

A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
a 2025. január 1. - 2025. december 31. közötti időszakra

A Pécsi Tudományegyetem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezései alapján a 2025. január 1. és 2025. december 31. közötti időszakra az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya a Pécsi Tudományegyetem minden karára, önálló szervezetére és szervezeti egységére, és valamennyi munkavállalójára kiterjed.

I. Általános célok, etikai elvek

A Pécsi Tudományegyetem jelen Esélyegyenlőségi Tervvel kifejezésre juttatja elkötelezettségét a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, kinyilvánítja továbbá azt a szándékát, hogy az egyenlő bánásmód elveit maradéktalanul tiszteletben tartja, és e két elv érvényre juttatása, valamint az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Pécsi Tudományegyetem a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma érvényesül:

- a munkaerő-felvétel során,
- az alkalmazás és munkafeltételek tekintetében,
- a munkabérek, jövedelmek, juttatások tekintetében,
- a képzés, továbbképzés, és az egyéb ösztönzések meghatározása tekintetében,
- a munkavállalók tagságával és részvételével kapcsolatosan a munkavállalók szervezeteiben,
- az előmeneteli rendszerben,
- valamint a jogviszony megszüntetés, áthelyezés és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekben is.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed a munkavállalók minden csoportjára, és tilalmazza különösen a koruk, nemük, bőrszínük, családi állapotuk, nemzetiségük, etnikai hovatartozásuk, származásuk, vallásuk és világnézetük, politikai meggyőződésük, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk miatti bármilyen megkülönböztetést. A Pécsi Tudományegyetem kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota, illetve fogyatékosága miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Pécsi Tudományegyetem elismeri minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, erre tekintettel a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát, egyedi értékeit. A Pécsi Tudományegyetem a munkavállalók érdekeit figyelembe véve olyan munkakörülményeket és munkafeltételeket alakít ki, amelyek biztosítják az emberi méltóság tiszteletben tartását és megőrzését.

3. A méltányos és rugalmas bánásmód

Tekintettel arra, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve, valamint az emberi méltóság tiszteletben tartása nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érheti, ezért az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. E körben a felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nők, a 40 év feletti, a roma identitású és magukat más kisebbséghez tartozónak valló, a fogyatékossgal élő, a gyermeket nevelő/nagycsaládos, illetve a gyermekeiket egyedül nevelő munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a képzések, a munkakörülmények, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

II. Helyzetkép

A helyzetfelmérés adatai a 2024. decemberi állapotot tükrözik.

1. A munkavállalókkal kapcsolatos adatok

- a) A Pécsi Tudományegyetem munkavállalóinak száma **10472 fő**, ebből **7208 fő** (69%) nő.
- b) A munkavállalók között magas a 40 éven felüliek aránya, összesen **6685 fő** (64%), ebből **4588 nő** (69%).
- c) Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma 2024-ben **234 fő** ebből **154 fő** (66%) nő.
- d) A 2024. évben a Pécsi Tudományegyetem **1662 fővel** létesített munkavállalói (vagy korábban közalkalmazotti) jogviszonyt, ebből **1152 fő** (69%) nő.

2. A juttatások területén:

- a) A Pécsi Tudományegyetem a Kollektív Szerződésben meghatározott feltételek mellett és az igénylők rászorultságára figyelemmel, az ott meghatározott eljárásrend szerint az arra jogosult munkavállalóknak lakáscélú munkáltatói kölcsönt nyújt, illetve a Pécs Megyei Jogú Várossal kötött megállapodások alapján bérlőkijelölési joggal rendelkezik, amelynek gyakorlása során fokozottan figyelembe veszi a hátrányos helyzetű csoportok segítségének lehetőségét.
- b) A Pécsi Tudományegyetem az egyetemen működő szakszervezetek közreműködésével a munkavállalók számára kedvezményes üdülési lehetőséget biztosít. A kérelmek elbírálásánál a családi és szociális helyzet kiemelt szempontként érvényesül, ennek megfelelően a munkáltató a nagycsaládosok, a gyermeküket egyedül nevelők, valamint az alacsony jövedelműek támogatására törekszik.
- c) A Pécsi Tudományegyetem a Kollektív Szerződése, valamint az érdekképviseleti szervekkel kötött külön megállapodások alapján, a Szenátus által jóváhagyott Üzleti Tervben jóléti és szociális célokra elkülönített Alap keretéből különböző formákban (beiskolázási támogatás, szülési segély, temetési segély, szociális segély, év végi juttatás,

gyermektáboroztatási támogatás) támogatja a szociálisan hátrányos helyzetben lévő munkavállalókat.

- d) A Pécsi Tudományegyetem a munkavállalók számára jogsegélyszolgálatot biztosít.
- e) A Pécsi Tudományegyetem a fogyatékossgal élő egyetemi polgárok életminőségének javítása érdekében Támogató Szolgálatot működtet.

3. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- a) A Pécsi Tudományegyetem munkavállalói közül **5907 fő** (56%) rendelkezik felsőfokú végzettséggel.
- b) A Pécsi Tudományegyetem munkavállalói közül **3527 fő** (34%) rendelkezik középfokú végzettséggel.
- c) A munkavállalók közül **401 fő** (3,8%) rendelkezik vezető, vagy magasabb vezető megbízással.

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítése, valamint az egyenlő bánásmód maradéktalan biztosítása érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- 1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a személyügyi folyamatok folyamatos felülvizsgálata.
- 2. A munkakörülmények javítása, kiemelten a 40 év feletti, a kisgyermekes szülők és a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítására, különös tekintettel az épületek és a munkaállomások fizikai és infokommunikációs akadálymentesítésére.
- 3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, a munkavállalók képzettségének, idegen nyelvi tudásának fejlesztése.
- 4. A gyermeket nevelő munkavállalók számára biztosított kedvezmények lehetőségek szerinti kiterjesztése.
- 5. A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, a kommunikációban a támogatást igénylő fejezzen ki esélytudatosságot, vagyis törekedjen arra, hogy közvetítse az egyetem befogadó szemléletét és csökkentse az egyes társadalmi csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.
- 6. Az infokommunikációs fejlesztések esetén a támogatást igénylő törekedjen az infokommunikációs akadálymentesítésre, keresse ennek szükségszerűen kielégítő és innovatív eszközeit.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok tekintetében

1. A bérezés (juttatások) területén

- a) A 2017. március 1. napjától hatályos Kollektív Szerződés felülvizsgálatát a Felek szükség szerint elvégzik, a Kollektív Szerződést az abban meghatározott eljárás rend szerint, szükség esetén módosítják, ennek során különös figyelmet fordítanak a jogszabályi változásokra, valamint a munkavállalók juttatásaira.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: Kollektív Szerződés szerint

Felelős: KSZ kötő felek

- b) A Pécsi Tudományegyetem a munka díjazására vonatkozó jogszabályi előírásokat mindenkor betartja, a jogszabály által biztosított juttatásokat a munkavállalók számára megkülönböztetés nélkül biztosítja.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkörgyakorlók

2. A munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem) területén

- a) A Pécsi Tudományegyetem a munkahelyet és a munkavégzést a speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé és lehetővé teszi, ennek érdekében a munkahelyet fizikailag akadálymentesíti, a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat mindenki számára érthető módon közli, és a fogyatékosággal élők számára a munka ellátásához szükséges eszközöket biztosítja. Ennek érdekében kidolgozza annak a módszertanát, hogy hogyan készíthető naprakész, változáskövető, az érintett felhasználók számára könnyen értelmezhető, kommunikálható és riportolható adatbázis az épületek fizikai és infokommunikációs akadálymentességének állapotáról, továbbá elkészíti az ehhez szükséges adatbázist.

Kedvezményezettek köre: fogyatékosággal élők

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek

- b) A munkáltató a munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, valamint egészséges életmódjának elősegítésének érdekében biztosítja a mindenkor hatályos jogszabályokban meghatározott munkavédelmi eszközöket, felszereléseket, valamint megteremti a biztonságos munkavégzés feltételeit, összegyűjti, kommunikálja és fejleszti az egyetemen elérhető egészség prevenciós szolgáltatásokat. Ennek érdekében Munkavédelmi szabályzatát, valamint egyéb vonatkozó szabályzatait rendszeresen felülvizsgálja.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek

- c) A Pécsi Tudományegyetem a Támogató Szolgáltatón keresztül megkönnyíti a fogyatékosággal élő egyetemi polgárok közlekedését, valamint a hallgatók tanulási körülményeit.

Kedvezményezettek köre: fogyatékosággal élő hallgatók

Határidő: folyamatos

Felelős: Támogató Szolgálat

- d) A munkáltató a munkavállalóknak a selejtezés ütemében és pénzügyi lehetőségeik függvényében ergonomiailag megfelelő munkakörülményeket, munkaeszközöket biztosít.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek, Kancellária

- e) A munkáltató biztosítja a munka- egészségügyi ellátást, speciális szűrővizsgálatokat szervez, összegyűjti, kommunikálja és fejleszti az egyetemen elérhető egészség prevenciók szolgáltatásokat, valamint lehetővé teszi a hátrányos helyzetű és veszélyeztetett csoportok számára azok igénybevételét.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek

- f) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a Pécsi Tudományegyetem olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállalók érdekeit egyaránt figyelembe veszik, és amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára. Ennek érdekében a munkáltató a különféle nyugdíjazási lehetőségekről tájékoztatót állít össze és azt az érintettekhez folyamatosan eljuttatja.

Kedvezményezettek köre: 40 év szolgálati idővel rendelkező nők, nyugdíjazás előtt álló munkavállalók

Határidő: folyamatos

Felelős: Kancellária, munkáltatói jogkörgyakorlók

- g) A Pécsi Tudományegyetem vállalja, hogy a létszámleépítések esetén a jogviszony megszüntetési védelmet biztosító munkajogi szabályokat mindenkor betartja, az Esélyegyenlőségi Terv I. fejezetében meghatározott általános célokat és etikai elveket figyelembe veszi, a jogszabályok által kínált lehetőségekről a munkavállalókat tájékoztatja és ezeket a lehető legnagyobb mértékben igénybe veszi.

Kedvezményezettek valamennyi munkavállaló

Határidő: folyamatos

Felelős: Kancellária, munkáltatói jogkörgyakorlók

3. Szakmai előmenetel (végzettségek, munkaerő-felvétel, jogviszony megszüntetés) területén

- a) A Pécsi Tudományegyetem a munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében az álláshirdetésekből, az alkalmazás kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál és a munkavállalók kiválasztásánál nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, etnikai hovatartozás, családi állapot, vallás és világnézet, politikai hovatartozás szempontjából, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetét. A Pécsi Tudományegyetem a munkavégzésre irányuló jogviszony létrejötté során a hangsúlyt az adott munka ellátásához szükséges képzettségre, készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatokra helyezi.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek

- b) A Pécsi Tudományegyetem fontosnak tartja munkavállalói egyetemen belüli karriercéljainak támogatását. Ennek érdekében munkavállalói számára biztosítja a meghirdetett álláshelyekhez való egyenlő hozzáférést, amennyiben a munkakörben ellátandó feladat azt indokolja, továbbá a Pécsi Tudományegyetem biztosítja, hogy a munkaerő-felvételi igény során munkavállalói előnyben részesüljenek.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek, Kancellária

- c) A munkáltató a munkavállalók szakmai előmenetele során az erre vonatkozó jogszabályokat maradéktalanul betartja és a jogszabályban meghatározott jogokat minden munkavállaló számára egyenlő mértékben, megkülönböztetés nélkül biztosítja.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek, Kancellária

- d) A Pécsi Tudományegyetem vállalja, hogy az esetleges jövőbeni létszámleépítések során továbbra is a munkavállalók jogállására vonatkozó, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseit maradéktalanul betartva, az abban meghatározott feltételek szerint jár el.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: ütemezésnek megfelelően

Felelős: Kancellária, munkáltatói jogkörgyakorlók

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, esélyegyenlőség a képzés, oktatás terén

- a) A Pécsi Tudományegyetem a munkavállalók tudásának, képzettségének emelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvételt kortól, nemtől, családi állapottól függetlenül engedélyezi, a szervezeti egység pénzügyi lehetőségeitől és a munkáltató döntésétől függően a képzés költségeihez hozzájárul.
- b) A Pécsi Tudományegyetem a munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan felméri, és törekszik a munkavállalók képzésének minél szélesebb körű támogatására, ennek során kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
- c) A Pécsi Tudományegyetem a munkavállalók részére a Munka Törvénykönyvének, valamint a hatályos egyetemi szabályozásnak megfelelően a munkavállalókkal megkötendő tanulmányi szerződés alapján a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt megállapodás szerint biztosítja, valamint a képzés költségeihez hozzájárul.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

Határidő: folyamatos

Felelős: a szervezeti egységek

5. A gyermeket nevelő/nagycsaládos munkavállalók számára biztosított kedvezmények területén

- a) A Pécsi Tudományegyetem a munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók lakhelyének munkahelytől való távolságát, a családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, ennek érdekében törekszik arra, hogy a munkarend az oktatási, nevelési intézmények nyitvatartásához igazodjék, valamint a szabadságolásoknál az iskolai, óvodai szüneteket figyelembe veszi.

Kedvezményezettek köre: családosok

Határidő: folyamatos

Felelős: a szervezeti egységek

- b) A Pécsi Tudományegyetem törekszik arra, hogy a különböző juttatások, kedvezmények biztosítása során a gyermeket nevelő/nagycsaládos munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelők és a pályakezdők előnyt élvezzenek (élethelyzetüknek megfelelően iskolakezdési támogatás, lakásfenntartási támogatás, munkáltatói lakáskölcsön, kedvezményes üdültetés, szociális segély stb.).

Kedvezményezettek köre: családosok, pályakezdők

Határidő: folyamatos

Felelős: a szervezeti egységek

- c) A Pécsi Tudományegyetem a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti, velük a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot.

Kedvezményezettek köre: családosok

Határidő: folyamatos

Felelős: a szervezeti egységek

- d) A Pécsi Tudományegyetem a fenntartott köznevelési intézményeinek tagintézményeiként óvodát és bölcsődét tart fenn, amely intézmények az alapító okiratuk, illetve működési engedélyük szerint biztosítják a gyermekek napközbeni ellátását, valamint óvodai nevelését-gondozását. Az egyetem dolgozóinak gyermekei a bölcsődébe, valamint óvodába történő felvétel során előnyt élveznek.

Kedvezményezettek köre: családosok

Határidő: folyamatos

Felelős: Pécsi Tudományegyetem Gyakorló Általános Iskola, Gimnázium és Óvoda

PTE Illyés Gyula Gyakorlóiskola, Alapfokú Művészeti Iskola és Gyakorlóóvoda

V. Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósításában közreműködő szervek, valamint az egyenlő bánásmód betartása, valamint az esélyegyenlőség biztosítása érdekében alkalmazandó eljárás

1. A Pécsi Tudományegyetem Esélyegyenlőségi Tervében foglaltak teljesítését az Alkalmazotti Tanács, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság kíséri figyelemmel.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság összetételére, működésére, feladat- és hatáskörére vonatkozó szabályokat a Pécsi Tudományegyetemen működő nem szenátusi állandó bizottságokról és az ad hoc munkacsoportok megalakulásának rendjéről szóló 2/2019. számú rektori és kancellári utasítás tartalmazza.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság közreműködik az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, hátrányos megkülönböztetés, valamint az esélyegyenlőségre vonatkozó jogszabályok és jelen Terv megsértése miatt tett panaszok kivizsgálásában, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében alkalmazandó eljárásban.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság, valamint az Alkalmazotti Tanács a munkavállalók nagyobb csoportját érintő jogszabálysértés esetén bejelentés, panasz nélkül is vizsgálatot kezdeményezhetnek a Pécsi Tudományegyetem rektoránál.

2. A Pécsi Tudományegyetem az egyenlő bánásmód betartása, valamint az esélyegyenlőség biztosítása érdekében lehetőséget biztosít a munkavállalóknak a panasztételre az alábbi módon. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén minden munkavállaló, megkülönböztetés nélkül az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz, az Alkalmazotti Tanácshoz, illetve a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetekhez fordulhat, melyek a panaszt annak benyújtásától számított 8 napon belül – szakszervezeti panaszbenyújtás esetén az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményének kikérése után – a munkáltató elé tárják.

A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 8 napig a panasz alapját képező kifogásolt intézkedés nem hajtható végre.

Amennyiben az érintettek a fenti eljárás során nem tudnak megegyezni, az eljárásba közvetítőt vonhatnak be, az ezzel kapcsolatos költségek viseléséről egyedi megállapodásban kell rendelkezni.

Az eljárás eredményéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.

Amennyiben az eljárás így sem sikeres és az ügy nem oldható meg, a munkavállaló a területileg illetékes Törvényszékhez fordulhat.

3. Fentiekén túl a Pécsi Tudományegyetemen a PTE Szervezeti és Működési Szabályzatának 55. számú melléklete alapján egyetemi ombudsman működik, akinek általános feladata az egyetemi polgárok, az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő, diszkriminációmentes kezelésének támogatása, és az ezzel összefüggő konfliktusaik békés úton történő rendezésének elősegítése az egyetemi működés során.

Az ombudsmant az egyetem bármely polgára megkeresheti, amennyiben az egyetem egy másik polgára, döntéshozó fóruma, vagy szervezeti egysége részéről az egyetemi működéshez kapcsolódóan az alábbiak bármelyikét tapasztalja:

- a) az esélyegyenlőség sérelme,
- b) diszkrimináció,
- c) a tisztességes eljáráshoz való jog megsértése,
- d) az emberi méltóság megsértése,
- e) hatalommal való visszaélés,
- f) a magánszféra megsértése,
- g) zaklatás,
- h) a szexuális önrendelkezési jog megsértése.

4. A Pécsi Tudományegyetem Esélyegyenlőségi Tervét a felek a 2025. január 1. és 2025. december 31. közötti időszakra fogadják el.
5. Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását az Esélyegyenlőségi Bizottság kíséri figyelemmel. Az Esélyegyenlőségi Bizottság megvizsgálja az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulását, az egyenlő bánásmód és a munkahelyi esélyegyenlőség helyzetét, és a vizsgálat eredményéről 2026. január 31-ig beszámolót készít a rektornak.
Annak érdekében, hogy az Esélyegyenlőségi Bizottság a terv végrehajtása előrehaladását figyelemmel kísérhesse, valamint, hogy az ellenőrzési és beszámolási kötelezettségének eleget tehessen, a IV. fejezetben foglaltak végrehajtásáért felelős szervezeti egységek és személyek minden év február 28. napjáig a bizottságot írásban tájékoztatják az adott tervezési időszakban megvalósítani tervezett konkrét intézkedéseikről.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2026. január 31.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadásáig felek jelen Esélyegyenlőségi Tervet tekintik magukra nézve kötelezőnek.

A szervezeti egységek vezetői gondoskodnak arról, hogy az Esélyegyenlőségi Terv minden munkavállaló számára megismerhető és hozzáférhető legyen.

A Pécsi Tudományegyetem Esélyegyenlőségi Tervét a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtése érdekében a felek aláírásukkal elfogadják.

Dr. Miseta Attila
rektor

Decsi István
kancellár

Záradék:

A Rectori Vezetői Értekezlet 8/2025. (01.16.) sz. határozatával támogatta a Pécsi Tudományegyetem 2025. évi Esélyegyenlőségi Tervének kiadását.