



Szent Vitus Segély Alap Közhasznú Alapítvány
1171 Budapest Pajta u. 46/1
Web: www.szentvitus.hu
Adószám: 18187355-1-42
Fővárosi Törvényszék 01-01-0009626



Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv

Készítette: Szent Vitus Segély Alap Közhasznú alapítvány

2022



Szent Vitus Segély Alap Közhasznú Alapítvány
1171 Budapest Pajta u. 46/1
Web: www.szentvitus.hu
Adószám: 18187355-1-42
Fővárosi Törvényszék 01-01-0009626



Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
Célkitűzések, intézkedések.....	4
A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek	9
A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek	10
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens szerepe, feladatai.....	11



Szent Vitus Segély Alap Közhasznú Alapítvány
1171 Budapest Pajta u. 46/1
Web: www.szentvitus.hu
Adószám: 18187355-1-42
Fővárosi Törvényszék 01-01-0009626



BEVEZETÉS

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció-mentesség olyan alapvető emberi jog, amelyet a Szent Vitus Alapítvány a lehető legmagasabb szinten és a szervezet minden tagjának javára kíván megvalósítani és ápolni.

A Szent Vitus Alapítvány a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervében irányelveként elfogadja a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzéseit, melyek hozzájárulnak a nemek közti esélyegyenlőség horizontális biztosításához. Javasolt tematikus területek: (1) A munka és a magánélet egyensúlya, (2) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, (3) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során, (4) A női nemre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba, (5) A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.

Az Európai Bizottság 2022. március 8-án benyújtotta a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló új, uniós szintű irányelv javaslatot. Továbbá az Európai Bizottság megkezdte a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozását, melynek célja, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, visszaszoruljanak a nemi sztereotípiák, eltűnjön a nők és férfiak közötti munkaerőpiaci szakadék, a különböző gazdasági ágazatokban mindkét nem azonos arányban képviseltesse magát, egyenlőséget élvezzen a bérek és a nyugdíjak terén, a gondozási feladatok mindkét nem képviselőire egyenlő mértékben háruljanak és a döntéshozói, illetve politikai pályák nemtől függetlenül nyitva álljanak mindenki előtt.

Az Alapítvány első, kétéves, 2022-2023-as időszakra szóló nemek közötti egyenlőségi terve hat tematikus prioritási területet határoz meg, melyre a figyelmét összpontosítja. Ezek a kiemelt területek a következők:

- 1) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban
- 2) Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel, a karrierépítés és a megtartás terén
- 3) Munka és magánélet egyensúlya, gondozási feladatok
- 4) A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a munkavégzésben
- 5) A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is
- 6) A nemek közötti egyenlőség intézményesítését szolgáló struktúrák

Célunk, hogy az első nemek közötti egyenlőségi tervünkben szereplő cselekvések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében valamennyi munkavállalót bevonjuk, és aktív részvételre kérjük.



1) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

Az Európai Bizottság 2022. március 8-án benyújtotta a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló új, uniós szintű irányelv javaslatot. Továbbá az Európai Bizottság megkezdte a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozását, melynek célja, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, visszaszoruljanak a nemi sztereotípiák, eltűnjön a nők és férfiak közötti munkaerőpiaci szakadék, a különböző gazdasági ágazatokban mindkét nem azonos arányban képviseltesse magát, egyenlőséget élvezzen a bérek és a nyugdíjak terén, a gondozási feladatok mindkét nem képviselőire egyenlő mértékben háruljanak és a döntéshozói, illetve politikai pályák nemtől függetlenül nyitva álljanak mindenki előtt.

A Szent Vitus Alapítvány szervezeti felépítése: vezetők száma 3 fő, ebből 2 férfi és 1 nő, az összlétszám 12 fő, amelyből 5 férfi és 7 női dolgozónk van.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A vezetői pozíciókat érintő akadályok azonosítása a szervezeten belül	Alkalmazotti kérdőíves felmérés készítése, amely kérdéseket tartalmaz a női munkavállalók által a vezetői pozíciók elérését akadályozó problémák megítéléséről	X	
	Képzési lehetőségek elérésének biztosítása a leendő női vezetők számára.	X	
2) A nemek közötti egyensúly növelése a vezetői pozíciók között 50%-kal 2023 végéig	Új tervezési rendszer bevezetése a kulcsfontosságú tehetségek azonosítása és a potenciális női és férfi jelöltek körének kialakítása érdekében, akik képesek a jövőben a vezetői pozíciók betöltésére.		X
	Áttekintendők a toborzási és kiválasztási folyamatok, és gondoskodni kell arról, hogy minden vezetői pozícióra női és férfi jelölteket is találjanak.		X

2) A nemek közötti egyenlőség a toborzás, a karrierépítés és a megtartás terén

A Szent Vitus Alapítvány egységesített folyamatot alkalmaz a szervezetbe belépő újonnan belépők és a szervezeti ranglétra különböző szintjein való továbblépés tekintetében. A szervezetbe való belépés jellemzően adminisztrátori, ügyintézői státusszal kezdődik. Összesen 12 fő dolgozik az Alapítványban, és többségük nő. A következő lépés a középvezetői pozíció, esetenként pedig egyesek számára a karrier a felsővezetői pozícióban ér véget.



Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A friss vezető megtartási arányának növelése	Munkavállalói felmérést kell végezni, amely az egyenlő bánásmóddal, a munka és a magánélet egyensúlyával és a szakmai előmenetellel kapcsolatos elégedettségre és elégedetlenségre vonatkozó kérdéseket tartalmaz.	X	
	Új mentorálási és/vagy coaching rendszer bevezetése		X
	Új karrierfejlesztési politika létrehozása		X
3) Az adminisztratív és támogató személyzet megtartási arányának 10%-kal történő növelése	Végezzenek munkavállalói felmérést, amely az egyenlő bánásmóddal, a munka és a magánélet egyensúlyával és a karrierépítéssel kapcsolatos elégedettségi és elégedetlenségi kérdéseket tartalmaz.	X	
4) A HR-rendszer diszkriminációmentességre vonatkozó auditálása	A nemek közötti egyensúly auditálása a felvételi és kiválasztási eljárásban	X	
	A nemek közötti bérkülönbség ellenőrzése hasonló pozíciók esetében	X	
	A különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata és az elemzés nyilvánosságra hozatala.	X	

3) Munka és magánélet egyensúlya és gondozási feladatok

A Szent Vítus Alapítvány nemektől függetlenül törekszik arra, hogy biztosítsa valamennyi munkavállaló számára a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzései közül a munka és a magánélet egyensúlyát, a családbarát munkahely megteremtésének elősegítésével. Az ilyen irányú intézkedések segítik a munkavállalók családtagjait, valamint a nők és férfiak családon belüli szerepének, szülői szerepvállalásának erősítését.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023



1) A dolgozók munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos elégedettségének 10%-kal történő növelése a dolgozói elégedettségi felmérés alapján	A rugalmas munkavégzési gyakorlatok lehetőségeinek vizsgálata a munkavállalók körében.	X	
	Rugalmas munkalehetőségek biztosítása a munkavállalók számára, beleértve a rugalmas munkaidőt és a távmunkát vagy a home office-t azokban az esetekben, amikor ez lehetséges.	X	
	Biztosítani kell a munkavállalók számára, hogy vészhelyzet esetén elhagyhassák a munkahelyüket.	X	
	Vizsgálja meg a 14 év alatti kisgyermekes vagy gondozási kötelezettséggel rendelkező munkavállalók számára biztosított további szabadnapok biztosításának lehetőségét.	X	
	Vizsgálja meg egy családbarát iroda létrehozásának lehetőségét, ahová a munkavállalók elhozhatják gyermekeiket, amikor a gyermek nem tud óvodába vagy általános iskolába menni.		X
A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolat fenntartása	Hívja meg a munkavállalókat munkahelyi rendezvényekre és képzésekre a szülői szabadság ideje alatt.	X	

4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a munkavégzésben

A Szent Vitos Alapítvány elkötelezte magát amellett, hogy az Európai Kutatási Térség célkitűzéseivel összhangban megtalálja a módját annak, hogy az Alapítvány által végzett munka tartalmában hogyan lehetne a nemek közötti egyenlőség dimenzióját erősíteni.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A nemi dimenzió beépítése az Alapítvány által végzett munkába, és öt éven	A jelenlegi és az elmúlt öt év projektjeinek értékelése abból a szempontból, hogy tartalmazznak-e nemi dimenziót vagy sem.		x



belül 10%-kal történő növelése.			
	Szervezzen workshopot a munkavállalók számára arról, hogyan lehetne a nemi dimenziót nagyobb mértékben integrálni a saját területükön.	X	
	A nemek közötti egyenlőség dimenziójának beépítése a pályázatok értékelési kritériumai közé		X

5. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is

A Szent Vitus Alapítvány kötelezettséget vállalt a nemi alapú erőszak, különösen a szexuális zaklatás elleni hatékony intézkedések végrehajtására. Arra törekszünk, hogy a szexuális zaklatással szemben 0 toleranciapolitikát alkalmazzunk, és a panaszmechanizmusok megerősítésével biztonságos munkakörnyezetet biztosítunk a közösség minden tagja számára. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet megalkotó szervezeteknek konkrét eljárásrenddel kell rendelkezniük arra vonatkozóan, hogy szexuális zaklatás és más nemi alapú erőszak felmerülése esetén mit kell tenniük.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A szexuális zaklatással kapcsolatos tudatosság növelése	A szexuális zaklatással kapcsolatos politika kidolgozása	X	
	Szervezzen workshop-sorozatot a szexuális zaklatásról a munkavállalók számára		X
2) Hatékony panasz- és bejelentési mechanizmus bevezetése a szexuális zaklatással kapcsolatban	Létrehozni egy szabályzatot arról, hogy a szervezet minden tagja hogyan jelentheti a szexuális zaklatás eseteit.	X	
	A kivizsgálási és döntéshozatali folyamatra vonatkozó információkat tartalmazó politika, beleértve a kapcsolódó határidőket is	X	



	Tanácsadás és tájékoztatás nyújtása a szexuális zaklatás áldozatai vagy tanúi számára elérhető támogatásról	X	
--	---	---	--

6) A nemek közötti egyenlőség intézményesítésének struktúrái

A Szent Vitus Alapítvány vállalja, hogy fenntartható infrastruktúrát hoz létre a nemek közötti egyenlőség érdekében. Arra törekszünk, hogy növeljük politikáink átláthatóságát, kiutaljuk a szükséges forrásokat, felelősséget rendelünk a különböző feladatokhoz, és nyomon követjük a nemek közötti egyenlőség különböző mutatói terén elért eredményeket.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A nemek közötti egyenlőség fenntartható infrastruktúrájának megteremtése	Nemek közötti egyenlőségért felelős referens kinevezése	X	
	Éves szinten kövesse nyomon a nemek közötti egyenlőségi terv előrehaladását	X	X
	Nemek közötti egyenlőségről szóló jelentés közzététele két évente		X
	Két évente végezzenek elégedettségi felmérést az alkalmazottak körében, hogy bevonják őket a nemek közötti egyenlőség tervezési folyamatának igényfelmérési szakaszába.	X	
	A nemek közötti egyenlőséggel és a megkülönböztetéssel kapcsolatos panasz eljárások létrehozása	X	
	A nemek közötti egyenlőségről és a megkülönböztetésmentességről szóló képzés biztosítása a munkaerő-felvételi és előléptetési döntésekben részt vevők számára.		X



I A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek:

1. A munka és a magánélet közötti egyensúly biztosítása: a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezeti kultúra átalakítása, valamint új szemléletmód kialakítása révén. A szervezeteknek biztosítaniuk kell a nyitott és befogadó munkakörnyezetet, főként a nők szervezeten belüli szerepvállalásának biztosítása érdekében. Eszközei lehetnek a jövőbeni jogalkotástól függően: apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, munkából történő távolmaradás engedélyezése vis maior következtében, díjazás és juttatás a gyermekvállalással összefüggésben, rugalmas munkaidő, elbocsátás elleni védelem.

2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban: cél a vezetői és döntéshozatali pozíciókban lévő nők számának és arányának növelése a szervezeten belül. A nők számára a vezetői pozíciók betöltését és megtartását szolgáló intézkedések közé tartoznak a különböző képzések, tréningek, melyek a döntéshozatali rendszerek nemi szerepektől történő függetlenítését szolgálják, a kvótarendszer bevezetése a nemek közötti egyensúly biztosítása érdekében, valamint a vezetők kiválasztása, kinevezése során átlátható eljárásrend bevezetése.

3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén: a szervezeten belül a munkaerő felvételhez kapcsolódó kiválasztási eljárások felülvizsgálata és az esetleges egyenlőtlenségek megszüntetése biztosíthatja, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak a karrierépítés során. Eszközei: a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkavállalók bevonása a munkaerő felvétellel és előléptetéssel foglalkozó munkakörökbe, bizottságokba, a nők alul reprezentált területeken történő beazonosítása és a szervezet egészére vonatkozó objektív teljesítmény alapú értékelés bevezetése.

4. A nemekre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba: a Nemi Esélyegyenlőségi Tervnek ki kell terjednie arra is, hogy a nemeket, nemek közötti esélyegyenlőséget érintő elemzések, kimutatások, eredmények hogyan építhetők be a szervezet kutatási eredményeibe, oktatási tevékenységébe. A szervezet fokozott elkötelezettségét mutatja a nemi esélyegyenlőség témája iránt az, ha a nemek közötti egyenlőséget beépíti a kutatási tevékenységének prioritásai közé és a kutatók számára támogatást, finanszírozást biztosít.

5. A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás elleni intézkedések: a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet megalkotó szervezeteknek konkrét eljárásrenddel kell rendelkezniük arra vonatkozóan, hogy szexuális zaklatás és más nemi alapú erőszak felmerülése esetén mit kell tenniük. Meg kell határozniuk a munkavállalók számára, hogy a zaklatás és erőszak megelőzése érdekében mi a helyes és helytelen viselkedés. Ki kell alakítani továbbá egy fórumot és rendszert a jelentkező problémák bejelentésére, kezelésére, akár anonim módon is. Rendszerbe kell foglalni a kivizsgálás folyamatát és az esetleges szankciókat, valamint az érintettek részére a tájékoztatás, visszajelzés módját is.



A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv kötelező elemei:

1. Nyilvánosság biztosítása: a szervezet Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét az intézmény honlapján közzé kell tenni, a vezetőknek alá kell írnia, valamint a dokumentumot a szervezeten belül a dolgozóknak is meg kell ismernie. Tartalmát tekintve fő törekvés a nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettség megvalósítása, ehhez egyértelmű célokat kell kitűzni, valamint részletes intézkedéseket és azok végrehajtásához szükséges intézkedési terveket kell meghatározni a célok elérése érdekében.

Az Alapítvány a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét a szervezet weblapján közzéteszi, a munkavállalókkal, döntéshozókkal a dokumentum célját, annak tartalmát megismertetik.

2. Erőforrások biztosítása: célzott, címkézett erőforrások és szakértelem hozzárendelése a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához. Az Alapítványnak fel kell mérniük és biztosítaniuk a szükséges anyagi forrásokat, szakértelmet, humán erőforrást a mindenkori szervezeti változásokhoz igazodva.

Meghatározott munkavállalói létszám felett a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez, a feladatok koordinálásához külön munkacsoportot kell létrehozni az Intézményekben esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre, valamint tervben van, hogy az Alapítvány költségvetéséből pénzügyi forrás áll a jövőben rendelkezésre a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos feladatok ellátására.

3. Adatgyűjtés és nyomon követés: az Intézményeknek folyamatosan adatokat szükséges gyűjteni a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához. Az adatokat elemezni szükséges, az elért eredményeket folyamatosan értékelni, a kockázatokat elemezni kell.

Az Alapítvány feladatából adódóan folyamatosan nyilvántartja azokat a munkavállalókkal kapcsolatos adatokat, melyek a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzéséhez, értékeléséhez szükségesek.

4. Képzések lebonyolítása: Intézményen belül a dolgozók körében a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket kell lebonyolítani. A tevékenységeknek ki kell terjedniük a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmára irányuló, a munkavállalókat, döntéshozókat egyaránt célzó képzésre, valamint a kommunikációt fejlesztő képzésekre is.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv céljainak megvalósításával kapcsolatban szükséges az Intézmények intézkedési tervében különböző továbbképzések megjelölése, melyek biztosítják a munkavállalók, döntéshozók érzékenyítését a nemi alapú esélyegyenlőséggel kapcsolatban, felhívják a figyelmet a hátrányos megkülönböztetés tilalmára, annak következményeire, valamint fejlesztik a verbális és nonverbális kommunikációt.



A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai:

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai:

- kezeli az esélyegyenlőségi panaszpostát és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést,
- kezdeményezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport üléseinek összehívását,
- előkészíti a Munkacsoport üléseit,
- vezeti a Munkacsoport üléseinek jegyzőkönyveit,
- megszervezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedési terv fejezetében a személyéhez rendelt feladatokat, programokat,
- kapcsolatot tart a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseinek megvalósításához szükséges szereplőkkel, személyekkel, szervezetekkel,
- kezdeményezi az érvényben lévő munkahelyi utasítások és szabályzatok évenkénti felülvizsgálatát nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából,
- ahol nem működik munkacsoport, ott ellátja a munkacsoport feladatait.

Budapest 2022.02.18.



Szent Vitos Alapítvány
Szent Vitos Segély Alap Közhasznú Alapítvány
1171 Bp., Pajta u. 46/1.
Telefon: 06-1-342-4665
adószám: 18187355-1-42