A NYÍREGYHÁZI EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

1. A Nyíregyházi Egyetem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezései alapján biztosítja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését és elősegíti az esélyegyenlőség megvalósítását.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv Magyarország Alaptörvénye; a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény; az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény; a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény; a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény; az Európai Unió vonatkozó antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi szabályozása alapján készült.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv a Nyíregyházi Egyetem, a Nyíregyházi Egyetemmel munkaviszonyban állók képviseletében eljáró Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete közötti egyeztetést követően, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nők, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők célcsoportjait.
4. Az intézményi Esélyegyenlőségi Tervet 2026. május 29. napjától 2028. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el.
5. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2028. december 31.
6. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a munkajogviszonyra jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.
7. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal (Alapvető Jogok Biztosának Hivatala), gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

I. Helyzetfelmérés

A Nyíregyházi Egyetemen 2026. május 15-én munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

Összdolgozói létszám	**480**
Nők száma	296

50 év felettiek száma	219
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben	19
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma	6
Pályakezdők	13
Roma származásúak száma	0

A felső vezetésben és a középvezetésben dolgozó nők és férfiak aránya:

Középvezetésben foglalkoztatottak száma	28	
ebből	**Nők**	**Férfiak**
	19	9
Felső vezetésben foglalkoztatottak száma	7	
ebből	**Nők**	**Férfiak**
	4	3

II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések

A Nyíregyházi Egyetem elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett.

Az esélyegyenlőségi terv kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra, kiemelten segítve: nők, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők és a nyugdíjba vonulás előtt álló kollégák veszélyeztetett célcsoportjait.

A Nyíregyházi Egyetem, mint munkáltató az egyetemmel munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatárs számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát, kiemelten az esélyegyenlőség elvének megvalósítását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára. Az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják a kapcsolatos sérelmeket.

Konkrét célok, intézkedések

1. Az Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása útján elérhető, hogy az esélyegyenlőség a munkavállalói oldalról biztosítva legyen. Ennek érdekében gondoskodni kell évi 2 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.
2. A pályázatokért felelős egység vezetőjének tájékoztatni szükséges az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyeknél szerepel az esélyegyenlőségi terv, valamint amelyekben esélyegyenlőségi vállalás történik.
3. Az Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia szükséges a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről, együttműködve a munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel.

4. Igény esetén a gyed és gyes után munkába álló anyák beilleszkedésének segítése az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentorkolléga közreműködésével.
5. A munkáltató a fogyatékkal élő munkatársak számára biztosítja lehetőség szerint az akadálymentesítés fizikai és infokommunikációs környezetet. Másrészt a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékosságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
6. A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekben és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. Az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont nem kerül megfogalmazásra.
7. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalókat esetlegesen érintő humánerőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi, különösen a fentebb megjelölt célcsoportok tekintetében. Vállalja továbbá, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munka/munkakör meglétéhez, illetve a munkavégzés minőségéhez kapcsolódó kritériumok alapján jelöli ki.
8. Az Esélyegyenlőségi Bizottság támogatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv (GEP) mindazon törekvéseit, cselekvési tervét, amelynek célja a nemi dimenzió integrációja és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs (K+I) szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül. A GEP fő célkitűzése továbbá, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, valamint elemzési és ellenőrzési rendszert hozzon létre, amely lehetővé teszi az Egyetem nemek közötti egyenlőségének teljes körű megvalósulását. Jelen Esélyegyenlőségi Terv egyik szerves részét képezi az említett Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terve (2. sz. melléklet).

III. Az egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a munkavállaló panasztételi jogával élve a munkáltatói jogkör gyakorlójához (rektor, elnök, gyakorló iskola esetén az igazgató) fordulhat az Esélyegyenlőségi Terv 1. sz. mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A bizottság az elé kerülő ügyet anonim módon kezeli.

A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi

vagy szabálysértési hatóságok, különösen Alapvető Jogok Biztosának Hivatala eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

IV. Záró rendelkezések

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az intézmény honlapján közzéteszi.

A Szenátus megismerte, és az RH/61-80/2014. (július 22.) számú határozatával, 2014. augusztus 1-jei hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervét. Ezzel egyidejűleg a 2010. szeptember 28. napján, az RH/40-121/2010. számú határozattal elfogadott Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.

A Szenátus megismerte, és az IHK/111-251/2015. (december 15.) számú határozatával, 2015. december 17-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az IHK/37-198/2016. (december 6.) számú határozatával, 2016. december 8-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az IHK/93-116/2018. (december 18.) számú határozatával, 2018. december 20-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az IHK/25-6/2021. (január 19.) számú határozatával, 2021. január 21-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az IHK/24-171/2022. (december 13.) számú határozatával, 2022. december 15-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az JII/51-71/2026. (május 28.) számú határozatával, 2026. május 29-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

Nyíregyháza, 2026. május 28.

A Szenátus nevében:

Dr. Szabó György
rektor

1. sz. melléklet

PANASZTÉTELI ŰRLAP DOLGOZÓK SZÁMÁRA

Munkavállaló neve, beosztása	
Munkavégzés helye	
Munkáltatói jogkör gyakorlója	
Közvetlen munkahelyi vezetője	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az esélyegyenlőségi bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	