Pannon Egyetem

University of Pannonia

PANNON EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA

2026. május 01. napjától 2027. december 31. napjáig terjedő időszakra

A Szenátus elfogadta: 2026. április 30.

A Szenátusi határozat száma: 85/2026. (IV.30.)

Hatálybalépés: 2026. május 1.

Karbantartásért felel: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke

Verziószám: 01

verziószám	közzététel dátuma	hatálybalépés dátuma	hatályon kívül helyezés dátuma	szenátusi határozatszám, kuratóriumi határozatszám*
00	2024.01.02.	2024.01.01.	2026.05.01.	232/2023. (XII.07.) szenátusi határozat
01	2026.05.04.	2026.05.01.	-	85/2026. (IV.30.) szenátusi határozat

*amennyiben a szabályzat hatálybalépésének feltétele kuratóriumi elfogadás

Tartalomjegyzék

Általános rendelkezések 3
Alapelvek 4
Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése: általános célok a foglalkoztatás, a szociális biztonság és az oktatás területén 6
A Pannon Egyetem esélyegyenlőségi célkitűzései, intézkedései 10
Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén követendő eljárás 12
Átmeneti és hatályba lépő rendelkezések 13

A Pannon Egyetem (a továbbiakban: „**Egyetem**”) Szenátusa által jóváhagyott, valamint a Pannon Egyetemért Alapítvány, mint alapítói, tulajdonosi jogokat gyakorló fenntartó (a továbbiakban: „**Fenntartó**”) által elfogadott Szervezeti és Működési Szabályzat (a továbbiakban: „**SzMSz**”) I. rész Szervezeti és Működési Rend (a továbbiakban: „**SzMR**”), valamint a Pannon Egyetem szabályzatai kuratóriumi elfogadásának hatásköri rendjéről szóló kuratóriumi határozat alapján az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatát (a továbbiakban: „**Szabályzat**”) az alábbiakban állapítja meg:

Általános rendelkezések

1. §

(1) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezik arról, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, továbbá minden embert megillet a hatékony jogvédelem a hátrányos megkülönböztetés elszenvedése esetén.

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

(3) A Pannon Egyetem, mint munkáltató és felsőoktatási intézmény kötelezi magát, hogy az egyenlő bánásmód követelményét jogviszonyainak létesítésekor, jogviszonyaiban, valamint eljárásai és intézkedései során megtartja; továbbá fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen, tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést. Az Egyetem működése során biztosítja, hogy feladatainak végrehajtásában közreműködik a hallgatókkal, az oktatókkal és az Egyetemmel munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatottakkal annak érdekében, hogy a jogviszonyból eredő, és azzal kapcsolatos döntések meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelménye érvényesüljön.

(4) Jelen Szabályzat hatálya kiterjed
   a) az Egyetem polgáraira, az Egyetem felvételi eljárásban részt vevő jelentkezőire,
   b) az Egyetem felsőoktatási, valamint a felsőoktatással összefüggő szolgáltató és igazgatási tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, továbbá az Egyetem valamennyi karára, átfogó szervezeti egységére, szervezeti egységére.

(5) Jelen Szabályzat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint

a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény vonatkozó paragrafusaiban foglaltak alapján jött létre a Pannon Egyetem, mint Munkáltató, másrészről a reprezentatív szakszervezetek képviseletében eljáró Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének (a továbbiakban: „**FDSZ**") Pannon Egyetemi Alapszervezete egyetértésének figyelembevételével.

(6) Az egyetemi bizottságok, testületek 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. Kötelesek az Esélyegyenlőségi Szabályzatban és az Etikai Kódexben megfogalmazott elveket és követelményeket betartani és betartatni különös tekintettel az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos feladatokra.

(7) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a vonatkozó törvény rendelkezései alapján – különösen – a

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
b) közvetett hátrányos megkülönböztetés,
c) zaklatás,
d) jogellenes elkülönítés,
e) megtorlás,
f) valamint az ezekre adott utasítás.

Alapelvek

2. §

(1) A Munkáltató kötelezi magát arra, hogy amennyiben az Egyetem irányítása, működtetése, feladatai végrehajtása során az egyenlő bánásmód követelményei megsértésének további, a vonatkozó jogszabályban rögzített formáját – úgymint zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás vagy ezekre adott utasítás – tapasztalja, azt szabályozott eljárás keretében kivizsgálja, az esetleges következményeket megfelelően orvosolja. Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése miatt indított eljárások rendjét az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény II. fejezete tartalmazza. A törvény alapelvi szinten rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

(2) **A közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma:** Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valamely tulajdonsága, jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy

csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(3) A Munkáltató nem hozhat olyan rendelkezést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

a) neme,
b) faji hovatartozása,
c) bőrszíne,
d) nemzetisége,
e) nemzetiséghez való tartozása,
f) anyanyelve,
g) fogyatékossága,
h) egészségi állapota,
i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
j) politikai vagy más véleménye,
k) családi állapota,
l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
m) szexuális irányultsága,
n) nemi identitása,
o) életkora,
p) társadalmi származása,
q) vagyoni helyzete,
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselethez való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

(védett tulajdonságok, a továbbiakban együtt: „tulajdonság(ok)”) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(4) A közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma: A Munkáltató nem hozhat továbbá olyan, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezést, amely jelen Szabályzat 2. § (3) bekezdésében meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

(5) Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás tilalma: Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A köznapi jelentéssel szemben nem csupán szexuális zaklatás létezik. A zaklatás lényege: a védett tulajdonsággal rendelkező személy „ellehetetlenítése” a

környezetében.

(6) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

(7) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése: általános célok a foglalkoztatás, a szociális biztonság és az oktatás területén

3. §

(1) A Munkáltató a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor különösen nagy hangsúlyt fektet az egyenlő bánásmód követelményeinek teljesítésére:

a) a pályázati eljárási rend és a foglalkoztatás szabályainak kialakítása, módosítása esetén, illetve azok alkalmazásakor;
b) a munkához való hozzájutás, különösen nyilvános álláshirdetések esetén, a munkára való felvételkor, az alkalmazási feltételek meghatározásakor;
c) a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésekben; a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésekor és megszüntetésekor;
d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban;
e) a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során;
f) a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításakor és annak biztosítása során;
g) a munkavállalók szervezeteit illető tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban;
h) az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, valamint a felelősség érvényesítése során;
i) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

(2) Az Egyetem és az FDSZ vállalják, hogy az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy

a) a nők és férfiak,
b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
c) a szociálisan hátrányos helyzetűek,
d) a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozók,
e) a fogyatékos személyek,
f) a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott egyetemi polgárok,
g) a krónikus betegek, a járványügyi helyzetben különösen veszélyeztetett egyetemi polgárok,
h) a 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
i) a pályakezdő munkavállalók,
j) a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók

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

(3) A Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a pályázati eljárás rendjére, a munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésére és megszüntetésére, a munkafeltételek biztosítására, a javadalmazás, a képzés/továbbképzés területére, az előmeneteli rendszerre, valamint a foglalkoztatással összefüggő egyéb esetekre. Kivételt képeznek az elv alól a munka jellege és természete alapján indokolt, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés esetei.

(4) A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatának tekinti megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, amely hozzájárul az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez. A Munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatai ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét. A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az Egyetem méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

(5) A Munkáltató az emberi erőforrás gazdálkodás részét képező kiválasztási tevékenysége során kizárólag a humánerőforrás-gazdálkodási stratégiájában foglalt, a jövőre prognosztizált intézményi szükségleteit, illetve a minőségi követelményeknek megfelelő összetételű munkaerő-állomány kialakítását biztosító szempontokat veszi figyelembe. A kiválasztási eljárás lefolytatásakor csak a munka jellege és természete alapján indokolt, a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen adódó megkülönböztetést alkalmaz.

(6) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését
   a) az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Említett rendelkezés azonban nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését,
   b) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés,
   c) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

(7) A (6) bekezdés értelmében az előnyben részesítés feltételei:
   a) nem sérthet alapvető jogot,
   b) nem biztosíthat feltétlen előnyt,
   c) nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

(8) Az Egyetem lehetőségeihez mérten:
   a) elősegíti minden munkavállalója számára a képzésekhez és az azokról szóló tájékoztatáshoz való hozzáférést az Egyetem Foglalkoztatási Követelményrendszerének (a továbbiakban: „FKR") vonatkozó rendelkezései alapján,
   b) elősegíti munkatársai szakmai, nyelvi és informatikai oktatását,
   c) támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok továbbképzését.

(9) Törvény, illetve törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, valamint kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

(10) Hallgatók vonatkozásában:
   a) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének orvoslása céljából folytatott eljárás lefolytatása nem zárja ki a személyhez fűződő jogok bíróság előtt történő érvényesítésének lehetőségét, illetőleg más, a felelősség és jogkövetkezményeinek megállapítására alkalmas eljárás megindítását, beleértve az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző közigazgatási szerv előtti eljárást.
   b) Az Egyetem kötelezi magát a képzés egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtésére, a hallgatói balesetek megelőzése érdekében gondoskodik az azokat előidéző okok feltárásáról és megszüntetéséről, továbbá a munkavédelemmel kapcsolatos követelmények érvényesítéséről.

c) A vállalt kötelezettségek teljesítését hivatott elősegíteni az Egyetem hatályos Hallgatói Követelményrendszerének érintett paragrafusa, mely a sajátos szükségletű hallgatóknak biztosítandó kedvezményekről rendelkezik, illetve az abban foglaltak gyakorlati megvalósításában tevékeny szerepet vállaló **Sajátos Szükségletű Hallgatókat Segítő Bizottság** (a továbbiakban: „**SAS Bizottság**") is. A SAS Bizottság feladata a hatályos törvények és rendeletek alapján a Pannon Egyetemre jelentkező, valamint az Egyetemen tanulmányaikat folytató, fogyatékossággal élő hallgatók számára a tanulmányaikhoz szükséges esélyegyenlőséget biztosító feltételek megteremtése. A SAS Bizottság munkáját intézményi koordinátor irányítja.

(11) Az Egyetemen létrehozott és működtetett Esélyegyenlőségi Bizottság, az Etikai Bizottság, valamint a SAS Bizottság tevékenysége nyomán – az esélyegyenlőség biztosításához – az alábbi **négy kiemelt célcsoport** került azonosításra:
   a) sérült, fogyatékkal élő munkavállalók és hallgatók;
   b) gyermeket nevelő munkatársak és hallgatók;
   c) nők (a nemek közötti esélyegyenlőség elvének szempontja szerint);
   d) magyar nyelven nem beszélő, külföldi állampolgárságú egyetemi polgárok.

(12) Az egyenlő bánásmód követelményét az Egyetem a munkavállalók szociális biztonságával (szociális, jóléti feladatok ellátásával) és az egészségügyi szolgáltatásnyújtással (betegségmegelőző programokon, illetve szűrővizsgálatokon való részvétel biztosítása stb.) összefüggésben is szem előtt tartja, valamint lehetőségeihez mérten támogatja.

(13) Az FKR – amely az Egyetem valamennyi polgára számára elektronikusan és papír alapon is elérhető – külön fejezetben foglalkozik a szociális juttatások rendszerének egyes elemeivel.

(14) Az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározásakor az egyenlő bánásmód követelményének megtartása kiemelt jelentőségű feladat. A munka egyenlő értékének megállapításánál a Munkáltató figyelembe veszi az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, a fizikai vagy szellemi erőfeszítést, a tapasztalatot és nem utolsó sorban a vállalt felelősséget.

(15) Kiemelt figyelmet szentel az Egyetem az oktatással összefüggésben érvényesített egyenlő bánásmód követelményeinek betartására az alábbi területeken:

   a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása;
   b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás;
   c) a teljesítmény értékelése;
   d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele;
   e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés;
   f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás;

g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása;
h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése.

(16) Az Egyetem nem különít el jogellenesen sem személyt, sem csoportot. Az Egyetemen nem működhet olyan szakkör, diákkör és egyéb hallgatói vagy más szervezet, amelynek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

(17) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült csoportok alakítását, feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá, ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

(18) Törvény, illetve törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére – az oktatással, képzéssel összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

A Pannon Egyetem esélyegyenlőségi célkitűzései, intézkedései

4. §

(1) Az Egyetem az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet. Jelen Szabályzat esélyegyenlőségi tervként is funkcionál.

(2) **Egyenlő bánásmód követelményének megtartása:** A Munkáltató a munkaviszonnyal, valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét megtartja. Tudomásul veszi továbbá, hogy e követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(3) **Az esélyegyenlőség biztosítása a munkakörülmények területén, esélyegyenlőségi vállalások**:

a) A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének – különös tekintettel a bérekre, a munkakörülményekre, a szakmai előmenetelre, a képzésre, illetve a gyermeknevelléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekre – figyelemmel kísérése, elemzése.
b) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, fejlesztése.
c) Családbarát munkahelyi környezet kialakítása, így a gyermeküket egyedül nevelő

szülők, beteg, vagy ellátásra szoruló hozzátartozót egyedül gondozók esetében a kötelezettségek és munkavégzés rendjének összehangolására való törekvés.

d) A Munkáltató a gyermekszülési és gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti döntései meghozatalánál, illetve a munkába való visszatéréshez minden segítséget megad.
   i. Rendszeres kapcsolattartás gyermekgondozást segítő ellátásban (a továbbiakban: „GYES") valamint -, valamint gyermekgondozási díjban (a továbbiakban: „GYED") részesülő, gyermekük gondozása okán a munkavégzés alól mentesült munkavállalókkal.
   ii. GYES-ről, GYED-ről, egyéb tartós távollétről visszatérő munkavállalók visszaintegrálásának elősegítése (erre irányuló kérés esetén, egyedi elbírálás alapján részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása; rugalmas munkarend lehetőségének biztosítása).
   iii. A Munkáltató biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, házasságkötés, stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keretének terhére.

e) Nyugdíj igénybevétele esetén szakmai tájékoztatás, amely során az Egyetem a munkavállaló kérése esetén tájékoztatja a munkavállalót nyugdíjba vonulás előtt a jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről.

f) A hátrányos helyzetű – elsősorban az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező – munkavállalók részére a szakképzettség megszerzésének biztosítása a lehetőségek függvényében.

g) A képzési terv elkészítésekor azon munkavállalók előnyben részesítése, akik a megszerzendő tudást a leghatékonyabban tudják felhasználni mindennapi munkájuk során.

h) A Munkáltató törekszik a munkakörülmények általános javítására, a munkavállalók egészségének megóvására, melynek keretében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez a Pannon Egyetem munkavállalói részére egészségi állapotuk megőrzése céljából, továbbá telemedicina szolgáltatás keretében vehetnek igénybe a munkavállalók komplex egészségmegőrző és mentális jóllétet támogató szolgáltatásokat.

i) Az Egyetem által nyújtott szolgáltatásokhoz és információkhoz, az Egyetem tulajdonában és használatában lévő épületek megközelíthetőségéhez és rendeltetésszerű használatához való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása.

j) A Munkáltató törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő egyetemi polgárok számára az akadálymentes munkahelyi környezetet lehetőségeihez mérten biztosítsa. Egyrészt vállalja, hogy a vagyonkezelésében lévő ingatlanokat átalakítás, korszerűsítés vagy felújítás esetén akadálymentessé teszi (rámpa, lift, személyfelvonó, kapaszkodókorlát), másrész kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő alkalmazottak munkavégzésének helyét úgy alakítsa ki, hogy munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékosságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.

k) Az Egyetem a mozgáskorlátozottak számára fenntartott parkolóhelyeket biztosít. Az akadálymentesített épületek listáját a *2. számú melléklet* tartalmazza.

l) A fogyatékossággal élő személy foglalkoztatása során az Egyetem az ésszerű

alkalmazkodás feltételeit biztosítja.

m) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása. Erre irányuló megállapodás esetén munkaidő-kedvezmény biztosítása a munkavállalók részére.
n) Az FKR rögzíti a szociális, jóléti és kegyeleti juttatások rendszerét, illetve a HR stratégia részét képező képzési és személyzetfejlesztési irányelveket;
o) Az Egyetem támogatja az egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységeket.
p) Az Egyetem biztosítja a mozgáskorlátozottak számára ki-, illetve átalakított mosdók használatának lehetőségét.
q) Az Egyetem hozzájárul a mozgás-, látás- és hallássérült hallgatók tanulási esélyének növelése az otthoni környezetben is használható, speciális tanulási módszerek és eszközök alkalmazását biztosító tananyagok, segédletek kidolgozásával.
r) Az Egyetem az épületek bejáratánál tapintható ábrákat tartalmazó információs táblák elhelyezésével segíti a látáskárosult munkatársak és hallgatók tájékozódását.
s) Olyan szolgáltatások rendszerének kidolgozása, amely elősegíti a munka és tanulmányok mellett gyermeket vállaló fiatalok életszervezését, gyermeknevelléssel kapcsolatos problémáik megoldását (pl. a kollégiumok épületeiben és lehetőség szerint az Egyetem egyéb lakóingatlanaiban az ifjú házasoknak családi életre alkalmas kis lakások kialakítása).
t) A nemek közötti esélyegyenlőség biztosításával, elősegítésével a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv (GEP) foglalkozik (*1. sz. melléklet*).
u) Angol nyelvű információs táblák elhelyezése a kiemelt forgalmú épületekben.
v) Az Egyetem Szenátusa által elfogadott szabályzatok, valamint az utasítások lefordítása és közzététele angol nyelven az Egyetem honlapján.
w) A Munkáltató vállalja, hogy az Egyetemet esetlegesen érintő humánerőforrás leépítését fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén követendő eljárás

5. §

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények jogszabályban meghatározott eljárások során – így különösen jogvitás közigazgatási hatósági eljárás, személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, vagy szabálysértési eljárás során érvényesíthetők.

(2) Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését az alapvető jogok biztosa, az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság, mint az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége útján ellenőrzi, amely többek között a közérdekű

igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében, valamint az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez.

(3) Az egyenlő bánásmód követelményeinek teljesítését, az esélyegyenlőség biztosítását az intézményben az Egyetem Szenátusának állandó bizottságaként működő Esélyegyenlőségi Bizottság segíti. Az Egyetem esélyegyenlőségi feladatainak ellátását az Esélyegyenlőségi Bizottság mindenkori elnöke látja el. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a szervezet működésében figyelemmel kíséri a fogyatékkal élő egyetemi polgárok esélyegyenlőségének javítása érdekében tett intézkedések végrehajtását, szükség esetén ilyen intézkedésekre javaslatot tesz. Figyelemmel kíséri továbbá a nagycsaládos, gyermeküket egyedül nevelő, vagy valamely – nemi, életkori, vallási, világnézeti és etnikai – kisebbséghez tartozó munkavállalók és hallgatók esélyegyenlőségének megvalósulását, javaslatot tesz a Szenátusnak az esetleges hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére.

(4) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panaszok kivizsgálására – összhangban a Pannon Egyetem mindenkor hatályos Panaszkezelési Szabályzatával - az Esélyegyenlőségi Bizottság jogosult. Amennyiben a Panaszkezelési Fórum a Panaszkezelési Szabályzatban foglaltak szerint megállapítja, hogy a bejelentés az Esélyegyenlőségi Szabályzat hatálya alá tartozik, azt az Esélyegyenlőségi Bizottság részére továbbítja. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a hozzá érkezett ügyekben, az Esélyegyenlőségi Bizottság ügyrendjében szabályozott eljárásrend szerint kivizsgálja a panaszt és szükség esetén javaslatot tesz az érintett egyetemi vezető felé intézkedések megtétele érdekében.

(5) A munkavállalók érdekképviseleti szerveihez szintén érkezhetnek az esélyegyenlőséggel kapcsolatos észrevételek és panaszok. A reprezentatív szakszervezet és az Üzemi Tanács 1-1 fő tagot delegál az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottságba, így megvalósul a közvetett kapcsolattartás a munkavállalók és az Esélyegyenlőségi Bizottság között.

Átmeneti és hatályba lépő rendelkezések

6. §

(1) Jelen Szabályzatot a Szenátus a 2026. április 30. napi ülésén a 85/2026. (IV.30.) számú határozatával fogadta el.

(2) Jelen Szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg a Szenátus 187/2025. (XI. 27.) számú határozatával elfogadott „A Pannon Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőség Terve (GEP)” hatályon kívül helyezésre kerül.

(3) A Szabályzat 2026. május 01. napjától 2027. december 31. napjáig hatályos.

(4) A Szabályzat a Szenátus elfogadásával lép hatályba.

(5) A Szabályzat az Egyetem honlapján elérhető.

A Szabályzat mellékletei:

1. számú melléklet: A Pannon Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőség Terve (GEP)
2. számú melléklet: A Pannon Egyetem akadálymentesített épületeinek listája

Veszprém, 2026. április 30.

Dr. Abonyi János s.k.
rektor

Csillag Zsolt s.k.
kancellár