**A Természettudományi Kar állásfoglalása**

**az ELTE Esélyegyenlőségi Tervéről**

A Kar Tanácsának véleménye szerint a véleményezésre megküldött Esélyegyenlőségi Tervben súlyos koherencia zavarok vannak, ezért megfontolásra javasolja az előterjesztés Szenátusi tárgyalásának elhalasztását, és az anyag átdolgozását. Az átdolgozáshoz a Kar szívesen megad minden segítséget.

A Kar Tanácsa az alábbi megjegyzésekkel támogatja az előterjesztést:

1. Az általános célok második mondatát a jól érthetőség kedvéért javasolnánk módosítani:

„Az ELTE **a vele** jogviszonyban állók**,** ~~és~~ 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.”

1. Az általános célok második bekezdésében aláíró felekről rendelkezik a tervezet. Ilyenek pedig a továbbiakban nem kerülnek elő.
2. A 2.1. pont második bekezdése: az Eötvös Collegium helyett/mellett "modellnek" a Nagytétényi, illetve a Budaörsi úti kollégiumot javasoljuk, feltehetően az egyetemisták jobb átlagát mutatja.
3. A 2.3 pont utolsó előtti bekezdése felsorolja az esélyegyenlőséggel kapcsolatos nyelvi laborokat. A Kari Tanács kéri, hogy a felsorolásban szerepeljen a Lágymányosi Campus Északi épületében lévő nyelvi labor is, melyet a Természettudományi Kar működtet.
4. A 3.1.4 pont a Bizottság feladataként megállapítja „irányelvek, szempontok kidolgozását”. Nem világos azonban, hogy mi lesz a kidolgozott irányelvek sorsa. Milyen testület fogadja el? (esetleg a Szenátus?). Ha nem a Szenátus, akkor milyen kötelező érvénnyel fog rendelkezni?
5. A 3.1.5. pont második fele véleményünk szerint pontosításra szorul:

„Mivel az ELTE Esélyegy**en**lőségi 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 **~~számos~~** pályázati kiírás**ok**ban szereplő feltételeknek és elvárásoknak, az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottsága kezdeményezi, hogy az ELTE – amint erre pénzügyi lehetősége nyílik – gondoskodjon egy esélyegyenlőségi szakértő**~~ről~~ alkalmazásáról**.”

1. A 4.1.1. alpont címe „A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.”

A 2003. évi CXXV. törvény 7.§ (3) bekezdése az egyenlő bánásmód megsértésének eseteit az alábbiakban sorolja fel: *hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás és az azokra adott utasítás.* Nem világos, hogy az alpont miért emel ki ezekből egyetlen elemet, és azt is pontatlanul, hiszen a hátrányos megkülönböztetés tilalma a helyes megfogalmazás. A Kari Tanács javasolja ennek pontosítását.

Ugyanezen alpont első bekezdésének utolsó mondata szerint „Kiterjed továbbá a munkavállalók és egyetemi hallgatók bárminemű diszkriminációjára”.

A Kar Tanácsának véleménye alapján ez a megfogalmazás túlságosan általános, ezért pontatlan. A fenti idézet törvény is taxatív felsorolást ad, hogy milyen esetekre terjed ki hátrányos megkülönböztetés tilalma (bizonyos esetekben a pozitív diszkrimináció megengedett; illetve vannak olyan esetei a megkülönböztetésnek, amelyek a törvény értelmében az egyenlő bánásmód követelményét nem sértik - 7.§ (2) bekezdés).

1. A 4.1.3. ponttal kapcsolatban:

A Kollektív Szerződés jelenleg az ELTE honlapon nem található meg. Az Mt. 46.§-ában foglaltakkal ellentétben a kollektív szerződés létéről a közalkalmazottak írásbeli tájékoztatása nem történik meg.

1. 4.1.7. alpontban a munkáltató számára a javaslat előírja a munkavállaló kiválasztása során az „egészségi állapot alapján” való megkülönböztetés tilalmát. Vannak olyan esetek, amikor elkerülhetetlen az egészségi állapot figyelembe vétele. (Csőlátó ne legyen toronydarus.) A Kar Tanácsa kéri ezen kitétel pontosabb, átgondoltabb megfogalmazását.

Ugyanezen pont következő bekezdése alapján: „A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.”

A Kar Tanácsának véleménye szerint ez a megfogalmazás inkább illik egy politikai programbeszédbe, mint az ELTE Esélyegyenlőségi tervébe. Nehezen olvasható ki belőle az a konkrétum, hogy praktikusan mi a feladata a munkáltatónak.

1. A 4.1.9. pont szerint „A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez … való hozzáférést.” Ismét nehezen dekódolható, hogy ez voltaképpen mit jelent. A Kar Tanácsának véleménye alapján javasoljuk ennek pontosítását.
2. A 4.1.10 pontban javasoljuk az alábbi változtatást: A munkáltató **lehetőség szerint** biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keret terhére.
3. A 4.3.3. alpont feladatul írja elő a „képzési, továbbképzési tervek” megvalósulásának ellenőrzését. Az anyag meglehetősen szűkszavú a képzési, továbbképzési terv mibenlétét illetően. A Kar Tanácsa javasolja ezen megfogalmazás elhagyását, vagy pedig a képzési terv struktúrájának részletesebb kifejtését, és annak megvitatását.
4. A 4.3.5. pont szerint „…munkavállalók számára lehetővé teszi: … az akadálymentes, egészséges munkahelyi környezet kialakítását …”. Eszerint tehát a munkavállaló alakítja ki az akadálymentes környezetet. A Kar Tanácsa javasolja ezen megfogalmazás pontosítását, továbbá a mondatban nyelvtani alany elhelyezését.

Ugyancsak a 4.3.5. pont alapján tanácsadást kell – nagyon helyesen – tartani a nyugdíjba vonulási lehetőségekről. Azonban az előrehozott öregségi nyugdíjmegszűnt.

Ugyancsak a 4.3.5. pont szerint: (idézve) „Ezen felül, az 55 év fölötti korcsoport számára: … a nyugdíj előtt álló ELTE jogviszonyban állók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja;”.Azon felül, hogy a mondatnak nyelvtanilag semmi értelme nincsen, a kihámozható tartalom is kétséges. A Kar Tanácsa javasolja ezen pont törlését.

Ugyancsak ebben a pontban szerepel, hogy „a munkáltató lehetőség szerint biztosítja a már nyugdíjas dolgozók továbbfoglalkoztatását”. Nem világos, hogy ez az elv hogyan kapcsolódik az „esélyegyenlőséghez”. Javasoljuk ennek törlését.

Javasoljuk továbbá pontosítani az alábbi szöveget:

*„A 40 év feletti, valamint 40 év alatti megváltozott munkaképességű, tartós betegséggel rendelkező, fogyatékossággal élő ELTE jogviszonyban álló munkavállalók számára lehetővé teszi:”*

*helyett*:

„A 40 év alatti megváltozott munkaképességű, tartós betegséggel rendelkező, fogyatékossággal élő, valamint a 40 év feletti ELTE jogviszonyban álló munkavállalók számára lehetővé teszi:”

1. A 4.3.7. pont szerint a szülési szabadságon, gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévők számára „igény esetén megszervezi a feltételeit és biztosítja a részmunkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételének feltételeit.

A Kar Tanácsa javasolja ezen pont átgondolását, ezek a szabályok sokkal szigorúbbak, mint a Kjt. 23/B.§-ben foglaltak.

Ugyanez vonatkozik a következő alpontra is („szükség esetén a kvalifikált, kisgyermeket nevelő nők számára megteremti az osztott munkakör lehetőségét”) Helyesebb, és a munkáltató szempontjából vállalhatóbb lenne a következő fogalmazás: „a kvalifikált, kisgyermeket nevelő nők számára, kérésükre megteremti az osztott munkakör lehetőségét, amennyiben erre lehetőség van.”

1. Felmerült a kérdés, hogy az 5. pontban emlegetett nyilvántartást hogyan képzelik el? Mindenkivel évente kitöltetnek egy kérdőívet?
2. Javasoljuk, hogy a 4.3. pontban térjenek ki a fiatal pályakezdők érdekeire is.
3. További probléma, hogy pl. a kémia területén többször előfordult olyan eset, amikor egy hallgató kémiai laboratóriumi munkára fogyatékossága miatt nyilvánvalóan alkalmatlan volt. Ilyenkor ütközhetnek a pályaalkalmassági és az esélyegyenlőségi elvek. Javasoljuk, hogy az anyag, vagy a majdan létrejövő bizottság tegyen egyértelmű állásfoglalást arra nézve, hogy a kettő között hogyan lehet meghúzni a határt.
4. A 6. pont rögzíti a panasztétel lehetőségét, és annak kivizsgálási módját. A Kar Tanácsának véleménye szerint a jelenleg leírtaknál sokkal pontosabban kellene megfogalmazni, hogy a bizonyításnak, a védekezésnek és a meghallgatásnak mik a szabályai.

Ezen felül javasoljuk 6. pontban a 2 és 3. bekezdés

~~(„Az esélyegyenlőségi szakértő a panaszt kivizsgálja, és a panasz megtételétől számított 10 munkanapon belül az Esélyegyenlőségi Bizottság elé tárja. A benyújtott panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményezi, a vizsgálat eredményéről pedig tájékoztatja a munkáltatót.~~

~~A panaszos ügyet a felek elsősorban békés módon, egyeztetéssel próbálják megoldani, az esélyegyenlőségi szakértő közvetítésével, mindenkor bevonva  az érintett ELTE Kar vezetőit, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottságot.”)~~

helyett az alábbi szöveget:

„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 meghiúsulása 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.”

Budapest, 2013. május 13.

Surján Péter

dékán