



Fogyatékkal Élőket és
Hajléktalanokat Ellátó
Nonprofit Kft.

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv

**Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Közhasznú Nonprofit
Korlátolt Felelősségű Társaság**

2023.01.01-2024.12.31

Szombathely, 2022. december 20.

I. Bevezetés

A Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Közhasznú Nonprofit Kft. elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját szervezetében történő megvalósítása mellett, ezért döntött a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséről.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv fő célkitűzése, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik a nemek közötti egyenlőségnek a teljes körű megvalósulását a társaságnál.

A nők és férfiak egyenlőségét alkotmányos szinten *Magyarország Alaptörvénye* (diszkrimináció tilalma, az egyenlő bánásmód valamint a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítása) rögzíti. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló *2003. évi CXXV. törvény* határozza meg. A munka törvénykönyvéről szóló *2012. évi I. törvény* is megfogalmaz az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat (például a munka díjazásával kapcsolatban).

E terv a Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Közhasznú Nonprofit Kft. aktuális *Esélyegyenlőségi Tervével* összhangban került kidolgozásra.

II. Alapelvek

1. *A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:*

A társaság elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bármilyen formáját, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók nemi alapon történő megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő felvételre, alkalmazásra, munkabérek, juttatások, képzések meghatározására.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha valamely egyén vagy csoport nemre, életkora, családi vagy fogyatékosági állapota, nemzetisége, etnikai hovatartozása, politikai vagy vallási meggyőződése és egyéb a munkaviszonnyal össze nem függő körülménye miatt, kedvezőtlenebb elbánásban részesül, hasonló helyzetű egyénhez vagy csoporthoz képest.

2. *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, és olyan feltételek, körülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez. Ennek érdekében mindenkivel egyformán tisztelettel és körültekintéssel jár el.

3. *A munkavállalókkal történő együttműködés, partneri kapcsolat*

A társaság a munkavállalót partnernek tekinti és partnerként kezeli. Ennek megfelelően a

partnerek egymás kölcsönös érdekeinek figyelembevételével alakítják a szerződéses viszonyokat.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során minden munkavállaló ugyanolyan értékes a társadalom számára. Kiemelt jelentőségű társaságunk működésében a szolidaritás elvének működtetése, tevékenységünk fő részét képezi hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése.

5. Méltányos és rugalmas ellátás

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem szükségessé teszi a munkáltató pozitív, méltányos, rugalmas és támogató intézkedéseit is, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

6. Családbarát munkahely megteremtése és erősítése

A társaság a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy munkavállalói részére biztosítsa a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

7. Nemek közötti esélykülönbségek csökkentése

A társaság nem tesz különbséget a juttatások és más vonatkozásban sem a nemek között az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók esetében.

III. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervvel szembeni követelmények

1. Nyilvánosság biztosítása:

A dokumentumot a társaság honlapján közzé kell tenni, jelenlegi munkavállalóival és az újonnan jogviszonyt létesítőikkel a tartalmát meg kell ismertetni.

2. Erőforrások biztosítása:

A társaságnak biztosítani kell a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez, végrehajtásához szükséges erőforrásokat, szakértelmet.

3. Adatgyűjtés és nyomon követés:

A társaságnak adatokat szükséges gyűjteni a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához és az elért eredményeket értékelni kell.

4. Képzések:

A társaságnak a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket kell lebonyolítani.

IV. Helyzetelemzés

A társaság a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv megalapozása, a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében helyzetfelmérést végez. Mielőtt meghatározásra kerül, hogy milyen területeken, milyen beavatkozásokra van szükség, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon, a legfontosabb feladat a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatgyűjtés.

Az alábbi helyzetfelmérés adatai a 2022. december 01. napi állapotot tükrözik.

A munkavállalók száma 63 fő (közfoglalkoztatási jogviszonyban és az 1993. évi III. törvény 99/C. § (1) bekezdés alapján fejlesztési jogviszonyban álló munkavállalók nélkül).

Nemek szerinti megoszlás

1. táblázat: Nemek szerinti megoszlás

Nők száma (fő)	43
Férfiak száma (fő)	20
Összesen (fő)	63

A fenti adatok azt mutatják, hogy a munkavállalók nagyobb hányada nő. A társaság alapvető tevékenysége szociális szolgáltatások biztosítása (a szociális területen általában magasabb a női dolgozók aránya).

Vezetők száma szerinti megoszlás

2. táblázat: Vezetők száma szerinti megoszlás

Vezető beosztású nők száma (fő)	4
Vezető beosztású férfiak száma (fő)	2
Vezetők száma összesen (fő)	6

Ahogy a munkavállalók között magasabb a nők száma, úgy a vezetők között is magasabb a számunk, de arányaiban nincs lényegi különbség a női és a férfi vezetők között.

Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás

3. táblázat: Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás

16 év alatti gyermeket nevelő nők száma (fő)	21
16 év alatti gyermeket nevelő férfiak száma (fő)	5
Összesen (fő)	26

A női munkavállalók közel fele nevel 16 év alatti gyermeket, a férfi munkavállalónknak pedig a negyede.

Iskolai végzettség szerinti megoszlás

4. táblázat: Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

Felsőfokú végzettségű nők száma (fő)	19
Középfokú végzettségű nők száma (fő)	23
Alapfokú végzettségű nők száma (fő)	1
Nők száma összesen (fő)	43

5. táblázat: Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

Felsőfokú végzettségű férfiak száma (fő)	7
Középfokú végzettségű férfiak száma (fő)	13
Alapfokú végzettségű férfiak száma (fő)	0
Férfiak száma összesen (fő)	20



A női munkavállalók nagyobb arányban rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, mint a férfi munkavállalók.

V. Intézkedések a célok megvalósítása érdekében

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva célokat fogalmaz meg, melyekhez intézkedéseket rendel.

Célok, hozzá rendelt intézkedések, megvalósítási idő, felelősök

1. A munka és magánélet közötti egyensúly biztosítása:

A társaság elkötelezett a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének támogatása mellett, törekszik a szervezet családbarát politikájának javítására, ezzel csökkentve a szülők karrierépítésének akadályait.



- Atipikus foglalkoztatási formák biztosítása a munkavállalók részére (részmunkaidő, távmunka), az így foglalkoztatottak részarányának növelése
- GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal folyamatos kapcsolattartás biztosítása
- GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók visszatérésének támogatása
- A gondoskodási feladatokat ellátó munkatársak felmérése

Megvalósítási idő: folyamatos

Értékelés: végrehajtás rendszeres értékelése, ellenőrzése, a felmérés összefoglalójának elkészítése

Felelős: személyügy

2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban:

A megvalósuláshoz szükséges, hogy a nők és a férfiak a vezetői pozíciókhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és vegyenek részt a vezetési és döntéshozatali struktúrákban.

- A vezetői és döntéshozói pozíciókban lévő nők számának, arányának megtartása
- A vezetővé válás folyamatának elemzése nemi egyenlőség szempontjából

Megvalósítási idő: 1 év

Értékelés: az elemzés elkészülésének ellenőrzése

Felelős: személyügy, részlegek vezetői, ügyvezető igazgató

3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és szakmai előmenetel terén:

A nőknek és férfiaknak egyenlő esélyek biztosítása szakmai előmenetelük, fejlődésük érdekében.

- Az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a nem nem szerepel
- Az álláshirdetések nem tartalmaznak olyan kifejezéseket, képi, grafikai megjelenítéseket, amelyek nemi sztereotípiákat tartalmaznak
- Valamennyi álláslehetőség azonos feltételekkel, egyformán érhető el azonos minőségű női és férfi pályázók számára
- Munkaerő felvételénél a hangsúly a munkához szükséges készségeken, jártasságokon és tapasztalaton
- Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén
- Nemtől függetlenül, valamennyi munkavállaló részére képzési, tanulási lehetőség biztosítása

Megvalósítási idő: folyamatos

Értékelés: végrehajtás rendszeres értékelése, ellenőrzése

Felelős: személyügy, részlegek vezetői, ügyvezető igazgató

4. A nemekre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba:

A nemi dimenzió beillesztése a kutatási és oktatási tartalomba azt jelenti, hogy figyelembe kell venni mind a nők, mind a férfiak biológiai és társadalmi jellemzőit.

- Az átadott ismeretek mentesek legyenek a nemi elfogultságtól, sztereotípiától és előítéletektől
- A munkavállalók nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése

Megvalósítási idő: folyamatos

Értékelés: folyamatos nyomon követés

Felelős: személyügy

5. A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás elleni intézkedések:

- Az erőszak és zaklatás megelőzése érdekében az elvárt viselkedés meghatározása
- A nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése
- Az előforduló esetek kivizsgálása
- Az áldozatok támogatása
- Panasz eljárás kidolgozása

Megvalósítási idő: 1 év

Értékelés: az eljárásrend kidolgozásának ellenőrzése, folyamatos nyomon követés

Felelős: személyügy

6. A nemi egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítása:

- A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése, biztosítása érdekében valamint a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében a munkáltató esélyegyenlőségi referenci tevékenységet ellátó munkatársat jelöl ki
- Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens alapvető feladatai: az esélyegyenlőség figyelemmel kísérése, javaslatot tesz a nemek közötti esélyegyenlőség témakörében elvégzendő feladatokra, intézkedésekre, a panaszos ügyek kivizsgálása
- A Referens tevékenységének, feladatainak pontos meghatározása
- A Referens személyéről és elérhetőségéről a munkavállalók tájékoztatása
- Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása

Megvalósítási idő: a megvalósulás folyamatban

Értékelés: a megnevezés ellenőrzése, a teljesülés ellenőrzése

Felelős: személyügy, részlegek vezetői, ügyvezető igazgató

VI. Záró rendelkezések

Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya: 2023. január 01. és 2024. december 31. Rendszeres felülvizsgálatát az ügyvezető igazgató rendeli el.

A tervet a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadták:

- Fogytékkel Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság, 9700 Szombathely, 11-es Huszár út 116., képviseli: Németh Klára ügyvezető
- Üzemi Tanács



Fogyatékkal Élőket és
Hajléktalanokat Ellátó
Nonprofit Kft.

Kelt.: Szombathely, 2022. december 20.

Németh Klára

ügyvezető igazgató

Szabó Tibor

Üzemi Tanács elnöke



Fogyatékkal Élőket és
Hajléktalanokat Ellátó Közhasznú
Nonprofit Kft.
9700 Szombathely, 11-es Huszár út 116.
Adószám: 20185109-2-18
Tel./Fax: 94/508-770