PÁZMÁNY

1635

# Pázmány Péter Katolikus Egyetem
# Esélyegyenlőségi stratégia

| | | |
|---|---|---|
| Készítette: Minőségbiztosítási Iroda, Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság | Véleményezte: Egyetemi Minőségbiztosítási Bizottság X/2026 (I.29) sz. határozatával | Jóváhagyta: Egyetemi Tanács **4/2026. (II. 12.)** sz. határozatával |
| Kiadó: Dr. Kuminetz Géza rektor | Kihirdetés dátuma: 2026.02.17. | Hatályba lépés: 2026.02.17. |
| Verzió/kiadás dátuma: v2_2026 | Hozzáférés módja: munkatársak részére | Oldalak száma: 19 |

# Tartalom

1. A nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő stratégia ..... 2
1.1. Bevezető ..... 2
1.2. Helyzetértékelés ..... 4
1.2.1 PPKE munkatársak ..... 5
1.2.2 PPKE oktatók-kutatók-tanárok ..... 8
1.2.3 PPKE hallgatók ..... 9
1.3. Stratégiai célkitűzések ..... 12
1.3.1 A munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szervezeti kultúra ..... 12
1.3.2 Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban ..... 13
1.3.3 Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során 14
1.3.4 Az esélyegyenlőségre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése ..... 15
1.3.5 A szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések ..... 15
2. Fogyatékossággal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása ..... 15
2.1. Bevezető ..... 15
2.2. Helyzetértékelés ..... 16
2.3. Stratégiai célkitűzések ..... 17
2.3.1 Akadálymentes környezet biztosítása ..... 17
2.3.2. Fogyatékossággal élők életminőségének javítása ..... 18
3. Felülvizsgálat ..... 19

# 1. A nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő stratégia

## 1.1. Bevezető

***Isten megteremtette az embert, saját képmására, az Isten képmására teremtette őt, férfinak és nőnek teremtette őket. Isten megáldotta őket... Isten látta, hogy nagyon jó mindaz, amit alkotott.***

Ter 1,27.31

A Teremtés Könyvében jól tükröződnek a keresztény szellemiség alapelvei és alapvető értékei, amely alapján a Pázmány Péter Katolikus Egyetem kialakította a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő stratégiáját. Ezen szemlélet ugyan különbséget tesz férfi és nő között, de eszmeiségét tekintve a középpontban az EMBER áll, mindenfajta megkülönböztetés nélkül.

Mindez azt jelenti, hogy az emberi személyt úgy fogadjuk el férfinak, illetve nőnek, ahogy Isten megteremtette. Elfogadjuk egyenlő méltóságukat, de részben eltérő szerepeiket is, melyek természetükből fakadnak. A nőkkel szembeni pozitív diszkrimináció számunkra azt a méltányosságot jelenti, hogy az anyai szerepből fakadó, a társadalmi-közéleti-tudományos szolgálatban elszenvedett esetleges hátrányt a lehető legjobban kompenzálja, de úgy, hogy a nő ilyen szerepvállalása során is nő maradhasson: sajátos női értékeit tudja megjeleníteni tevékenységében.

Az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatóságának kiadásában, először 2003-ban megjelenő „She Figures" jelentés az európai országok összehasonlító statisztikái alapján értékeli a nemek közötti egyenlőséget a K+F+I területén. A jelentés részletesen feltárja a nemek közötti különbségeket mind a munkakörülmények, mind pedig a kutatási eredmények tekintetében. A 2024-es kiadvány („She Figures 2024: Gender...") újdonsága a She Figures Index bevezetése, amely hat kulcsfontosságú dimenzióban osztályozza az Európai Unió tagállamainak előrehaladását a nemi egyenlőség terén az Európai Kutatási Térségben: szegregáció, kutatási ágazatok, karrier-előrehaladás, döntéshozatal, kutatási részvétel, valamint a nemi dimenzió beépítése a kutatási és innovációs tartalomba.[1]

A „She Figures 2024" jelentés adatai alapján [2]az EU-tagállamok összességében 60 és 88 pont közötti értékeket értek el. Ezen a rangsoron Magyarország a 67,2 pontot elérve a 21. helyen található. A magyar teljesítményt kiemelkedően erős a nemi dimenzió kutatási és innovációs tartalomba történő beépítésében: a 9. helyet szerezte meg. A szegregáció dimenziójában közepesnek mondható, 18. helyezéssel rendelkezik. Fejlesztendőek

[1] Minden egyes dimenzió, valamint az összesített teljesítmény is egy 0-tól 100 pontig terjedő skálán kerül értékelésre, ahol a 100 pont a teljes nemi egyenlőség elméleti ideálját reprezentálja.

[2] https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024#chapters

ugyanakkor a következő területei: döntéshozatal (21. hely), a kutatási részvétel (22. hely), a kutatási ágazatok (24. hely) és a karrier-előrehaladás (21. hely).

| **„She Figures 2024." eredményei** | **EU-27** | **HU** |
|---|---|---|
| Doktori fokozattal rendelkező nők aránya | 47,56 % | 47,45 % |
| Felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya 25-34 éves férfiak és nők körében[3] | 48,8 % | 36,5 % |
| Önfoglalkoztató nők aránya az ICT területen | 25,35% | 23,57 % |
| Felsőoktatási intézményt vezető nők aránya | 26,4 % | 15,9 % |
| Vezetői testületekben részt vevő nők aránya | 37,7 % | 29,1 % |
| Nők aránya valamilyen tudományterületen publikálók között | 33,7% | 30,4 % |

Az Európai Bizottság 2025. március 7-én elfogadta a nők jogaira vonatkozó ütemtervet[4], amely felvázolja a nemek közötti egyenlőség megvalósításának hosszú távú jövőképét, és a nemek közötti egyenlőséget biztosító társadalom alapelveiről szóló nyilatkozat mellékletében meghatározott alapelveken és szakpolitikai célkitűzéseken alapul.

Ehhez igazodva Egyetemünk nemi esélyegyenlőségi stratégiájának célja a nemek közötti egyenlőség megteremtése, ami magában foglalja a nemi alapú erőszak és megkülönböztetés felszámolását, a nemi sztereotípiák visszaszorítását, és a bérezésben, valamint a döntéshozatalban meglévő strukturális egyenlőtlenségek leküzdését. Ennek elérése érdekében fogalmaz meg konkrét intézkedéseket, a nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítésére. A stratégia feladata, hogy a felülvizsgálat után olyan folyamatosan monitorozható fejlesztési javaslatokat tegyen, amelyek az esélyegyenlőség intézményi szintű működését előre mozdítják.

**A „She Figures" egyes kategóriáinak értelmezése a PPKE vonatkozásában:**

- vezetői pozíciót betöltő nők aránya: **34,5 %**
- vezetői testületekben részt vevő nők aránya: **31,62 %**
- 25–34 éves nők átlagaránya a diplomát szerzők között (2021-2024): **30,07%**
- nők átlagaránya a doktori fokozatszerzők között (2021-2024): **46,35 %**

[3] A nemek egyenlőségének megvalósítása, minden nő és lány társadalmi szerepének megerősítése- Központi Statisztikai Hivatal kiadványai https://ksh.hu/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai/2024/1-24-sdg-5

[4] The Roadmap for women's rights https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu

A stratégia módszertani és végrehajtási alapelve:

**Definiálás** (Define): Problémák azonosítása, külső környezeti hatások alapján célok kinevezése. **Felelős:** Esélyegyenlőségi Bizottság, Minőségbiztosítási Iroda

**Mérés** (Measure): adatgyűjtés a női-férfi létszámarányokra vonatkozóan, felmérések végrehajtása. **Felelős:** Minőségbiztosítási Iroda, Oktatási és Tanulmányi Osztály

**Elemzés** (Analyze): Adatok, felmérési eredmények elemzése. **Felelős:** Esélyegyenlőségi Bizottság, Minőségbiztosítási Iroda

**Fejlesztés** (Improve): Erdedmények alapján fejlesztési javaslatok megnevezése, intézkedési terv készítése. **Felelős:** Esélyegyenlőségi Bizottság, Minőségbiztosítási Iroda

**Nyomon követés** (Control): Kitűzött intézkedések érvényesülésének figyelemmel kísérése, megvalósulásának nyomon követése. **Felelős:** Bér- és Munkaügyi Osztály**,** Minőségbiztosítási Iroda.

## 1.2. Helyzetértékelés

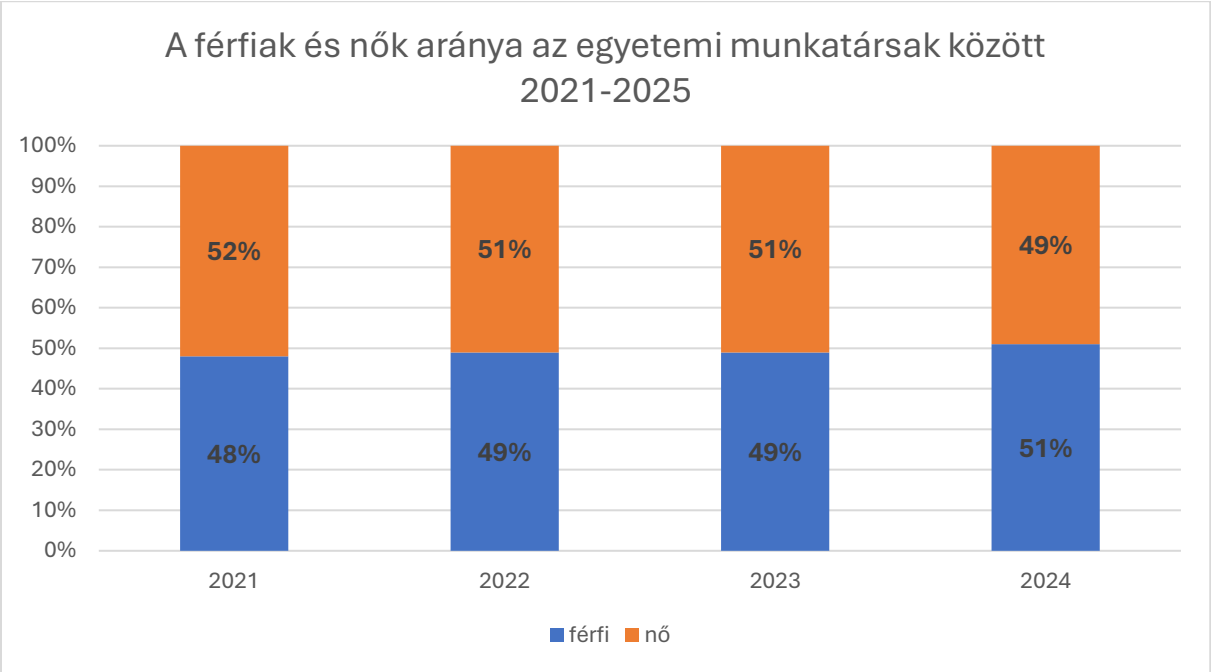
Minden kar rendelkezik esélyegyenlőségi koordinátorral, emellett az egyetemi polgárok az integritást sértő ügyekben az integritási tanácsadóhoz fordulhatnak az Integritást Sértő Események Eljárásrendjéről Szóló Szabályzat alapján. A nemi alapú hátrányos megkülönböztetésre irányuló kérdések 2022-től beépültek egyetemi szinten a Munkatársi elégedettségmérés és kari szinten az Oktatói Motivációs Vizsgálat kérdőívekbe. A férfi-női arányok mutatószámvizsgálata az oktatók és a munkatársak körében folyamatos, amelyekről éves kimutatások készülnek. A mutatószámvizsgálatok a vezetők körében is megtörténtek, amelyhez új intézkedéseket kapcsolunk. Továbbképzés és kompetenciafejlesztés tekintetében szükséges további dedikált kurzusokat is biztosítanunk. Fontos teendő volt kijelölni mely képzések esetében releváns a női-férfi esélyegyenlőség mérése és annak megjelenése a képzési programokban, a közelmúltban

lefolytatott akkreditációs eljárások (Társadalomtudományi Doktori Iskola) alapján ezt a társadalomtudományok területén folytatott képzések esetében gondoljuk relevánsnak.

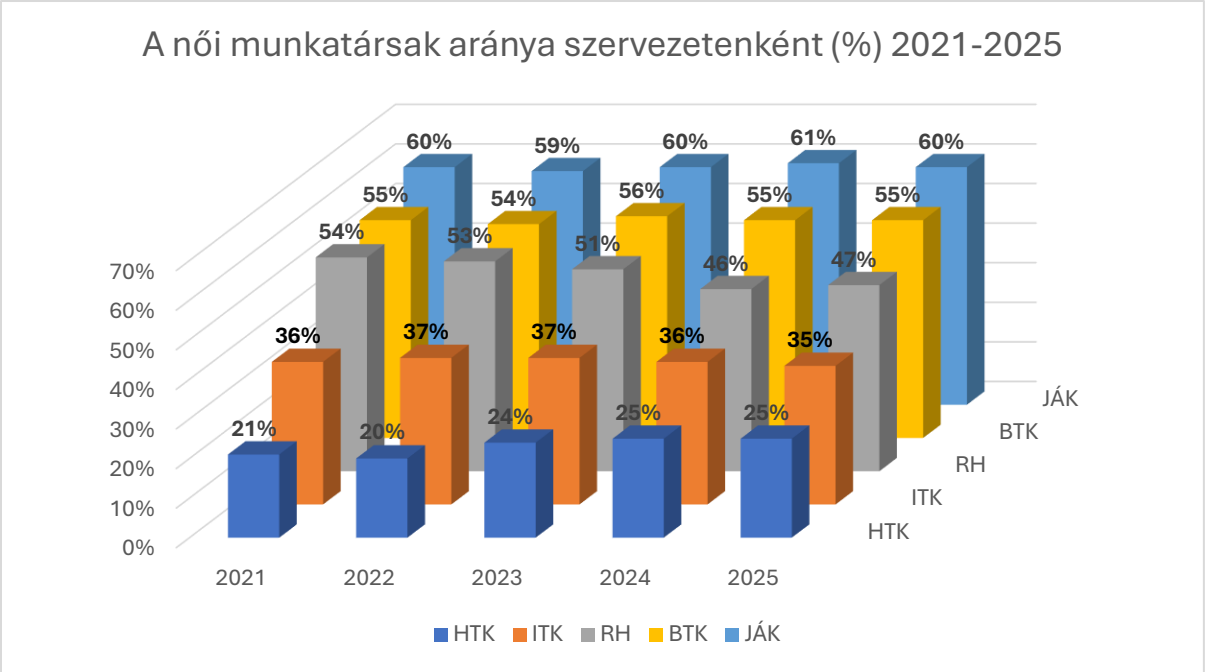
Az elmúlt 5 éves adatok összehasonlítása a stratégia felülvizsgálata során megtörtént, a munkavállalók összlétszámából megállapítható, hogy a nők és a férfiak aránya a teljes Egyetemen elég egyenletes (48-52% között mozog), nagy eltérés ebben az vizsgált időszakban nem kimutatható.

### 1.2.1 PPKE munkatársak

A munkavállalók összlétszámából megállapítható, hogy a nők és a férfiak aránya a teljes Egyetemen elég egyenletes (48-52% között mozog) nagy eltérés ebben az elmúlt 5 évben nem volt.

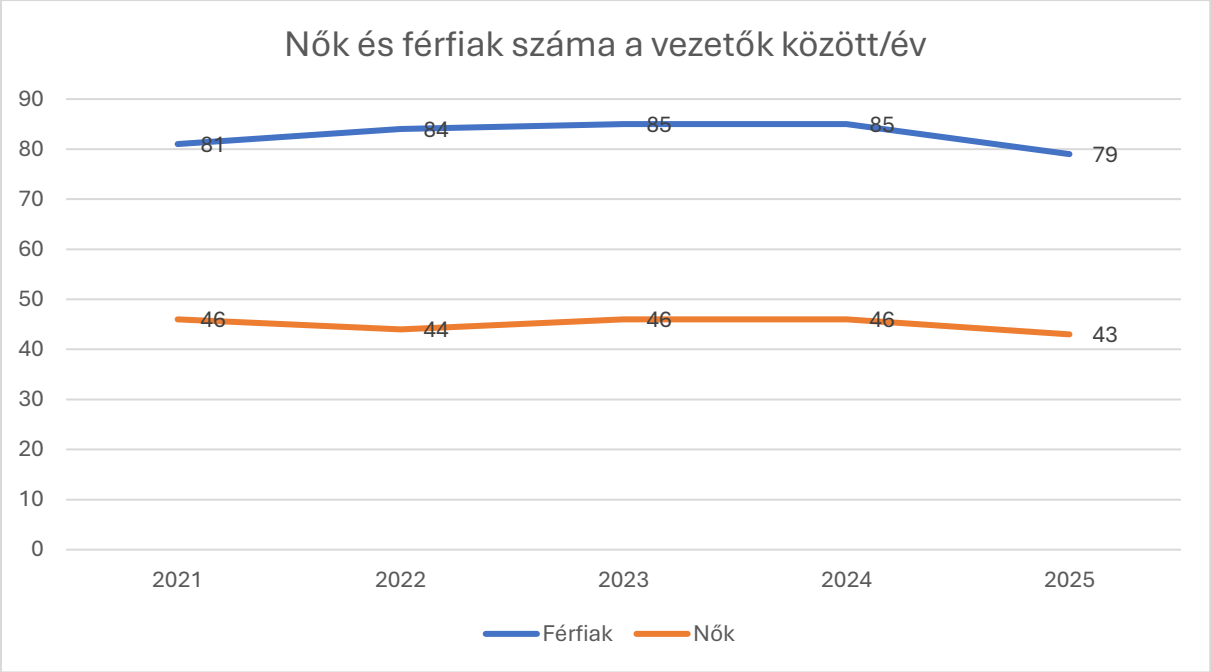



Az egyes karok között megfigyelhetők az arányban különbségek.

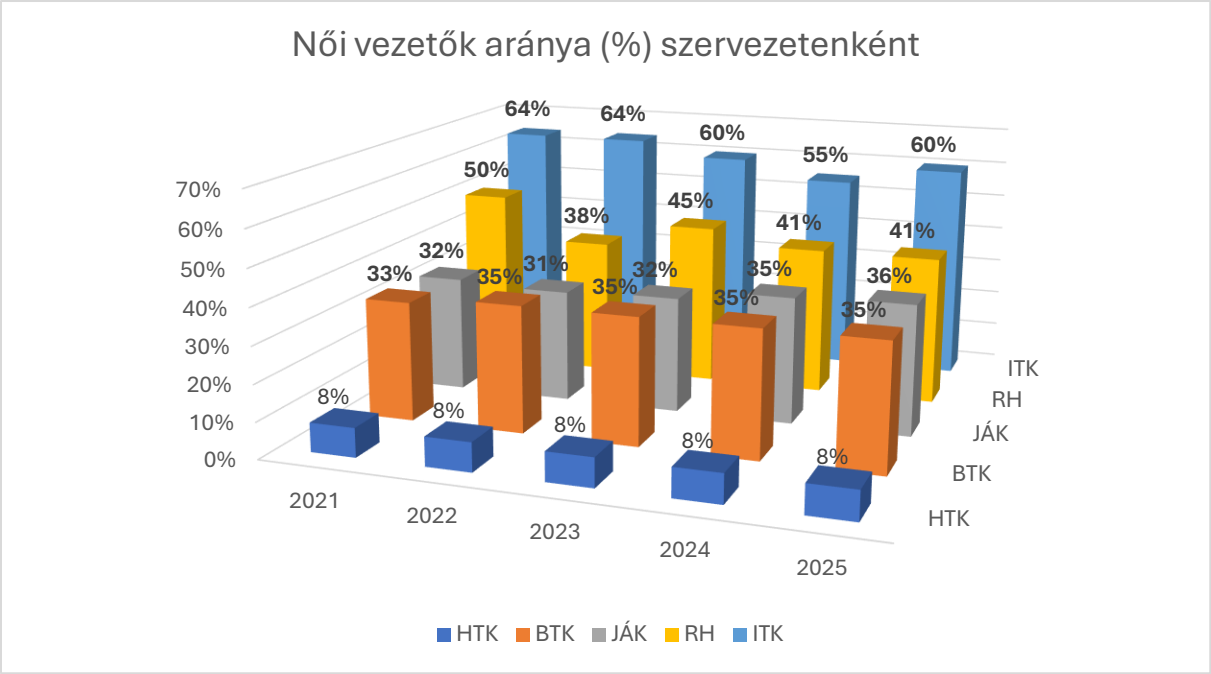



### *Vezetők*

A vezetői munkakörökben a teljes egyetemen 35% körül mozog a nők aránya. Ettől az egyes karoknál vannak eltérések. Az elmúlt öt évben a női vezetők száma 46-43 között, míg a férfi vezetők száma 81-79 között mozgott.

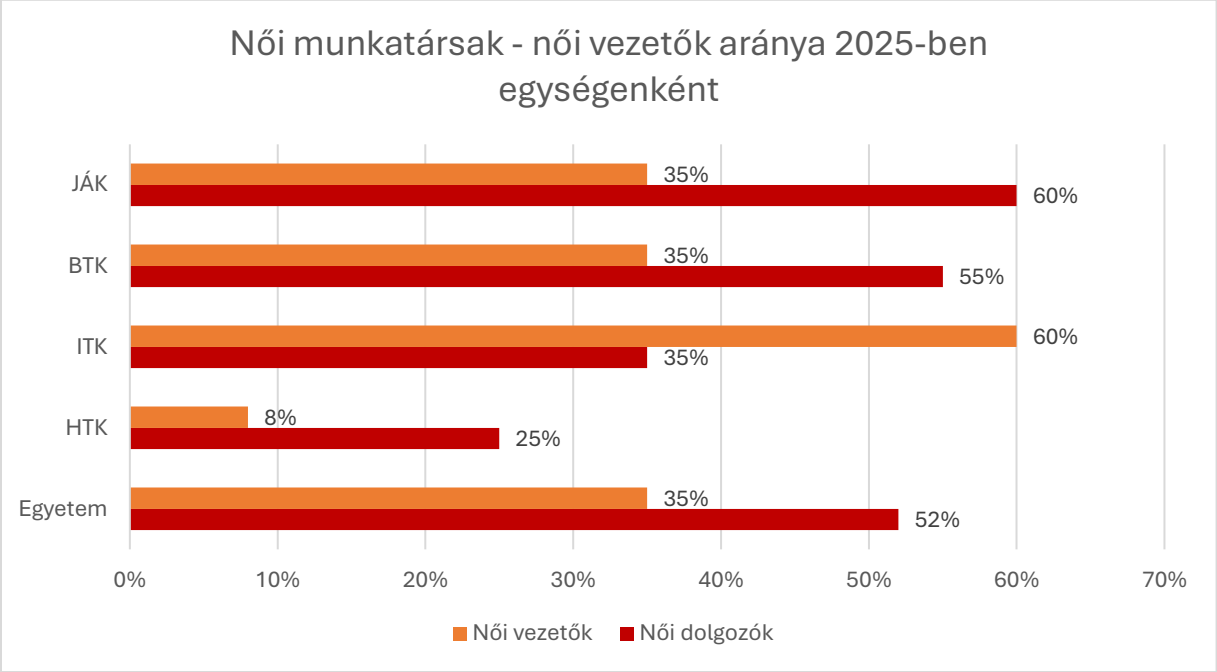



Összevetve a Karok és a Rektori Hivatal kötelékében a következő arányváltozás történt.



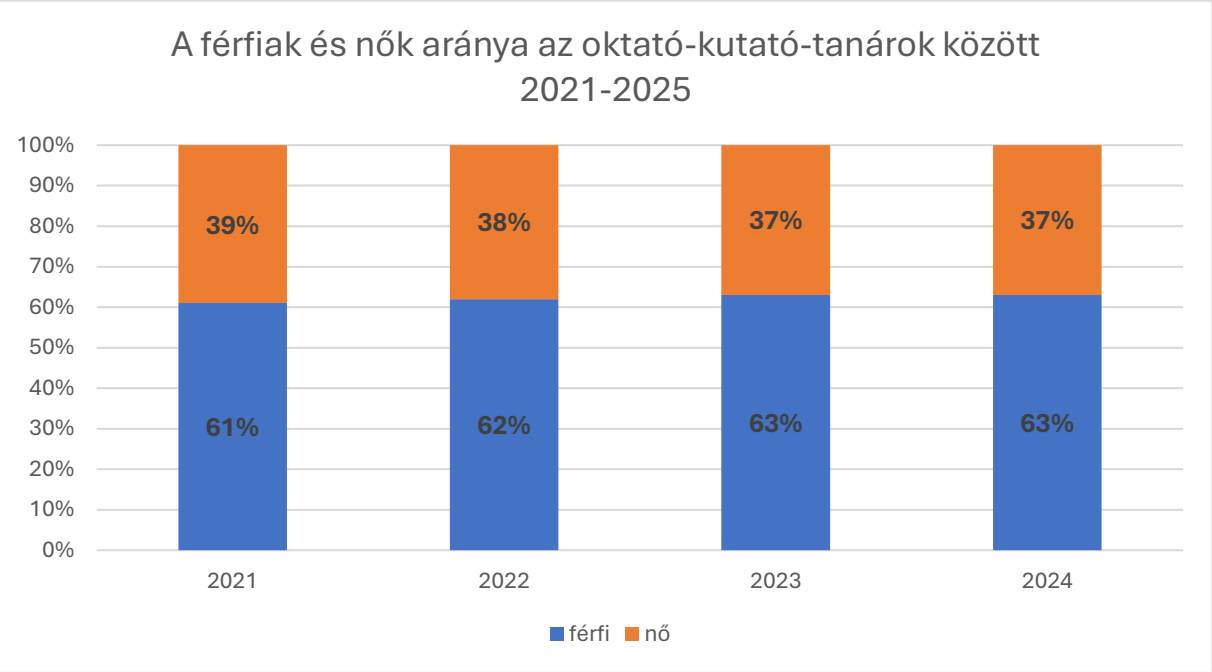

Megállapítható, hogy az ITK vezetői között vannak legnagyobb arányban a nők (55-60%). A legkisebb arányban a HTK vezetői munkakörben foglalkoztatottjai között jelennek meg a nők 8%. A JÁK és a BTK az egyetemi arányoknak megfelelő arányban foglalkoztat nőket vezetői munkakörben. JÁK-on 31-36% között, míg a BTK-n 33-35% között mozog az arány.

Emellett 2025-ben a nők százalékos megoszlása az egyetem és a karok munkavállalói, illetve vezetői munkakörben foglalkoztatottjai között a következőképp alakult:

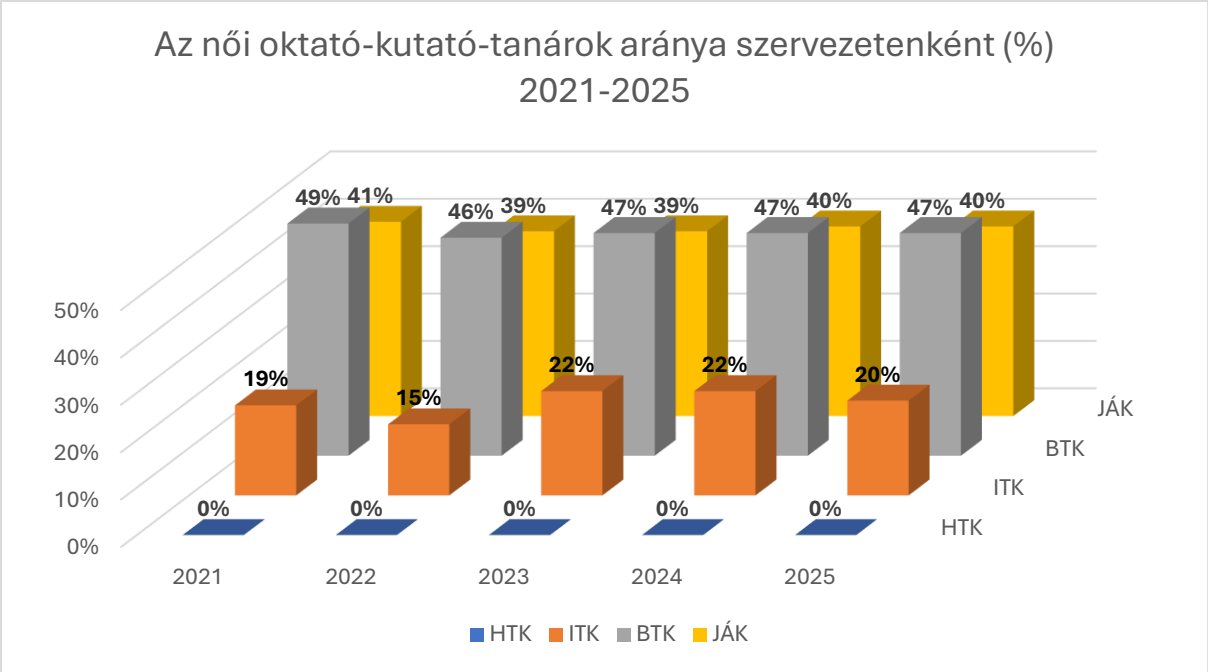


| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Felelős |
|---|---|---|
| Éves nemi arányjelentés készítése az egyetem vezetése számára. | Jelenleg nincs ilyen jelentés | Bér- és Munkaügyi Osztály |
| Megkülönböztetés tilalma az álláshirdetéseknél | lásd álláshirdetések | Bér- és Munkaügyi Osztály |

### 1.2.2 PPKE oktatók-kutatók-tanárok




Az oktatói-kutatói munkakörben foglalkoztatottak között a nők aránya 37-39% között mozog, az egyetemi szintű arányokban finom csökkenés kimutatható 2023-tól kezdődően.




| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Felelős |
|---|---|---|
| Egyetemi szinten nem csökkenhet 30% alá a főállású női oktatók-kutatók aránya | 2024: 37% | kari vezetés oktatási rektorhelyettes |

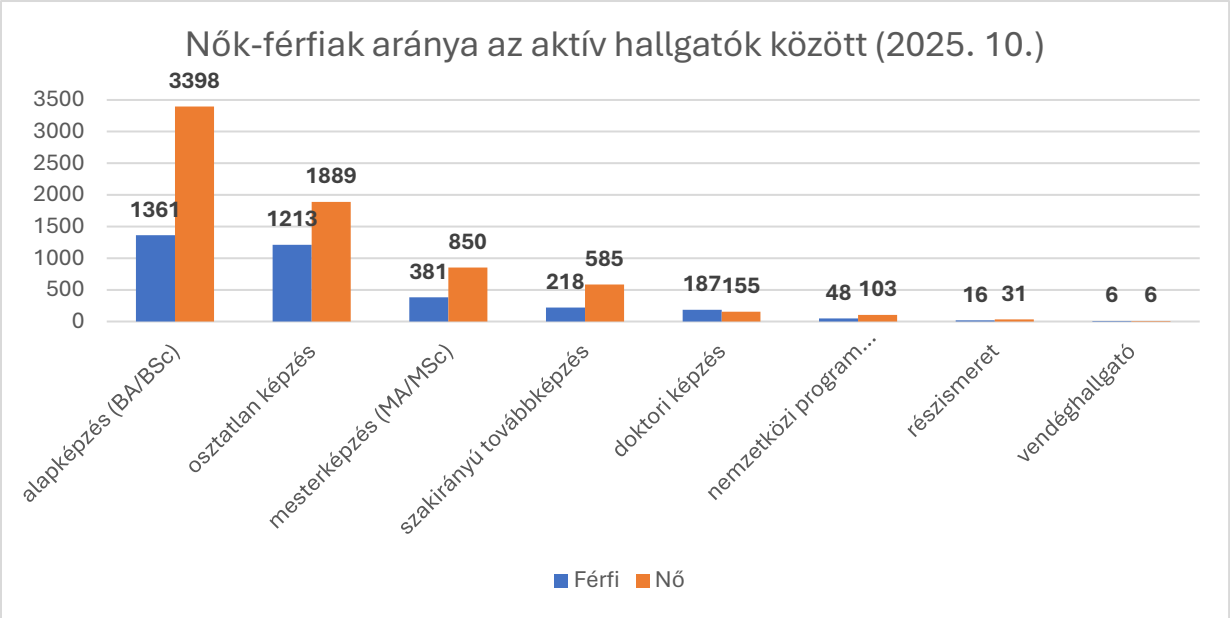
### 1.2.3 PPKE hallgatók

Az PPKE Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezik a hallgatói esélyegyenlőség biztosításáról, amely a következőként gondoskodik a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtéséről: SZMSZ 18. § Esélyegyenlőségi Bizottság Az Esélyegyenlőségi Bizottság állandó bizottság, amely a hallgatók esélyegyenlőségének biztosításával kapcsolatos ügyekkel foglalkozik

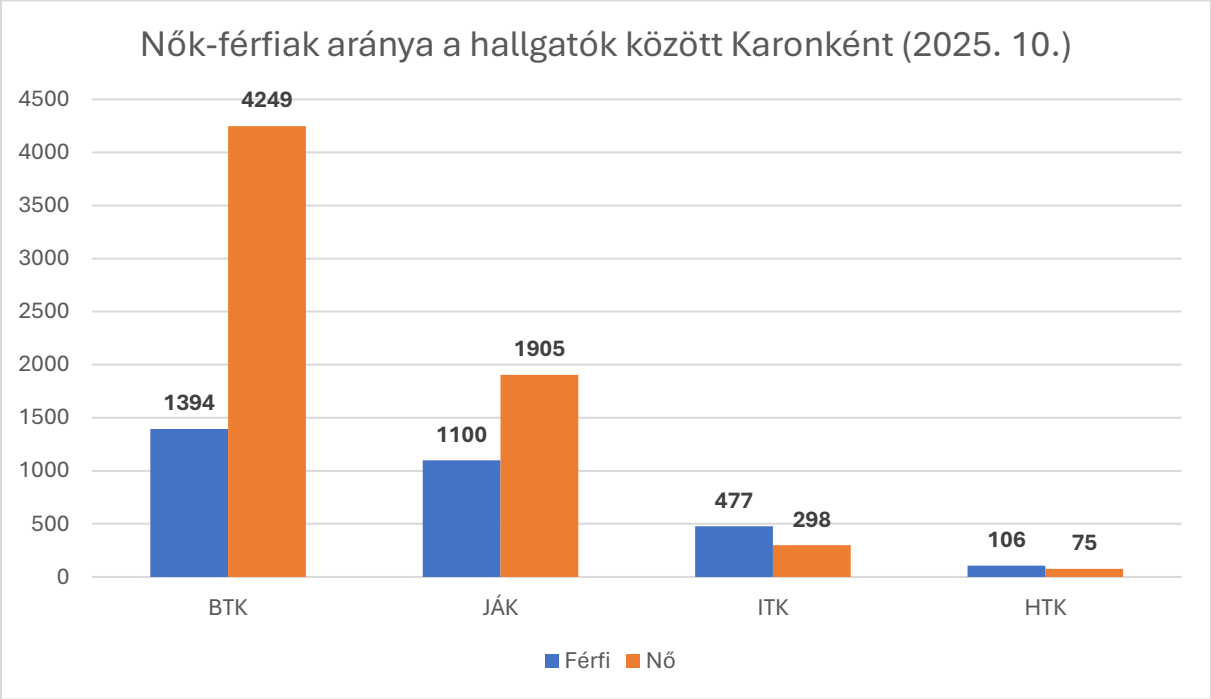
Feladatai között szerepel többek között:

f) figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviseletét, és javaslatot tesz az arányos képviselet elérésére, valamint ellenőrzi az ezzel kapcsolatos intézkedések eredményességét;

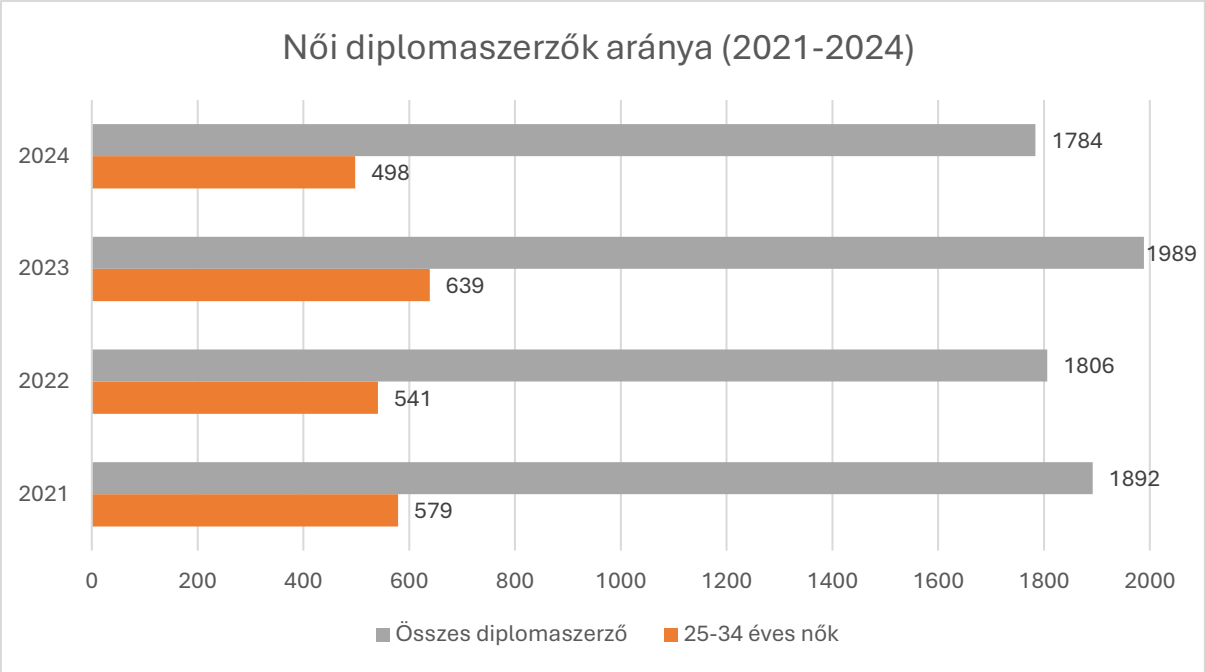
g) feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, és kezdeményezi azok megszüntetését.



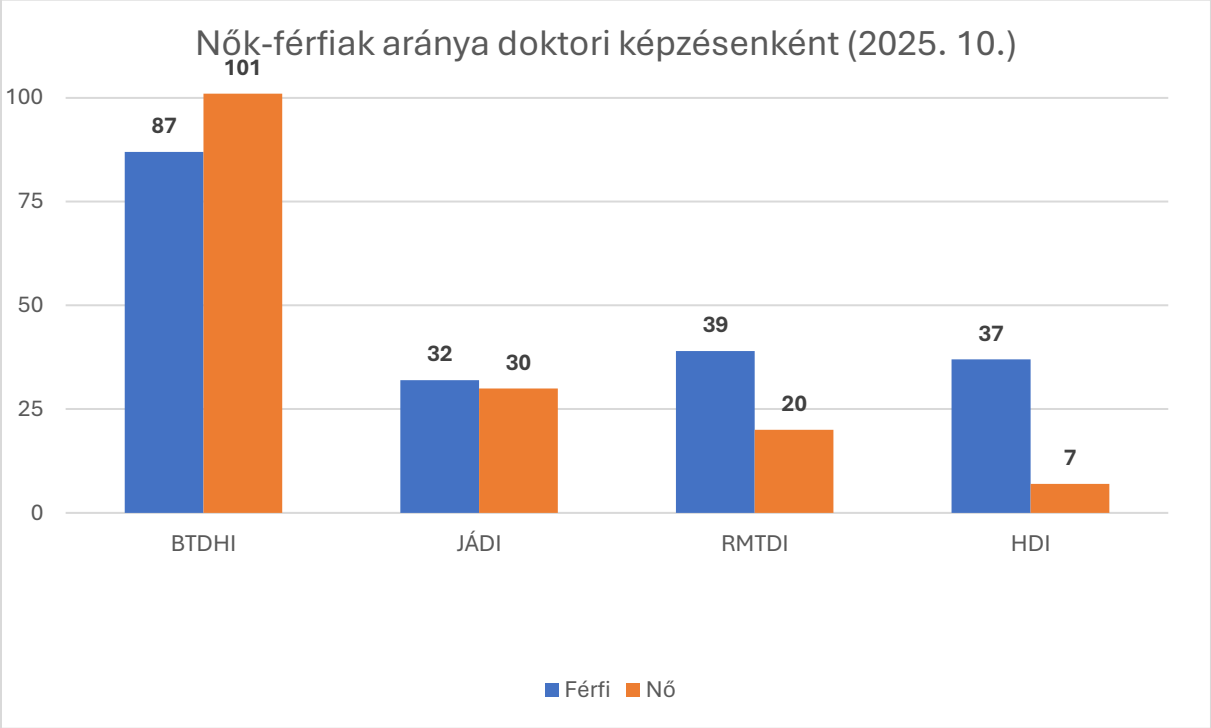

A hallgatók körében igen magas, számos képzési szint (BA/BSc; MA/MSc; szakirányú továbbképzés) tekintetében többszörös a női hallgató aránya. A doktori képzés az egyedüli kivétel ez alól, ahol az arányok kiegyenlítése javasolható, azaz a doktorandusz hallgatók között a női hallgatók arányának (jelenleg 45,45%) emelése. Különös tekintettel a világi, de nem kizárólagosan a jog- és államtudományok és a műszaki- és természettudományi tudományterületen képzést folytató iskolák esetében.

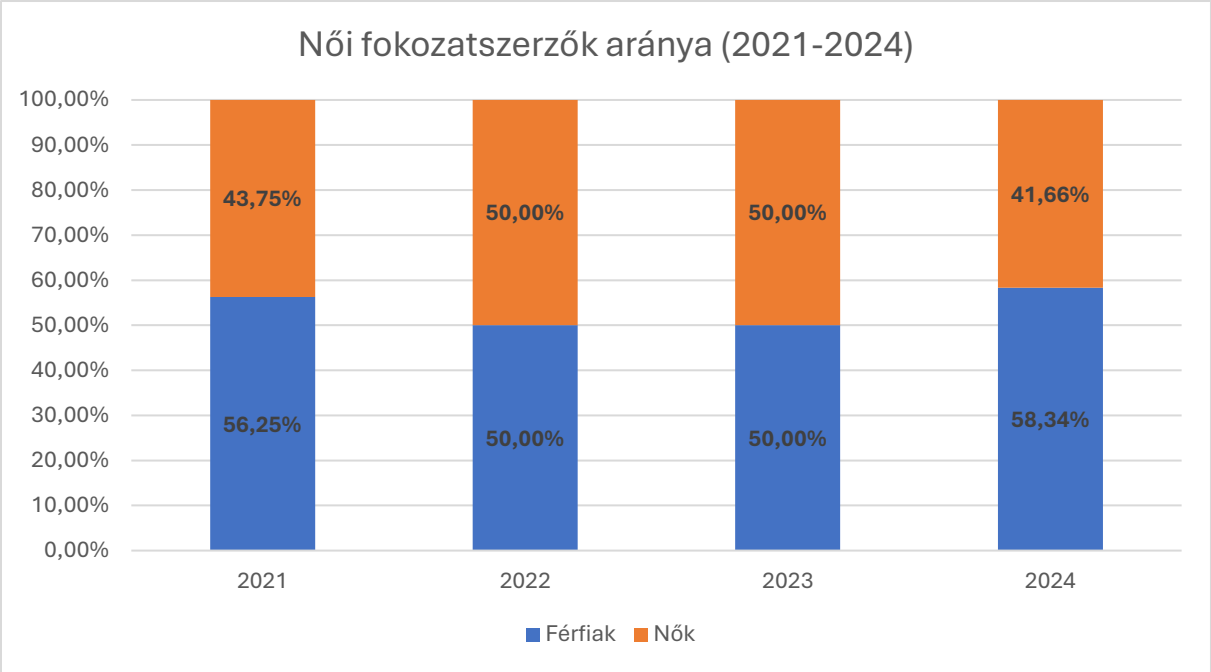



A világi képzést folytató karok közül, egyedül az ITK-n alacsonyabb a női hallgatók aránya, így javasolható a női hallgatók arányának (jelenleg 38,45%) emelése.




A 25–34 éves nők aránya a diplomaszerzők között: 2021. évben 30,33 %, 2022. évben 29,95 %, 2023. évben 32,12 % és 2024. évben 27,91 %.






| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Női-férfi arányok folyamatos mérése a hallgatók között | Jelenleg nincs ilyen mérés | Statisztikai határidőhöz igazított adatok, tanéves kimutatás készítése. | tanévente | Oktatási és Tanulmányi Osztály |

## 1.3. Stratégiai célkitűzések

### 1.3.1 A munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szervezeti kultúra

Egyetemünk szervezeti kultúrájához szorosan kapcsolódik a munka és a magánélet közötti egyensúly összehangolása. Ennek érdekében számos intézkedést hoztunk, melyek között kiemelten jelenik meg családos, kisgyermekes munkavállalóink támogatása. A jogszabályi keretek mellett, és összhangban Egyetemünk célkitűzéseivel és a Három királyfi, Három király Alapítvánnyal kötött együttműködési megállapodásban foglaltakkal, a következő intézkedéseket jelöljük ki.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Családos, kisgyermeket nevelő munkatársak és hallgatók számára ösztöndíjak, egyéb | *Pályakezdő Családi Ösztöndíj, Kisgyermekes Ösztöndíj, Nagycsaládos Posztgraduális Ösztöndíj (JÁK)* | Minden karon elérhető kedvezmények biztosítási családosok számára. | folyamatos | kari vezetés, rektor |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| intézményi kedvezmények (pl. rugalmas munkaidő és tanrend) biztosítása | *Nagycsaládos Ösztöndíj (BTK* Gyermeket nevelők Szent József Ösztöndíja (PPKE) | | | |
| A párkapcsolattal, családi élettel összefüggő kurzusok hirdetése, vonatkozó kutatások ösztönzése, | Jelenleg nincs ilyen kurzus | Szabadon választható kurzuspaletta létrehozása | folyamatos | kari vezetés, rektor |
| A kisgyermekes hallgatók és munkatársak számára a gyermekek ellátását szolgáló infrastruktúra fejlesztése | Jelenleg nincs ilyen dedikált infrastruktúra | Hallgatói igények felmérése | folyamatos | kari vezetés, rektor |

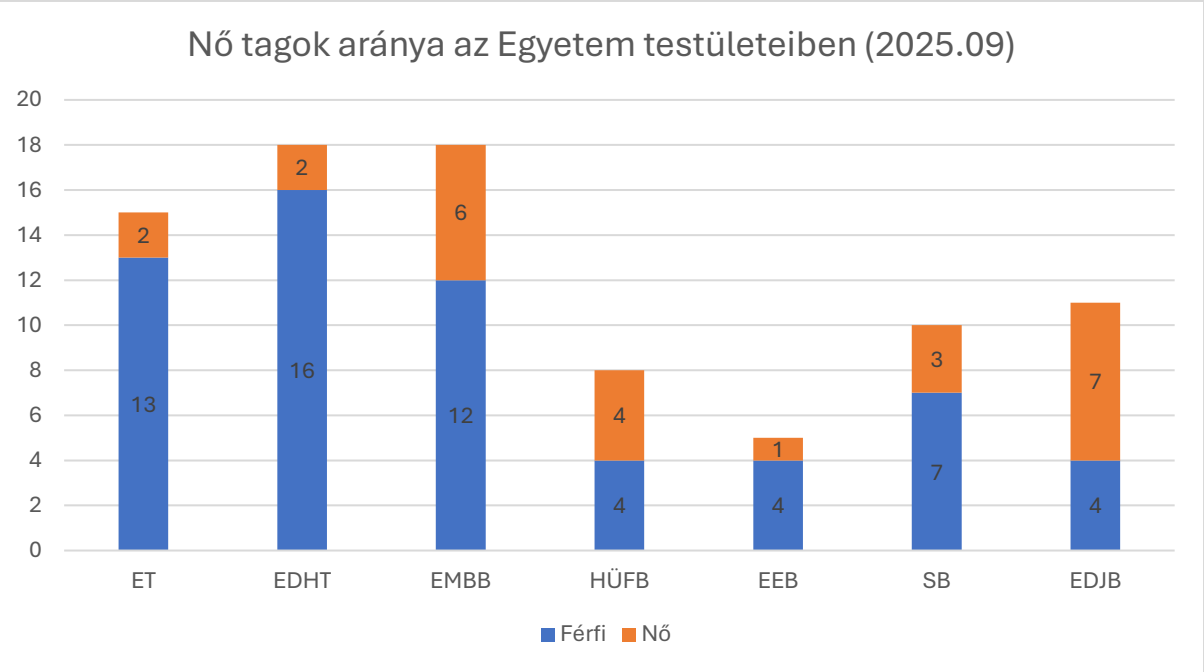
### 1.3.2 Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

Egyetemünk a vezetői megbízások tekintetében nem tesz különbséget a nemek között, a fő hangsúly mindenekelőtt az alkalmasság. Ezen terület tekintve az egyetem minimum kvótát határoz meg az arányok folyamatos figyelemmel kísérése mellett.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Felelős |
|---|---|---|
| A női vezetők arányát a világi képzést folytató Karokon 30% felett kell tartani. | BTK 35%<br>JÁK 35%<br>ITK 60% | kari vezetés<br>rektor |

### 1.3.3 Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

Az Egyetem munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, szem előtt tartva az egyenlő bánásmód követelményeit. A munkaerő szükséglet kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezzük mind a munkatársi, mind pedig oktatói előmenetel tekintetében. A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt, kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól, szervezeti egységtől függetlenül, azonos feltételekkel biztosítjuk, amelyet évente képzési tervben rögzítünk.




Megfigyelhető, hogy a női tagok eddig is jelen voltak az Egyetemi Tanács által kötelezően létrehozott bizottságokban, de fontos alapelvnek tartjuk ennek folyamatos biztosítását.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Szakmai előmenetel figyelemmel kísérése | Jelenleg nincs ilyen tevékenység. | HR terv dokumentumok elkészítése doktori iskolákban | 2026 | Doktori Iskolák MBB testületei Egyetemi Doktori Minőségbiztosítási Bizottság |
| Tudatosan diverz összetételű bizottságok létrehozása. | Jelenleg nincs ilyen irányelv. | Legalább 1 női tag delegálása minden ET által létrehozott bizottságba. | folyamatos | Karok, Doktori Iskolák, Esélyegyenlőségi Bizottság |

### 1.3.4 Az esélyegyenlőségre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése

Nemek közötti esélyegyenlőséget érintő elemzések, kimutatások, eredmények beépítése az Egyetem kutatási eredményeibe, oktatási tevékenységébe

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Digitális tananyag kidolgozása az esélyegyenlőség és az akadálymentesítés témájából. | Nincs ilyen jellegű digitális oktatási segédanyag | Legalább 2 db Moodle e-learning tananyag kidolgozása | 2026. | Minőségbiztosítási Iroda |

### 1.3.5 A szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések

Szexuális zaklatásnak számít minden olyan emberi méltóságot sértő magatartás, amely szexuális jelleget ölt. Minden olyan szexuális természetű, nemkívánatos magatartás, ami sértő, zavaró, megalázó, megszégyenítő vagy ellenséges közeget teremt az áldozat számára. E tekintetben szexuális zaklatást követ el, aki egy másik egyetemi polgár nembeli integritását vagy intim szféráját kéretlenül és általános megítélés szerint indokolatlanul megsérti, és amelyet az elszenvedő személy sértőnek érez. Az ilyen cselekményekkel szemben Egyetemünk zéró toleranciát alkalmaz.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Veszélyjelző rendszer kidolgozása a nemi alapú erőszak megelőzésére | Etikai kódex, Integritást Sértő Események kezelésére vonatkozó eljárásrend | Gyors reagálású megelőzési rendszer kidolgozása. | 2026 | Közbeszerzési és Beszerzési Osztály (integritás tanácsadó), Pszichológiai Intézet |

# 2. Fogyatékossággal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

## 2.1. Bevezető

Lukács evangéliumában jelenik, meg hogy Jézus meggyógyította a betegeket, a vakoknak visszaadta látását, majd és Keresztelő János tanítványainak kérdésére: *Te vagy-e az*

*Eljövendő, vagy mást várjunk?* – eképp felelt: *Menjetek el, vigyétek hírül Jánosnak, amit láttatok és hallottatok. Vakok látnak, sánták járnak, leprások tisztulnak meg, süketek hallanak, halottak támadnak fel és a szegényeknek hirdettetik az evangélium"*

Lukács evangéliuma 7,22

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény rendelkezéseinek megfelelve az Egyetem tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a – különös figyelemmel a fogyatékossággal élő – hallgató beilleszkedését és előrehaladását a felsőfokú tanulmányok idején, illetve a tanulmányok alatt és befejezését követően segítséget nyújt a karriertervezésben, korai pályaorientációs és készségfejlesztési programokkal támogatja a középfokú oktatási rendszert, valamint a hallgatói utánpótlás biztosítását. Az oktatási tevékenység során figyelembe veszi a hallgatók egyéni képességeit, tehetségét, fogyatékosságát. A fogyatékossággal élő hallgató részére biztosítani kell a fogyatékossághoz igazodó felkészítést és vizsgáztatást, továbbá segítséget kell nyújtani részére ahhoz, hogy teljesíteni tudja a hallgatói jogviszonyából eredő kötelezettségeit. Indokolt esetben mentesíteni kell egyes tantárgyak, tantárgyrészek tanulása vagy a beszámolás kötelezettsége alól. Szükség esetén mentesíteni kell az idegen szaknyelvi ismeretek tudásmérése vagy annak egy része, illetve szintje alól. A tudásmérés során biztosítani kell a hosszabb felkészülési időt, az írásbeli beszámolón lehetővé kell tenni a segédeszköz – így különösen írógép, számítógép – alkalmazását, szükség esetén az írásbeli beszámoló szóbeli beszámolóval vagy a szóbeli beszámoló írásbeli beszámolóval történő felváltását. Az e bekezdés alapján nyújtott mentesítés kizárólag a mentesítés alapjául szolgáló körülménnyel összefüggésben biztosítható és nem vezethet az oklevél által tanúsított szakképzettség megszerzéséhez szükséges alapvető tanulmányi követelmények alóli felmentéshez.

## 2.2. Helyzetértékelés

Az Egyetemen Esélyegyenlőségi Bizottság működik, amelynek hatáskörébe tartozik különösen a fogyatékossággal élő hallgatók számára igényelt kedvezményekről való döntés, illetve a fogyatékossággal élő hallgatók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében ajánlások megfogalmazása. A fogyatékossággal élő hallgatókat tanulmányaik folytatása során minden Karon esélyegyenlőségi koordinátor is támogatja.

A Neptun rendszer adatai szerint fogyatékossággal élő hallgatók száma a 2021-2025. közötti időszakban az alábbiak szerint alakult:

| **Fogyatékosság típusa** | **Év** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **2021.** | **2022.** | **2023.** | **2024.** | **2025.** |
| autizmussal élő | 13 | 11 | 17 | 12 | 13 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| beszédfogyatékos | 3 | 6 | 5 | 7 | 5 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - hiperaktivitás, figyelemzavar | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - magatartásszabályozási zavar | 2 | 3 | 3 | 7 | 8 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - tanulási zavar - diszgráfia | 18 | 18 | 12 | 16 | 14 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - tanulási zavar - diszkalkulia | 13 | 14 | 12 | 14 | 14 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - tanulási zavar - diszlexia | 25 | 22 | 16 | 15 | 16 |
| egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő - tanulási zavar - diszortográfia | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| érzékszervi fogyatékos - hallássérült - nagyothalló | 4 | 4 | 9 | 10 | 10 |
| érzékszervi fogyatékos - hallássérült - siket | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| érzékszervi fogyatékos - látássérült - aliglátó | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| érzékszervi fogyatékos - látássérült - gyengénlátó | 9 | 8 | 6 | 8 | 9 |
| érzékszervi fogyatékos - látássérült - vak | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| halmozottan fogyatékos | 5 | 6 | 2 | 2 | 4 |
| mozgásszervi fogyatékos - mozgáskorlátozott | 17 | 18 | 17 | 17 | 16 |
| összesen | 118 | 119 | 111 | 117 | 116 |

## 2.3. Stratégiai célkitűzések

### 2.3.1 Akadálymentes környezet biztosítása

A fogyatékossággal élő hallgatók számára rendkívül fontos az Egyetem szolgáltatásaihoz történő akadálymentes hozzáférés biztosítása, mint fizikai, mind digitális értelemben. Ezen a területen Egyetemünk az alábbi intézkedéseket tűzte ki célul.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Az akadálymentes | *Jelenleg zajlik az Egyetem új* | Az építkezés, illetve azt követően a | folyamatos | kari vezetés, |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ségi szempont fokozott érvényesítése az egyetemi ingatlanfejlesztési projektekben | *campusának építése, illetve a Szentkirályi utca 26. sz. alatti épületének felújítása* | használatba vétel és berendezés során maradéktalanul eleget kell tenni az akadálymentességre vonatkozó követelményeknek | | rektor |
| Lifthasználat biztosítása | Az Egyetem több épületében is külön szolgálati lift áll a munkatársak és az üzemeltetés rendelkezésére. | Hozzáférés biztosítása a szolgálati liftekhez a mozgásszervi fogyatékossággal élő hallgatók számára | folyamatos | kari vezetés, Üzemeltetési Osztály |
| A digitális akadálymentesség előmozdítása | Az Egyetem honlapja megfelel a vonatkozó akadálymentességi előírásoknak | Az Unipoll online tesztfelület akadálymentességi szempontból történő felülvizsgálata | folyamatos | Oktatási és Tanulmányi Osztály |

## 2.3.2. Fogyatékossággal élők életminőségének javítása

Az Egyetem törekszik a fogyatékossággal élők számára állapotuknak megfelelő oktatási környezetet és a hallgatói szolgáltatásokhoz való hozzáférést biztosítani.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---|---|---|---|
| Fogyatékossággal élő hallgatók arányának folyamatos mérése | Jelenleg nincs rendszeres vizsgálat | Féléves adatelemzés | félévente | Oktatási és Tanulmányi Osztály, Esélyegyenlőségi Bizottság |
| OMHV felmérés kiegészítése az akadálymentes hozzáférésre vonatkozó kérdés(ek)kel | Jelenleg nincs ilyen | Kérdéssor módosítása | folyamatos | Minőségbiztosítási Iroda, Esélyegyenlőségi Bizottság |

## 3. Felülvizsgálat

A jelen stratégiát ötévente szükséges felülvizsgálni. A felülvizsgálat végrehajtásának felelőse az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság és a Minőségbiztosítási Iroda, úgy, hogy annak eredményéről és az egyes stratégiai célkitűzések megvalósulásáról összefoglalót kell készíteni az Egyetemi Minőségbiztosítási Bizottság számára.

**Elfogadási záradék:**

A jelen stratégiát a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Egyetemi Tanácsa 4/2026. (II. 12.) sz. határozatával elfogadta. Hatályos 2026. február 17. napjától.
Adatvédelmi státusz: **nem nyilvános**

Kelt Budapesten, 2026. február 16-án.

PÁZMÁNY PÉTER KATOLIKUS EGYETEM REKTOR BUDAPEST

Dr. Kuminetz Géza György
rektor
az Egyetemi Tanács elnöke