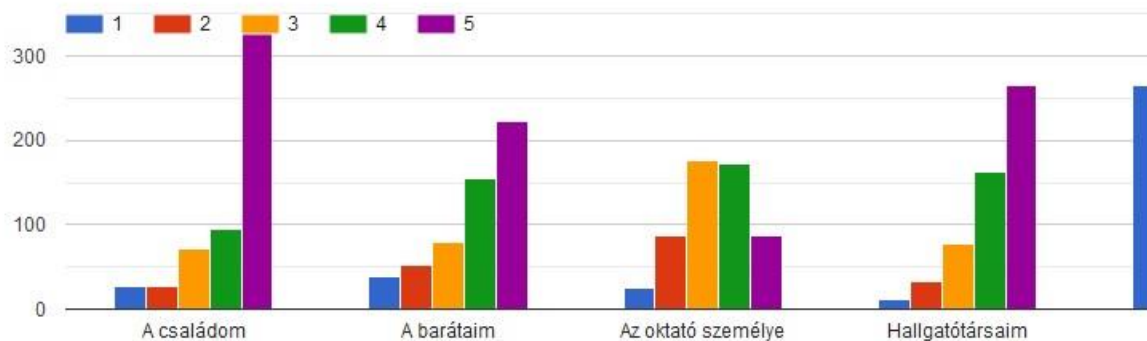
## Biztonságérzet

1. Mennyire érezte, hogy a tanulása, fejlődése biztosított otthon a távoktatás során?

549 responses

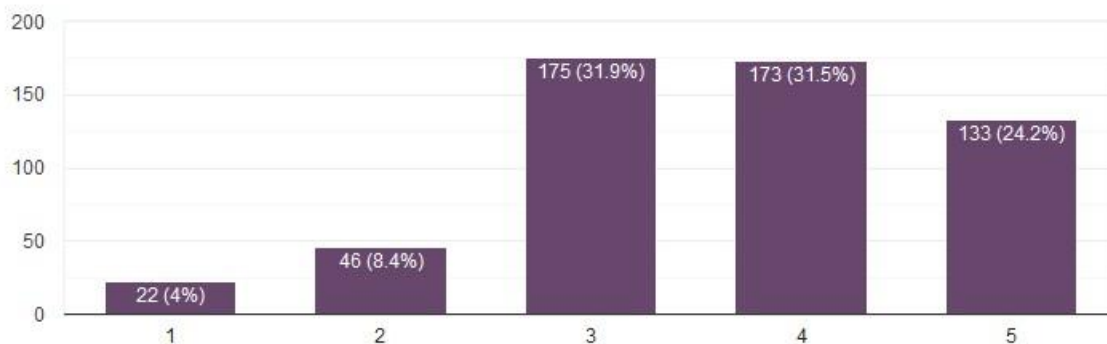


2. Kérjük, ítélje meg egy ötfokú skálán, hogy az alábbiak közül a távoktatás során ki/mi nyújtotta Önnek a legnagyobb biztonságot? (1: egyáltalán nem - 5: teljes mértékben)



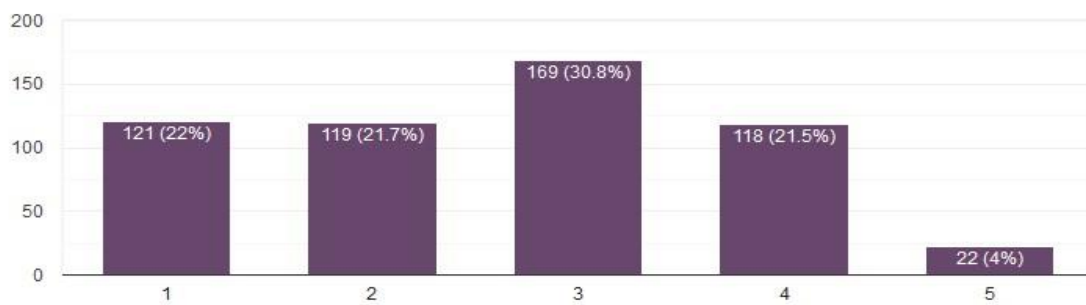
3. Kérjük, ítélje meg egy ötfokú skálán, hogy a távoktatás során kapott feladatok Mennyisége szempontjából mennyivel volt nehezebb a követelmények teljesítése a jelenléti oktatáshoz képest!

549 responses



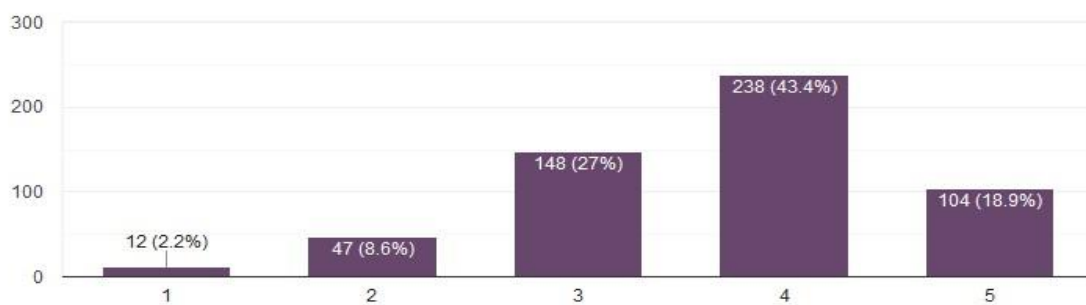
6. Mennyire okozott Önnek nehézséget a szükséges tananyag beszerzése a távoktatás során?

549 responses



7. Összességében mennyire elégedett a távoktatás színvonalával az ELTE TÓK-on?

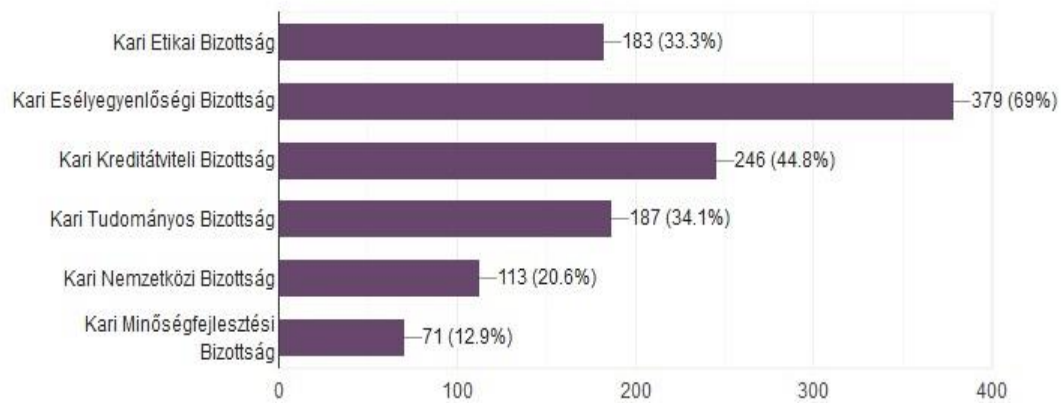
549 responses



## Bizottságok a TÓK-on

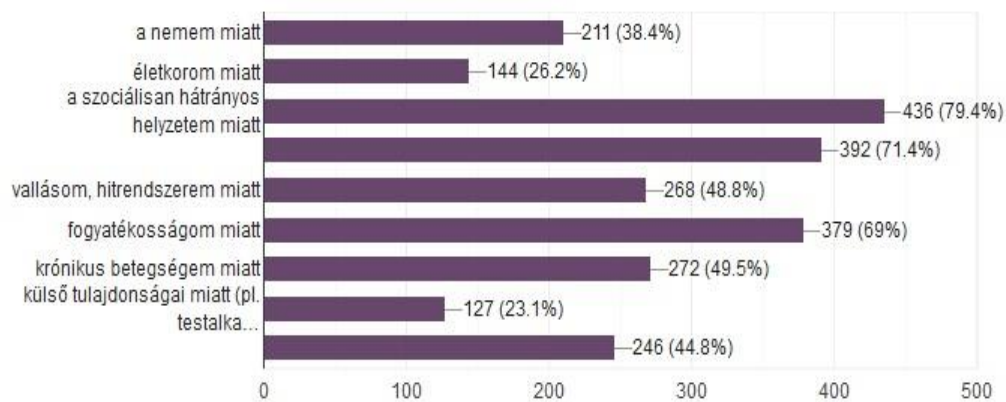
1. Jelölje be azokat a ELTE TÓK-on működő bizottságokat, amikről már hallott!

549 responses



2. Jelölje be, hogy Ön szerint, ha hátrányos megkülönböztetés éri, mely alább felsorolt esetekben fordulhat a KARI ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁGHOZ! Ha hátrányos megkülönböztetés ér...

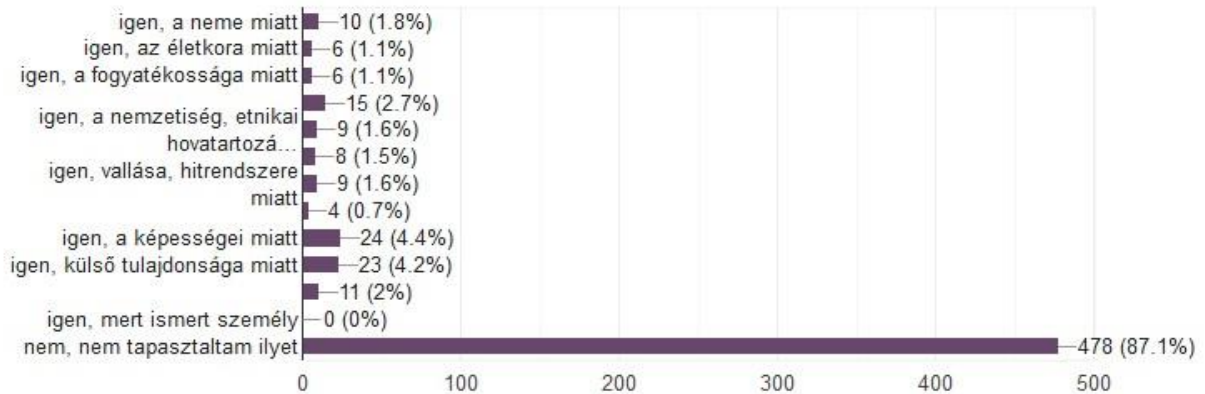
549 responses





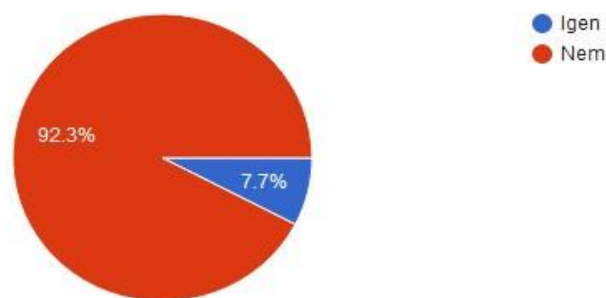
6. Ön látott-e a TÓK-on olyan esetet, amikor valakit hátrányos megkülönböztetés és/vagy zaklatás ért?

549 responses



7. Ön érezte-e már úgy, hogy bármilyen szempontból hátrányos megkülönböztetés és/vagy zaklatás érte a TÓK-on?

549 responses



8. Volt-e olyan konkrét eset, amikor az alábbiak kapcsán segítséget kért a TÓK-on?

549 responses

