

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

1./2022. (III. 09) sz. ügyvezetői utasítás

a

KTI Közlekedéstudományi Intézet
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

Nemek Közötti Egyenlőségi Tervéről (Gender Equality Plan – GEP)
a 2022. január 1 – 2023. december 31. közötti időszakra

Jóváhagyó: Schváb Zoltán Gábor ügyvezető	
dr. Jánosi Andrea Jogi Iroda vezető kamarai jogtanácsos dr. Horváth Tamás Minőségirányítási és Megfelelést Támogató Iroda minőségirányítási és megfelelést támogató vezető	 
Közreműködő: Benedek Krisztina esélyegyenlőségi referens	
Előkészítő: Szerdahelyi Tamás Humánpolitikai Iroda HR vezető	

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

Tartalomjegyzék

Bevezető	3
I. Általános célok, etikai elvek	3
II. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának szervezeti feltételei	4
III. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv ütemezése	5
IV. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának alapelvei	5
V. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának építőelemei a Horizon Europe Guide előírásai szerint.....	6
VI. A Társaság alapvető feladatai a NKET sikeres megvalósításával kapcsolatban.....	8
VII. Helyzetfelmérés, problémák feltárása	8
VIII. Konkrét célok	10
IX. Cselekvési Program a célok megvalósítása érdekében	11
1. Munkaerő felvétel, toborzás, kiválasztás, előmenetel, alkalmazás terén a nemek közötti egyenlőség fokozott betartása	11
2. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése	12
3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések	12
4. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás	12
5. Munkakörülmények javítása a nemek közötti egyenlőség figyelembevételével.....	12
6. Prevenációs szűrővizsgálatok	12
7. Munkáltatói juttatások, kedvezmények	13
8. Sport, egészséges életmód	13
9. Nők fokozott bevonása a K+F+I tevékenységekbe	13
10. Nők arányos jelenlétének biztosítása a vezetésben.....	13
11. Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztatható munkakezdés lehetőségének biztosítása a női munkavállalók számára.	13
12. A női munkatársak foglalkoztatásból való kilépésének és nyugdíjba vonulásának segítése	13
13. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése (épületek, berendezések)	14
14. Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén	14
15. A szexizmus, a nemi sztereotípiák és előítéletek felszámolása a Társaság minden irányú tevékenységében.....	14
16. Szervezeti kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása.....	14
X. A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai.....	14
XI. Panasztétel biztosítása	15
XII. Záró rendelkezések	16

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

Bevezető

A KTI Nonprofit Kft. elkötelezte magát Az egyenlőségközpontú Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának¹ a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, az alapvető jogok és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, amelyet a KTI Nonprofit Kft. saját hivatalos stratégiájává tesz.

A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve a következő dokumentumokkal összhangban került kidolgozásra:

- Horizon Europe Guide – Gender Equality Plan (GEP) / Horizont Európa Program – a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozására
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- Az Európai Unió 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi egyenlőségi stratégiája – Brüsszel, 2020.3.5. COM(2020) 152 final
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2021/695 RENDELETE (2021. április 28.) a Horizont Európa Program – Kutatási-Fejlesztési és Innovációs Keretprogram – létrehozásáról, a részvételi és terjesztési szabályok megállapításáról, valamint az 1290/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (EU) No. 1291/2013
- KTI Nonprofit Kft. aktuális Esélyegyenlőségi Terve
- KTI Nonprofit Kft. Etikai Kódexe (10/2020. (V.21) ügyvezetői szabályzat)

A KTI Nonprofit Kft. (a továbbiakban Társaság) az alábbi Nemek Közötti Egyenlőségi Tervet (a továbbiakban: NKET) alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik:

1. Horizontális (egymás mellé rendelt, azonos szintű) kapcsolat a nemek között
A Társaság elfogadja a Horizon Europe Guide (Horizont Európa Útmutató) irányelveit, amely a nemek közötti egyenlőséget horizontális prioritásként határozzák meg. A megközelítés kapcsolódik az Európai Bizottság 2020–2025 közötti időszakra szóló, nemek közötti egyenlőségre vonatkozó európai stratégiájához, amely elrendeli az uniós tagállamokban működő szervezetek számára a nemek közötti egyenlőség bevezetését.
2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód
A Társaság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos – nemi alapon történő – megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő

¹ Brüsszel, 2020.3.5. COM (2020) 152 final. Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

felvételre, alkalmazásra, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, képzések, továbbképzések meghatározására, az áthelyezésre, és egyéb a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyra.

3. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során – nemtől függetlenül – minden munkavállaló ugyanolyan értékes a társadalom számára. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

4. Méltányos és rugalmas ellátás

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos nemi megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem szükségessé teszi a Társaság munkavállalóit esetlegesen érintő egyenlőtlen ség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas, támogató, segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, egészségfejlesztés stb.) is. Ezzel lehetőség nyílik valamennyi foglalkoztatott pozíciójának javítására, megőrzésére is.

5. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A Társaság a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy – nemtől függetlenül – valamennyi munkavállalója részére biztosítsa a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság a foglalkoztatás során – nemtől függetlenül – tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

7. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A Társaság nem tesz különbséget sem keresetben sem más vonatkozásban a nemek között az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

II. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának szervezeti feltételei

1. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az Ügyvezető a felelős. **Az NKET megvalósulása érdekében az Ügyvezető által korábban kinevezett Esélyegyenlőségi Referens egyidejűleg ellátja a Nemek Közötti Egyenlőségi Referens feladatkörét is.** A Nemek Közötti Egyenlőségi Referens (a továbbiakban: Referens) végzi a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat, illetve egyes feladatok végrehajtásának koordinálását az illetékes szervezeti egységek bevonásával. Valamennyi szervezeti egység vezetője köteles a Társaság összes munkavállalóját tájékoztatni az NKET tartalmáról és elfogadásáról.

2. A „KTI Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terve a 2022. január 1 – 2023. december 31. közötti időszakra” c. dokumentum szerint az Ügyvezető Esélyegyenlőségi Referensként **Benedecsik Krisztina könyvtárvezetőt nevezte ki.** Az Esélyegyenlőségi Referens jelen rendelkezés alapján egyidejűleg ellátja a Nemek Közötti Egyenlőségi Referens feladatkörét is. Az Esélyegyenlőségi Referens rendelkezik a kizárólag általa elérhető központi **eselyegyenloseg@kti.hu** e-mail címmel. Az „Esélyegyenlőségi Referens” felirattal ellátott postaláda már megtalálható a portaszolgálat melletti ún. postaládafalon (5. számú postaláda), ahová a munkavállalók anonim módon is bejelenthetnek bármely olyan esetet, amelyben

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

egyenlőtlen bánásmódot tapasztalnak. A Referens véleményezi az anonim módon beadott munkavállalói panaszt és a munkáltató felé továbbítja.

3. Valamennyi munkavállalót tájékoztatni kell a Referens elérhetőségéről, illetve a fenti lehetőségekről, valamint ezek változásáról.

A Referens feladata – a Tervben megfogalmazott célértékek, eszközök és programok alapján – egy részletes intézkedési terv kidolgozása a helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére, a Tervben meghatározott feladatok teljesülésének folyamatos figyelemmel kísérése, szóbeli tájékoztatás adása az Ügyvezetőnek legkésőbb 2023. október 31. napjáig. A Referens feladata továbbá a következő időszakra vonatkozó Nemek Közötti Egyenlőségi Terv előkészítése, annak a munkáltatóval való egyeztetése, valamint az egyeztetett javaslat benyújtása 2023. november 30. napjáig.

III. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv ütemezése

A **Horizon Europe Útmutójának megfelelően** a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozása négy lépésben történik.

1. Audit szakasz

Az első szakaszban történik a helyzetfelmérés, a munkavállalók nemek szerinti megoszlásának vizsgálata különböző szempontok szerinti bontásokban. Az elérhető információk és adatok alapján képet adni a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának jelenlegi állapotáról, a fennálló problémákról.

Határidő: 2022. 01. 31.

2. Tervezési szakasz

A második szakaszban át kell tekinteni az eddig elért eredményeket és a megtett intézkedéseket. Meg kell határozni az NKET főbb céljait, etikai elveit, valamint megvalósításának feltételeit és kivitelezésének részletes lépéseit. Ki kell jelölni a NKET elkészítéséhez szükséges munkafolyamatokat, az időbeli ütemezést, valamint az adatgyűjtés és kutatás területeit. Ez a fázis magában foglalja az erőforrások és a felelőségek elosztását a Terv teljesítéséhez és a végrehajtás ütemtervének egyeztetéséhez.

Határidő: 2022. 02. 28.

3. Végrehajtási szakasz

A harmadik szakaszban történik az akciótervre vonatkozó ütemtervek végrehajtása.

Határidő: 2023. 09. 30.

4. Monitorozási és értékelési szakasz

A negyedik szakasz feladata az NKET megvalósításának és folyamatának értékelése, a felállított célok teljesítésének elbírálása. A folyamatos felülvizsgálat és nyomon követés elősegíti a tanulást, valamint a visszacsatolások fogadását, amelyek lehetőséget adnak a szükséges fejlesztések, illetve az esetleges beavatkozások elvégzésére.

Határidő: 2023. 12. 31.

IV. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának alapelvei

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

A NKET-t az alábbi elvek mentén kell kidolgozni.

1. Részvételiség elve

A NKET létrehozásának, megvalósításának és a megvalósulás monitorozásának folyamata a Társaság teljes nyilvánossága előtt történik, lehetőséget nyújtva minden munkavállalónak az abban való aktív részvételre. A részvétel fontos alapeleme az intézmény demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző perspektívák megjelenésére.

2. Méltányosság elve

A NKET mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NKET keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen mérlegelve járnak el.

3. Hitelesség elve

A NKET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A NKET-ben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles és mértékadó, a kutatási módszertan szabályait követi.

4. Hazai, európai uniós és szervezeti előírások betartásának elve

A NKET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása a hazai, európai uniós és szervezeti jogszabályok, előírások betartásával történik. (Ld. a felhasznált dokumentumokat.)

V. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának építőelemei a Horizon Europe Guide előírásai szerint

A Horizon Europe Útmutatója olyan lényeges elemeket – ún. „építőelemeket” – alkotott meg, amelyeket **a szervezeteknek feltétlenül be kell építeni a NKET-be. Négy kötelező, folyamathoz kapcsolódó követelménynek kell teljesülnie, ezen kívül öt olyan tartalmi (tematikus) terület figyelembe vétele is ajánlott**, amelyeket a szervezeteknek fel kell használni (ill. az utóbbi esetben felhasználhatnak) a NKET kidolgozása során.

A négy kötelező követelmény a következő:

1. Közzététel (nyilvánosság)

A NKET-t a Társaság (külső) honlapján nyilvánosan közzé kell tenni, a felsővezetés által aláírt hivatalos dokumentum formájában.

2. Dedikált erőforrások

Erőforrások és szakértelem biztosítása a nemek közötti egyenlőség terén. A szervezeteknek mérlegelniük kell, hogy milyen típusú és mennyiségű erőforrásra van szükségük a fenntartható szervezeti változás folyamatának támogatásához, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos költségeket a Társaság Gazdasági Igazgatóságával, illetve felsővezetésével egyeztetve, a Társaság éves költségvetésében meg kell jeleníteni.

3. Adatgyűjtés és nyomon követés / monitorozás

A Referens – a humánpolitikai terület közreműködésével – nemre lebontott, különböző aspektusok alapján adatokat gyűjt a Társaság munkavállalóiról, és mutatókon alapuló jelentést készít. Meg kell fontolni, hogyan válassza ki a legrelevánsabb mutatókat, hogyan elemezze az

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

adatokat, beleértve az ehhez szükséges erőforrásokat is, és gondoskodnia kell arról, hogy az adatokat közzétegye és nyomon kövesse.

4. Képzés

A NKET-nek tartalmaznia kell figyelemfelkeltő (népszerűsítő) és képzési tevékenységeket is. E munkába az egész szervezetet be kell vonni, és bizonyítékokon alapuló, folyamatos és hosszú távú projektté kell alakítani. A képzés akkor sikeres, ha elősegíti a nemi megkülönböztetésre vonatkozó előítéletek, sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, valamint elfogult viselkedési minták megszűnését. (Ld. IX. fejezet – Cselekvési program, 14. Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén.)

Ezen a négy kötelező követelményen túlmenően **öt olyan tartalmi (tematikus) terület is ajánlott**, amelyeket a szervezetek figyelembe vehetnek az NKET-ben:

1. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra
A nemek közötti egyenlőség előmozdításának feltétele a fenntartható átalakuláson keresztül létrehozott szervezeti kultúra. A Társaságnak meg kell valósítania a szükséges politikákat annak érdekében, hogy biztosítsák a nyitott és befogadó munkakörnyezetet, a nők láthatóságát a szervezeten belül és kívül, és hogy a nők teljesítményét megfelelően értékeljék. A befogadó munka-magánélet egyensúlyi politikák és gyakorlatok szintén figyelembe vehetők a NKET-ben, beleértve a szülői szabadságra vonatkozó politikákat, a rugalmas munkaidő-beosztást és a gondozási kötelezettségek támogatását.
2. A nők számának és arányának növelése vezetői és döntéshozói pozíciókban
E kitétel a NKET minden aspektusát érinti. A nők vezetői pozícióba kerülését és bennmaradását biztosító intézkedések magukban foglalhatják a döntéshozók számára célzott nemekre fókuszáló képzést, az alkalmazottak kiválasztási és kinevezési folyamatainak szabályozását, a nemek közötti egyensúly biztosítását a nemi kvóták révén.
3. Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben (toborzásban) és a szakmai előmenetelben
A kiválasztási eljárások kritikus felülvizsgálata és az esetleges torzítások orvoslása biztosíthatja, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak karrierjük fejlődésére és előmenetelére. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkatársak bevonása a toborzási és előléptetési folyamatokba, a nők proaktív azonosítása az alulreprezentált területeken, valamint a Társaság egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek mérlegelése fontos intézkedés lehet a Tervben.
4. A nemek közötti egyenlőség integrálása a K+F+I (kutatási- fejlesztési és innovációs) tevékenységekbe
A Tervnek mérlegelnie kell, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósítása hogyan kerül beépítésre a Társaság kutatási, fejlesztési vagy innovációs eredményeibe. Demonstrálnia kell elkötelezettségét amellet, hogy a nemre vonatkozó aspektusokat beépítse K+F+I prioritásaiba.
5. A nemi erőszak bármilyen formájával szembeni fellépés, beleértve a szexuális zaklatást is
A Társaságnak világos intézményi politikával kell rendelkeznie a szexuális zaklatással és a nemi alapú erőszak egyéb formáival kapcsolatban. Az erre vonatkozó irányelveknek meg kell határozniuk és kodifikálniuk kell az alkalmazottak elvárt viselkedését, fel kell vázolniuk, hogy a Társaság tagjai miként jelenthetik be a nemi alapú erőszak eseteit, és hogyan kell minden ilyen esetet kivizsgálni és szankciókat alkalmazni. Azt is mérlegelni kell, hogyan nyújt tájékoztatást és támogatást az áldozatoknak vagy a tanúknak, és hogyan mozgósítható az egész Társaság

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia kultúrájának kialakítása érdekében.

VI. A Társaság alapvető feladatai a NKET sikeres megvalósításával kapcsolatban

1. A Társaság informálja a jogsérelmet elszenvedett csoportokat, egyéneket az őket megillető, törvényben biztosított jogaikról; biztosítja a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben; erősíti az érdekérvényesítő képességet.
2. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, munkahelyi eljárásrendet alakít ki, illetve biztosít, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett.
3. Hozzájárul ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában.
4. Elősegíti, hogy a nemek közötti egyenlőség jogi-, etikai- szempont- és értékrendszere épüljön be a Társaság szervezeti kultúrájába.

VII. Helyzetfelmérés, problémák feltárása

1. A Társaság a NKET megalapozása, valamint a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében helyzetfelmérést végez. A nemek egyenlőségére vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő, többségében gyakorisági adat rövid értelmezésére van lehetőség, a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére, és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség.
2. A NKET a Társaság szervezetrendszerén belül található munkavállalói csoportok adataira épül. A feltüntetett adatok alapul fognak szolgálni a nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak kutatásaihoz, illetve a Társaság szervezetrendszerének, infrastruktúrájának és politikáinak vizsgálatához.
3. Az elemzések eredményei alapján meg kell határozni a Társaság leginkább hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportjait a munkavállalók körében (Ld. az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott hátrányos munkavállalói csoportokat). Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi idézi elő és tartja fenn a hátrányos helyzetet.
4. A megvalósítás a fennálló helyzet körültekintő és sokrétű felmérését, a jelenlegi viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, ill. az esélyteremtést szolgálják, csak ezt követően és ennek bázisán határozhatók meg. Ebből a célból a teendők:
 - A szervezeti követelmények megfogalmazása.
 - Helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása.
 - Cselekvési programok (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok helyzetének javítása érdekében.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

5. Helyzetfelmérés

Az alábbi helyzetfelmérés adatai a 2021. december 12-i állapotot tükrözik. A munkáltatónál 447 fő áll alkalmazásban. A munkatársak közül 409 fő határozatlan, 38 fő határozott időre szóló szerződéssel. A nők létszáma 198 fő.

A munkavállalói csoportokra vonatkozó adatokat az alábbi táblázatok mutatják be.

A. A munkavállalók nemek szerinti megoszlása igazgatóságok szerinti bontásban

Igazgatóság	Férfi	Nő	Összesen
Ügyvezetés	7	18	25
Gazdasági Igazgatóság	1	21	22
Működéstámogatási Igazgatóság	27	14	41
Stratégiai, Kutatás-Fejlesztési és Innovációs Igazgatóság	111	62	173
Személyszállítási Közszolgáltatási Igazgatóság	38	24	62
Képzési és Vizsgáztatási Igazgatóság	36	47	83
Tanúsítási Igazgatóság	29	12	41

B. A munkavállalók nemek szerinti megoszlása vezetői beosztást betöltők szerinti bontásban

Vezetés szintje	Férfi	Nő	Összesen
Felsővezető	9	2	11
Középvezető	29	14	43

C. A K+F+I (kutatási- fejlesztési és innovációs) tevékenységben részt vevő munkavállalók nemek szerinti megoszlása

K+F+I tevékenység	Férfi	Nő	Összesen
	102	47	149

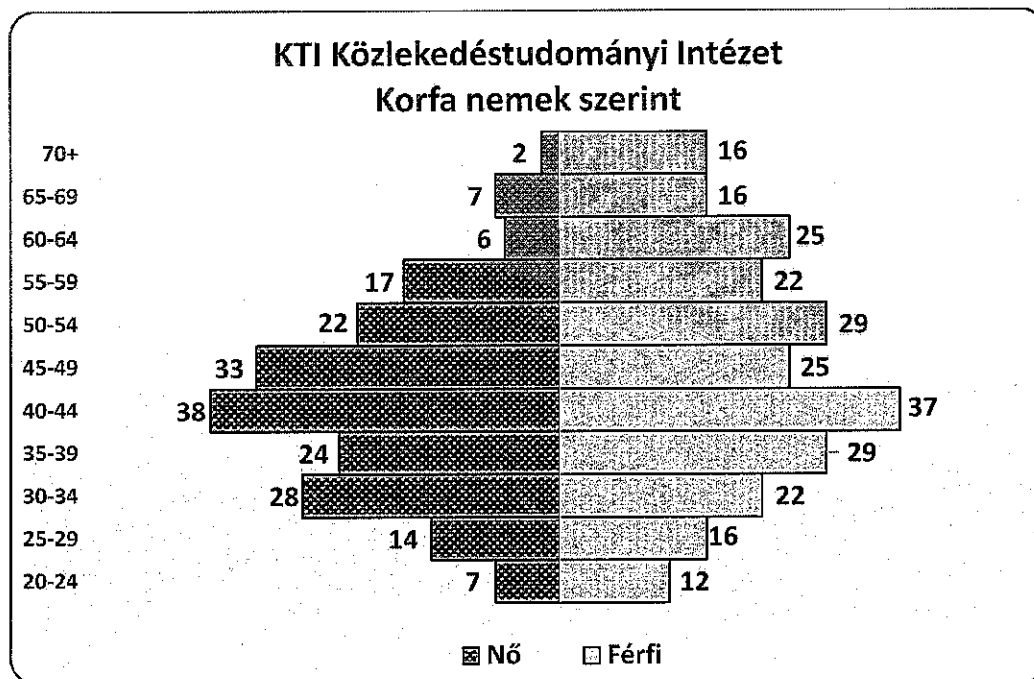
D. A munkavállalók nemek szerinti megoszlása életkor szerinti bontásban:

Életkor	Férfi	Nő	Összesen
40 év alatti	79	73	152
40 év feletti	170	125	295

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

A fenti adatok alapján összességében elmondható, hogy a nemek aránya nem mutat nagy különbséget a szervezetben.

Megfigyelhető azonban, hogy néhány területen a nők aránya magasabb, míg a legtöbb területen kisebb-nagyobb mértékben a férfiak látják el a feladatot nagyobb arányban. A NKET helyzetfelmérése alapján a Referens feladata, hogy feltárja az egyenlőtlenségek okait, melynek körében kiemelt figyelemmel van a nők érvényesülését nehezítő társadalmi tényezők – például családi, háztartási feladatok melletti nehezebb karrierépítés, nemi előítéletek, sztereotípiákkal kapcsolatban kialakult munkahelyi előmenetel – vizsgálatára.



A fenti ábra alapján megállapítható, hogy a 45-49 éves korosztálytól felfelé a férfiak aránya nagyobb a szervezetben, míg attól lefelé több életkori csoport esetében megfordul a férfiak és nők aránya.

A NKET helyzetfelmérése alapján a Referens feladata többek között a Társaság sajátos dimenzióinak feltárása egy mélyebb kutatás keretében. Ennek folyamán a munkavállalók nemek szerinti megoszlásának egyéb aspektusai is (pl. bérezés, munkavállalói elismerés, megváltozott munkaképesség, hátrányos helyzet, kulcspozíciók ellátása, kiküldetés, előadások tartása stb.) megvizsgálásra kerülnek.

A humánpolitikai adatbázisból rendelkezésre álló adatokat az esélyegyenlőség követelményének megtartását szolgáló helyzetfelmérés céljából a munkáltató jogszerűen kezelheti, ugyanakkor egyéb személyes adatot csak a munkavállaló kifejezett, írásbeli hozzájárulásával kezelhet vagy ismerhet meg.

VIII. Konkrét célok

A nemek közti egyenlőség javításának érdekében a hazai és az európai uniós szabályozásokat is figyelembe véve, a Társaság a következő területeken kívánja fejleszteni az e téren elért eddigi

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

eredményeit. Az első 5 pontot a Horizon Europe Guide „ajánlott tematikus feltételnek” nevez i. Ld V. fejezet)

- 1. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra.**
- 2. A nők számának és arányának növelése vezetői és döntéshozói pozíciókban.**
- 3. Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben (toborzás) és a szakmai előmenetelben.**
- 4. A nemek közötti egyenlőség integrálása a K+F+I (kutatási- fejlesztési és innovációs) tevékenységekbe.**
- 5. A nemi erőszak bármilyen formájával szembeni fellépés: beleértve a szexuális zaklatást is.**
6. Nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítása.
7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése.
8. Kisgyermekesek munkahely-megőrzésének támogatása.
9. A női munkavállalók életminőségének, munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása.
10. A munkakörülmények javítása a nemek közötti egyenlőség követelményeinek megtartásáa.
11. A munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata, különös tekintettel a női munkavállalókra.
12. Szexizmus, nemi sztereotípa és előítélet felszámolása, illetve mindezek megelőzése.
13. Szervezeti kultúra fejlesztése.
14. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése

IX. Cselekvési Program a célok megvalósítása érdekében

1. Munkaerő felvétel, toborzás, kiválasztás, előmenetel, alkalmazás terén a nemek közötti egyenlőség fokozott betartása

A nemek közötti egyenlőség elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél, hogy az álláshirdetésekből nem szerepelhetnek nemre vonatkozó kitételek, valamint szükséges jelezni a Társaság elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség mellett. Ennek megvalósulása érdekében a Társaság az álláshirdetések szövegébe egy előre megszövegezett, sztenderd megfogalmazást fog beépíteni.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell helyezni.

A tanulást, továbbképzést igénylő vagy vezetői beosztással járó munkaköröknél sem utasíthatók el a női munkavállalók.

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a törekvésben. Ezért fontos kritikusan felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatok és eljárások minden szakaszát, foglalkozni a meglévő torzításokkal, amelyek karrierjük során strukturális diszkriminációként hathatnak a nőkre.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

Általános, hosszútávú célkitűzés a nemi egyenlőség elveinek megvalósulása minden toborzási és kiválasztási, valamint előmeneteli eljárásban.

2. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése

Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, csúsztatott munkakezdés vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése, munkaszerződéssel alátámasztva; GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő női és férfi munkatársak számára egyenlő esélyekkel rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatás és továbbképzési lehetőségek biztosítása (pl.: e-learning formájában). GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal folyamatos kapcsolattartás biztosítása.

3. Munka-magánélet egyensúlyát megerősítő intézkedések

A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier az oktatási és kutatási területen. Ez a terület minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek.

GYES-en, GYED-en lévő munkatársak visszatérésének támogatása; vagy a szülői munkaképzésményre vonatkozó rendelkezések.

Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség értékeit értő és tiszteletben tartó szervezeti kultúra kialakítása, a munka és magánélet egyensúlyának létrehozása.

4. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás

Életkortól és nemtől függetlenül az egész életen át tartó tanulást kell biztosítani. Valamennyi munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A hátrányosabb helyzetű nők (40 év felettek, GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérők stb.) részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket (pl. nyelvi, informatikai).

Rövidtávú cél az e-learning tanulási forma bevezetése, hogy a munkavállalók mindegyike korlátlanul hozzáférhessen az oktatási lehetőségekhez.

A Társaság a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében, nemtől függetlenül támogatja valamennyi munkatárs nyelvismeretének és számítástechnikai ismereteinek fejlesztését.

5. Munkakörülmények javítása a nemek közötti egyenlőség figyelembevételével

Ennek érdekében a Társaság folyamatosan ellenőrzi a munkatársak munkakörülményeit, és amennyiben azok valamilyen szempontból nem kielégítőek, javaslatot tesz a változtatásokra, valamint a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében azok végrehajtását biztosítja.

6. Prevenció szűrővizsgálatok

A Társaság költségvetési helyzetének függvényében éves prevenció szűrővizsgálatok szervezése a nemek közötti egyenlőség figyelembevételével.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

A munkakörülmények kialakításánál hangsúlyt kell fektetni a munkavállalók nemére és életkorára és lehetőség szerint a környezeti feltételeket ezek alapján kell megvalósítani.

Fontos a munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező eszközök és felszerelések biztosítása, kiemelten figyelembe véve a hátrányosabb helyzetű női munkavállalók (pl. 40 év felettek stb.) igényeit.

7. Munkáltatói juttatások, kedvezmények

A Társaság fokozott figyelmet fordít arra, hogy a juttatások, kedvezmények, prémiumok a nemek közötti egyenlőség követelményének megfeleljenek, amelynek érdekében a kapcsolódó értékelési folyamatok rendszeres felülvizsgálata szükséges.

8. Sport, egészséges életmód

A Társaság a nemek közötti egyenlőség követelményeinek betartásával kedvező feltételek mellett sportolási lehetőséget biztosít munkatársai számára, ösztönzi és támogatja az egészséges életmód kialakítását, folytatását.

9. Nők fokozott bevonása a K+F+I tevékenységekbe

Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása. Speciális tréningek, továbbképzések szervezése a nők számára.

Ez a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is.

10. Nők arányos jelenlétének biztosítása a vezetésben.

A női munkavállalók fokozottabb bevonása a vezetésbe a kiegyensúlyozottabb szervezeti struktúra létrehozása érdekében. Nők számára tervezett vezetői tréningek, akkreditált képzéseken való részvétel biztosítása és támogatása.

11. Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetőségének biztosítása a női munkavállalók számára.

Rugalmas munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás biztosítása.

12. A női munkatársak foglalkoztatásból való kilépésének és nyugdíjba vonulásának segítése

Különös figyelmet kell fordítani a nyugdíjkorhatárt elérők kiléptetésekor a nemi megkülönböztetés elkerülésére. Fokozottan segíteni kell a női munkavállalók foglalkoztatásból való kilépésének és nyugdíjba vonulásának elősegítését. Szükséges a munkaviszony megszüntetéséhez, nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó folyamatok gördülékennyé tétele, az információátadás teljes körűségének vizsgálata.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

13. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése (épületek, berendezések)

Fizikai feltételek javítása: Jobb munkakörnyezet létrehozása, különös tekintettel a női munkavállalók igényeire. Általános, hosszútávú célkitűzés a Társaság épületének és infrastruktúrájának, valamint a szolgáltatásoknak a nemi szempontokat figyelembe vevő kialakítása, különös tekintettel a gyermekes munkatársak szükségleteire annak érdekében, hogy megfelelő feltételek mellett végezhesék munkájukat, illetve folytathassák tanulmányaikat.

14. Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén

Magában foglalja a nemi egyenlőségi perspektíva meghatározását és megjelenítését az egyes kutatási területeken, valamint a Társaságon belüli nemi egyenlőségi kritériumok létrehozását, tudományos ismeretterjesztést a nemi egyenlőség témájában, illetve nemek egyenlőségének támogatását a szervezeti innováció területén.

15. A szexizmus, a nemi sztereotípa és előítélet felszámolása a Társaság minden irányú tevékenységében.

Az esetleges nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése, megfelelő intézményrendszer kialakítása a jogsértő esetek kivizsgálására, az áldozatok támogatása.

16. Szervezeti kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása

Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés biztosítása.

A figyelemfelkeltő és érzékenyítő programok és tréningek célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, míg a kompetenciafejlesztés célja a munkavállalók témára vonatkozó tudásának gyarapítása, tudatosságának növelése és készségeinek megerősítése, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

Általános hosszútávú cél a Társaság munkavállalóinak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése és magas szintű kompetenciájának elérése.

X. A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai

1. A rugalmas munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák számára stressz-mentességet, jövedelmet, kedvezőbb feladatmegosztást és egyúttal jobb életminőséget jelent, a munkaadó pedig megtarthatja a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársait.
2. A női munkatársak fokozottabb bevonása a K + F+I tevékenységekbe, kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén, illetve kiegyensúlyozottabb szervezeti struktúrát eredményez.

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási, fejlesztési és innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

3. A családbarát intézkedések stresszmentes, kiegyensúlyozott munkahelyi légkört teremtenek a munkavállalók számára.
4. A női munkatársak számára biztosított munkahelyi továbbképzés, átképzés, ill. az egész életen át tartó tanulás lehetőséget nyújt a női munkavállalók számára is a szakmai és ahhoz kapcsolódó egyéb készségek (informatikai, nyelvi stb.) állandó szinten tartásához, illetve a folyamatos felzárkózáshoz.
5. Jobb munkakörnyezet létrehozása: A munkakörülmények javítása, valamint a munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata és kiegyenlítése stresszmentes munkavégzést és minőségi életkörülményeket biztosíthat a munkatársak számára.
6. Versenyelőnyök: A nemek közötti egyenlőség növeli a versenyképességet, az innovációt. A kutatásban, az oktatásban és a társadalmi felelősségvállalás területén is akkor éri el a Társaság a teljes potenciálját, ha minden tehetséget és sokszínűséget képes felhasználni, és előítélet, sztereotípiák, szegregáció vagy strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges emberek.
7. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és a munkavállalók jóllétét; mind a Társaság szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezen kívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához. Mindösszesen ezek az elemek az emberi erőforrások fenntarthatóbb kezelésének alkotórészei.
8. A tehetségek vonzása és megtartása: A képzett és kreatív kutatók, szakemberek képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. A kutatóintézetek erős versenyben vannak a tehetségekért: statisztikai adatok bizonyítják, hogy a nők sokkal nagyobb számban hagyják el tudományos karrierjüket, mint a férfiak. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Ha sikeresen alkalmazzuk a NKET-ben foglalt Akciótervet, akkor lehetővé válik a tehetséges kutatók, szakemberek megtartása, és lehetővé válik számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérése.

XI. Panasztétel biztosítása

A nemek közötti egyenlőség megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a női munkavállalók az alábbi eljárásra jogosultak:

1. Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával a Referenshez fordulhat.
2. A panaszt a Referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az Ügyvezető részére.
3. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
4. Ha az egyeztetés során a nemek közötti egyenlőség követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

Szabályozó tárgya: A KTI Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Terve – Gender Equality Plan (GEP)

XII. Záró rendelkezések

Jelen NKET-t 2022. január 1 - 2023. december 31-ig tartó időszakban kell alkalmazni. Hatálya kiterjed valamennyi munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától.

A NKET-t minden munkavállaló számára elérhető helyen, a Társaság Intranet felületén nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

A következő időszakra vonatkozó NKET elfogadási határideje: 2023. december 31.