



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2024.

Dunaújváros

	Esélyegyenlőségi Terv		
	1. kiadás	0. módosítás	2(11). oldal

Tartalom

I. Bevezetés	3
II. A DUE Esélyegyenlőségi Tervének általános céljai és irányelvei.....	3
1. Az egyenlő bánásmód elve és a megkülönböztetés tilalma	3
2. Az emberi méltóság védelme	4
3. Az együttműködés elve.....	5
4. Társadalmi szolidaritás.....	5
5. Előnyben részesítés.....	5
6. Nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása	5
III. Az Esélyegyenlőségi Terv célcsoportjai	8
IV. Az Egyetem esélyegyenlőségi céljai	8
V. Feladatok	9
VI. Tervezett intézkedések	10
VII. Végrehajtási és monitoring szakasz	10
VIII. Záró rendelkezések	11

	Esélyegyenlőségi Terv		
	1. kiadás	0. módosítás	3(11). oldal

I. Bevezetés

- 1) A felsőoktatásra vonatkozóan a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)11.§-a kifejezetten rögzíti, hogy az egyetem tevékenységének egészében az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell.
- 2) A Dunaújvárosi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy DUE) valamennyi tevékenysége során összhangban e törvénnyel megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést, biztosítja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot az Egyetem valamennyi oktatójára, kutatójára, alkalmazottjára, hallgatójára, az Egyetemre felvételizőkre, továbbá az Egyetemmel bármilyen jogviszonyban álló személyekre és szervezetekre vonatkozóan. Az Egyetem olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít, valamint olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához.
- 3) A DUE felsőoktatási intézményként elkötelezett az Európai Unió nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményében történő megvalósítása mellett. Jelen terv, melyet a Dunaújvárosi Egyetem Szenátusa fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot, valamint a szociális jogok alapvető elvét az egyetem Intézményfejlesztési Tervében megfogalmazottakkal összhangban a Dunaújvárosi Egyetem hivatalos stratégiájává teszi.
- 4) A Dunaújvárosi Egyetem a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemek közötti egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását. Elsőrendű célkitűzés a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítése és fenntartása, valamint a már működő Családbarát Egyetem szemlélet jegyében a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer további fejlesztése.
- 5) A terv az Egyetem esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot biztosító feltételek szabályzatához kapcsolódó dokumentum, melynek irányelvei pontosítják az Egyetem esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos Esélyegyenlőségi szabályzatban rögzített feladatait.

II. A DUE Esélyegyenlőségi Tervének általános céljai és irányelvei

1. Az egyenlő bánásmód elve és a megkülönböztetés tilalma

Az Egyetem támogatja az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását és az esélyegyenlőség elősegítését. Kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy megelőzi és megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést mind az oktatói, mind a kutatói, hallgatói, továbbá a dolgozói körökben.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve érvényesül a munkaerő és hallgató felvételénél, az alkalmazásnál, a javadalmazásnál, a képzések és továbbképzések, valamint az ösztöndíjak meghatározásánál, a felmondás esetében, továbbá más, a foglalkoztatással és az oktatással kapcsolatos minden ügyben és esetben.

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	4(11). oldal

Az Egyetem az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésével, valamint az Ebktv. 8. § rendelkezéseivel összhangban tilalom alá vonja a védett tulajdonságok szerinti hátrányos megkülönböztetést, azaz a neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, 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, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatti diszkriminációját.

Az egyenlő bánásmód megsértésének tekintendő az Ebktv. 9-10. § rendelkezései alapján

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés (ha egy személy vagy csoport valós vagy vélt, az Ebktv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságai miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne)
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés (az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ában 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)
- a zaklatás (az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása)
- a jogellenes elkülönítés (az a rendelkezés, amely az Ebktv. 8.§-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít)
- a megtorlás (az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelemet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget)
- valamint az ezekre adott utasítás.

2. *Az emberi méltóság védelme*

Az Egyetem tiszteli és becsben tartja az ember – és így az Egyetem polgárainak – emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és egyenlőségét. Az Egyetem a hallgatók, illetve a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munka- és oktatási körülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amely az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	5(11). oldal

3. *Az együttműködés elve*

Az Egyetem a foglalkoztatásban előnyben részesíti az együttműködés és partnerség elveit, ezek érvényesítését tekinti a gyümölcsöző kapcsolatok alapjának. Az Egyetem ezért átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

4. *Társadalmi szolidaritás*

Az Egyetem az oktatói, kutatói, dolgozói és hallgatói felé a szolidaritás elvét is érvényesíti, azaz felelősen gondolkodik az Egyetem a polgáraitól, a közösség érdekeit is szem előtt tartva segítséget nyújt polgárai számára, lehetőségeihez mérten támogatja a hátrányos helyzetűeket.

5. *Előnyben részesítés*

Az Egyetem segíteni kívánja a hátrányos helyzetű jelentkezőket és az egyetemi polgárokat, támogatja a lehetőségeik kiszélesedését és pozícióik megőrzését. Ennek érdekében olyan pozitív és méltányos intézkedéseket dolgoz ki, mely elősegíti a védett tulajdonságú és hátrányos helyzetű egyének előnyben részesítését.

Az Egyetem az egyenlőtlenségek csökkentése érdekében rugalmas támogató szolgáltatásokat nyújt a hátránykompenzáció, esélyteremtés hatékonyságának növelése érdekében (pl. karrier-iroda, akadálymentesítés, egészségfejlesztés).

6. *Nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása*

Jelen cselekvési terv céljai közé tartozik a nemi dimenzió integrációjának és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs (K+I) szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül.

A. Nemek Közötti Esélyegyenlőség alapelvei

a) Részvételiség elve

A jelen Tervben foglaltak megvalósításának és a megvalósulás felügyeleti folyamata a teljes egyetemi nyilvánosság előtt történik, lehetőséget nyújtva minden egyetemi polgárnak az abban való aktív és cselekvő részvételre. Az önkéntes részvétel fontos alapelve az intézmény demokratikus és átlátható működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésének is, így támogatva az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását.

b) Méltányosság és az igazságosság elve

Jelen Terv mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	6(11). oldal

A kialakított eljárások, folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen és objektíven mérlegelve járnak el, holisztikus módon minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb és minden egyetemi csoportot képviselő véleményalkotáshoz.

c) Együttműködés elve

Az együttműködési megvalósulásának alapelve a résztvevők információkhoz való hozzáférése transzparens módon. Az adatok és tapasztalatok közös értelmezése, a jó gyakorlatok kialakításának és alkalmazásának érdekében a tudás gyarapítását, és végső soron az attitűdök, a szervezeti kultúra változását segíti elő.

d) Hitelesség elve

A Terv megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül.

A Terv megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl - érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a szabályzó, eljárási folyamatok rendelkezésre állása.

e) Hazai, intézményi és az uniós elvárások és előírások betartásának elve

A Terv megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának folyamatos figyelemmel kísérése során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és irányelvek betartásra kerülnek. Betartásra kerülnek a Dunaújvárosi Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának releváns rendelkezései, valamint minden az egyetemi polgárokat érintő intézkedés, iránymutatás. A Dunaújvárosi Egyetem ugyanakkor elkötelezett amellett, hogy a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálja az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség alapelveivel. A nemek közötti egyenlőség alapelvét igyekszünk érvényesíteni az egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

f) Autonómia elve

A Terv megalkotása és megvalósítása során előtérbe helyezzük az egyén önrendelkező képességét a választásra és a szabadságra vonatkozóan, részvételiségét a döntések viszonyrendszerében.

B. Fogalmak

- **Biológiai nem (sex):** A biológiai nem vagy röviden nem a férfi és a nő biológiailag meghatározott jellemzőire utal a reprodukzív szervek és a funkciók tekintetében.
- **Társadalmi nem (gender):** A társadalmi nem vagy gender olyan a szocializáció során tanult (nem biológiai) tulajdonságok, szerepek, viselkedési módok halmaza, amelyet a társadalom elvár az egyéntől biológiai neme alapján.
- **Nemek közötti egyenlőség (gender equality):** A nők és férfiak, lányok és fiúk egyenlő jogai, kötelezettségei és lehetőségei. Olyan helyzet előteremtése, ahol

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	7(11). oldal

bármely nemhez tartozó egyének szabadon hozhatnak döntéseket, valamint szabadon fejleszthetik személyes képességeiket a szigorúan vett nemi szerepek által támasztott korlátok nélkül.

- **Nemek szerinti elemzés (gender analysis):** Olyan kritikai vizsgálat melyből kiderül, hogy a nemi szerepek, tevékenységek, szükségletek, lehetőségek és jogok/jogosultságok különbségei hogyan hatnak a nőkre, férfiakra, lányokra és fiúkra egy adott szakpolitikai területen, helyzetben vagy kontextusban.
- **A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming):** A nők és férfiak körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevétele a különböző szabályzatok, irányelvek, intézkedések esetén.
- **Nemi dimenzió (gender dimension):** A nemi elemzés kutatásba való integrálását jelenti.

C. Stratégiai célok

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
Az intézmény kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából	Felülvizsgálat	Kommunikációs Központ	1 év (rövid távú)	A kommunikációs gyakorlatok összehangolásának ellenőrzése
A nemek közötti egyensúly biztosítása a vezetői pozíciókban	Kiválasztási folyamatok áttekintése	Munkaügyi Iroda	1 év (rövid távú)	A folyamatok ellenőrzése
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából	Toborzási és előmeneteli eljárások elemzése	Munkaügyi Iroda	1 év (rövid távú)	Intézkedések felülvizsgálata
Az intézményi álláshirdetések és kiválasztás nemi elfogulásmertességének biztosítása	Álláshirdetések vizsgálata	Munkaügyi Iroda	folyamatos	Álláshirdetések folyamatos ellenőrzése
A gyermekes dolgozók karrier lehetőségeinek vizsgálata	Karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a gyermekes szülőkre (nemtől függetlenül).	Munkaügyi Iroda	folyamatos	Eljárások ellenőrzése, értékelése
GYES-ről, GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérés segítése	Munkaügyi Iroda	folyamatos	visszatérést segítő törekvések
Családbarát politika fenntartása	Munkahelyi bölcsőde működtetése, szabadágok kiadásánál igyekszik figyelembe venni az óvodai/iskolai szünetek időpontját	intézményi szinten	folyamatos	folyamatok ellenőrzése

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	8(11). oldal

D. Megvalósult intézkedések

A DUE 2021-2024 közötti időszakra megfogalmazott Intézményfejlesztési Tervében kifejtésre került, hogy a Dunaújvárosi Egyetem családbarát egyetem, klasszikus értékek képviselője.

Összhangban az Alaptörvénnyel és a Családok védelméről szóló törvénnyel, valamint a kormányzat családokat támogató politikájával, azt kívánja elérni, hogy az intézmény olyan hely legyen, ahol a családokat támogatják, a gyermekvállalást elismerik. A munkaerőpiaci kihívásokra érdemben visszaható szemléletmód, amely célzott intézkedésekkel és eszközökkel lehetővé teszi a rugalmas alkalmazkodást, a szélesebb körű választási lehetőségeket és nagyobb döntési szabadságot a munka és magánélet összeegyeztetésében.

A DUE biztosítja azokat a jóléti és szociális támogatásokat, mely nagyban hozzájárul a női munkatársak számára a munka és a magánélet egyensúly hatékony kialakításához. Biztosítja a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét, a rugalmas munkarendet, a távmunka lehetőségét.

III. Az Esélyegyenlőségi Terv célcsoportjai

- a fiatal és nyugdíj közeli életkorú munkavállalók
- a kisgyermekes munkavállalók
- a nagycsaládos munkavállalók
- a gyermekeiket egyedül nevelő szülők
- tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók
- a hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű egyetemi hallgatók
- azok a hallgatók, jelentkezők, akik testi-, érzékszervi-, beszéd fogyatékkal, megismerés és viselkedés fejlődési rendellenességgel, illetve az autizmus spektrum zavarral rendelkeznek.

IV. Az Egyetem esélyegyenlőségi céljai

- a. Az Egyetem az esélyegyenlőség megvalósulása és monitorozása érdekében Esélyegyenlőségi Bizottságot hoz létre, mely bizottság tagjait az Egyetem rektora nevezi ki. A bizottság tagjai a felsőoktatási igazgató, az intézményi esélyegyenlőségi koordinátor, Jogi Iroda kijelölt munkatársa, minőségirányítási munkatárs, Munkaügyi Iroda delegált tagja, a Hallgatói Önkormányzat által delegált hallgató, azzal a megkötéssel, hogy utóbbi a munkavállalókat érintő esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot sértő ügyek eljárásában nem vesz részt. A bizottság elnöke a felsőoktatási igazgató. A bizottság titkára az esélyegyenlőségi koordinátor. A

Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	9(11). oldal

bizottság meghatározza az ügyrendjét és a működési szabályzatát, harmonizálva az Egyetem vonatkozó dokumentumaival.

- b. A rektor a fogyatékkal élő hallgatók segítésére intézményi esélyegyenlőségi koordinátort bíz meg.
- c. Az egyenlő bánásmód elvének betartása és a hátrányos megkülönböztetés minden formájának elkerülése a felvétel és foglalkoztatás terén.
- d. A szolidaritási célok és lehetőségek feltárása és kimunkálása.
- e. Az emberi méltóság és együttműködés elveinek szem előtt tartása, a megfelelés monitorozásának kidolgozása.
- f. Megtartást célzó intézkedések: A humánerőforrás fejlesztésének, továbbképzésének támogatása tanulmányi szerződés alapján.

V. Feladatok

A célok megvalósulása érdekében az Egyetem határozott és elhivatott, ezért a következő feladatokat tűzi ki:

- 1.) Esélyegyenlőségi elvek megvalósulását monitorozó bizottság felállítása.
- 2.) Az oktatók, kutatók, hallgatók és dolgozók véleményeinek anonim gyűjtése.
- 3.) Az esélyegyenlőségről, az egyenlő bánásmódról, a hátrányos megkülönböztetésről tájékoztatók készítése az Egyetem polgárai számára
- 4.) Az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt célok megvalósulásának monitorozása, éves beszámolók készítése, szükség esetén intézkedési tervek kidolgozása.
- 5.) Épületberuházásainknál kiemelt figyelmet fordítunk az akadálymentes környezet megteremtésére.

	Esélyegyenlőségi Terv		
	1. kiadás	0. módosítás	10(11). oldal

VI. Tervezett intézkedések

Akció	Felelős	Határidő	Objektív bizonyíték
2024. és 2025. évben			
Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata	Rektor	2024.12.31	szabályzat módosítás
Esélyegyenlőségi terv lefordítása angol nyelvre és honlapra történő feltöltése	NKI, Kommunikációs Központ	2025.12.31.	honlap
Belső kommunikációs eszközökkel a hallgatók és munkatársak megismertetése a panasztételi fórumok elérhetőségével (offline/online anyagok kialakítása)	Esélyegyenlőségi Bizottság	2025.06.30	Szakmai anyagok
Kapcsolatfelvétel, tapasztalatcsere és együttműködés kialakítása országos szervezetekkel (nők támogatása mérnöki pályán, anyák ismételt munkába állása, nők vezető beosztásban)	Esélyegyenlőségi Bizottság	2025.12.31	Emlékeztető
Elért eredmények kommunikációja	Esélyegyenlőségi Bizottság	folyamatos	Emlékeztető

A Bizottság köteles a Rektor részére a feladatok előrehaladásáról éves jelentés keretében beszámolni.

VII. Végrehajtási és monitoring szakasz

A végrehajtási szakasz célja a tevékenységek végrehajtásának ellenőrzése és a szükséges tájékoztatás megtétele.

- a) A célcsoportok számadatainak rendszeres ellenőrzése (évente). Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság
 - a. Munkaügyi Iroda adatai alapján
 - b. Rectori Kabinet, Gazdasági Főigazgatóság, Minőségirányítás, Pályázati Iroda, Felsőoktatási igazgató, Esélyegyenlőségi koordinátor adatai alapján
- b) VI. pont alatti intézkedések ellenőrzése (évente). Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság
 - a. A Rektor felé beszámoló formájában, az EB által összeállított jelentés alapján
- c) Kapcsolattartás
 - a. Kapcsolattartásért felelős (hallgatók és munkavállalók tekintetében egyaránt):
 - Esélyegyenlőségi Bizottság

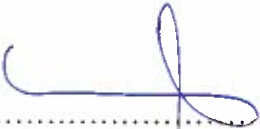
Esélyegyenlőségi Terv			
	1. kiadás	0. módosítás	11(11). oldal

VIII. Záró rendelkezések

- (1) A Dunaújvárosi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervét a Dunaújvárosi Egyetem Szenátusa 24-2024/2025. (2024. 12. 13.) számú határozatával fogadta el, mely 2024. december 14. napján lép hatályba, de rendelkezéseit 2024. január 1. napjától szükséges alkalmazni.
- (2) Jelen Terv következő felülvizsgálatának határideje 2026. december 1. napja.
- (3) Jelen Terv hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a Nemek közötti esélyegyenlőségről szóló terv.
- (4) Jelen dokumentum közzétételéről az Egyetem a helyben szokásos módon gondoskodik
- (5) Jelen dokumentum elérési útvonala:

N:\1 - Szabályzatok\ÉRVÉNYES SZABÁLYZATOK

Dunaújváros, 2024. december 13.


 Dr. András István
 rektor

