

NEMEK KÖZTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Gender Equality Plan (GEP)

Hatálybalépés: 2023 június 1., A szabályzat karbantartásáért felelős: Balej Endre

BEVEZETÉS

Jelen dokumentum, a Nemek Közti Esélyegyenlőségi Terv (a nemzetközi terminológia szerint: „Gender Equality Plan”, a továbbiakban rövidítve: „GEP”) célja, hogy a nemi esélyegyenlőségi és méltányossági dimenziók mentén megvizsgálja a Discovery Center Nonprofit Kft. helyzetét és a helyzetelemzésre építve különböző időtávú beavatkozásokat tervezzen. E dokumentum elfogadásával a cég vezetése elköteleződését fejezi ki a GEP végrehajtása iránt annak érdekében, hogy az esetleges nemi esélyegyenlőtlenségek csökkenjenek.

ÁLTALÁNOS CÉLOK

A Discovery Center Nonprofit Kft. munkáltatóként tiszteletben tartja a foglalkoztatás során vele foglalkoztatási, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató elkötelezett abban, hogy minden körülmények között figyelembe vegye a foglalkoztatottak érdekeit, és olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakítson ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottaknak megfelelően.

A Discovery Center Nonprofit Kft. az egyenlő bánásmód követelményét megtartani köteles nem csak a munkavállalóival szemben, hanem a vele bármilyen jogviszonyban (vevő, beszállító), vagy egyéb üzleti kapcsolatban álló személyek tekintetében is.

A Discovery Center Nonprofit Kft. az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alatt a közvetlen valamint közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás tilalmát érti, és ennek szabályait maradéktalanul betartja és betartatja.

A nemek közötti egyenlőség, a nemek közötti egyensúly és a sokszínűség biztosítása minden körülmények között a vezetőség felelőssége.

Az vezetőség a kedvezményes elbánás elvét munkavállalók alábbi csoportjaira kívánja alkalmazni:

- női munkavállalók,
- negyven feletti munkavállalók,
- csökkent munkaképességű személyek,
- kisgyermeket nevelő szülők,
- gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók

JOGSZABÁLYI HÁTÉR, SZAKMAPOLITIKAI ELŐZMÉNYEK

Az Európai Unió kutatóintézeteiben a nemek közötti egyenlőtlenségek leküzdése központi törekvés. Európai Unió a strukturális változás eszközeként ajánlja és aktívan támogatja a nemi egyenlőségi tervek (azaz GEP-ek) elkészítését és végrehajtását a felsőoktatási- és kutatási intézményekben.

Az Európai Bizottság nemi egyenlőségre vonatkozó stratégiája a kutatás- és innovációs politika területén három alapvető célkitűzésre épül:

- (1) a tudományos karrier terén az egyenlőség előmozdítása;
- (2) a nemek közötti egyensúly biztosítása a döntéshozatali folyamatokban és testületekben;
- (3) a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az innováció tartalmába (EIGE, 2016).

A nemek közötti egyenlőséget, a férfiak és nők egyenlő bánásmóddal történő kezelésének kötelezettségét Magyarország — az Európai Unió jogi normái és a vonatkozó nemzetközi egyezmények szellemiségének is megfelelően — a jogszabályi hierarchia különböző szintjein és a szabályozott jogterületek közül a legfontosabbakon is megfelelően deklarálja.

Vonatkozó jogszabályok:

- Magyarország Alaptörvénye, mely általános érvénnyel rögzíti, hogy „A nők és a férfiak egyenjogúak”.
- Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, amely deklarálja a 2:43. § (c) pontjában, hogy a személy hátrányos megkülönböztetését személyiségi jogsértésként kell értékelni.
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. (Ebtv) törvény deklarálja többek között a természetes személyekkel szembeni diszkrimináció jogellenességét és ugyan a nők és férfiak csoportját nem

nevesíti, de a norma egyértelműen a 8. § a) pontja szerinti tilalom megsértéseként kezeli a nemek közötti hátrányt okozó különbségtételt. A 21. §-ában foglaltak a hátrányos megkülönböztetésnek a munka világában előforduló jellemző eseteit is nevesítik.

- Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, mely az Ebtv.-ből már fentebb idézettekén túl, a 12. § (1) bekezdésében kifejezetten rögzíti a diszkrimináció általános tilalmán túl, a munkáért járó díjazás megállapítása során alkalmazandó egyenlő bánásmód követelményét is.

A Discovery Center Nonprofit Kft. elkötelezett a fenti rendelkezések maximális betartásában.

ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA ÉRDEKÉBEN TETT INTÉZKEDÉSEK

Munka és magánélet összeegyeztetését lehetővé tevő intézkedések

- Belső megbeszélések, értekezletek

A Discovery Center Nonprofit Kft. igyekszik a hangsúlyt a munka minőségére és hatékonyságra helyezni. A megbeszéléseket lehetőség szerint online szervezzük, így biztosítva, hogy akiknek gondozói feladataik vannak akár gyermekeik, akár más hozzátartozóik tekintetében, ott lehessenek a megbeszéléseken. Tapasztalataink szerint ez jóval hatékonyabb megoldás és nagy mértékben motiválja a kollégákat.

- Csapatépítő tréningek, szakmai napok, rendezvények

Kollégáink szakmai fejlődése és a csapat építése kiemelt fontosságú. Évente szervezünk csapatépítő tréningeket és más motivációs, szakmai programokat, ahol lehetőség van megvitatni a szakmai feladatokon túl azokat a felmerült problémákat is, amelyek a munkavállalók meglátása szerint esetleg hátráltatják az esélyegyenlőség megvalósulását. Igyekszünk figyelembe venni mind a munkára, mind a közösségi életünk szervezésére vonatkozó javaslataikat.

- Rugalmas munkavégzés, home office, részmunkaidő lehetősége

A Discovery Center Nonprofit Kft. a rugalmas munkavégzés elkötelezett híve. Az otthoni munkavégzés bevezetése a kisgyermekes szülők – férfiak és nők számára egyaránt –, valamint a szülési szabadságról visszatérő szülők folyamatos támogatása hozzájárul ahhoz, hogy munkavállalóink örömmel dolgozzanak nálunk, és tudásuk legjavát adják. Ez lehetővé teszi számukra, hogy megfeleljenek személyes vagy családi szükségleteiknek, és jobb egyensúlyt érjenek el a munka és a magánélet között. A rugalmasságot természetesen a munkáltató jogos követelményeivel összefüggésben kell szemlélni az üzletmenet folytonosságának biztosítása érdekében.

A Discovery Center Nonprofit Kft. Center Nonprofit Kft. törekedik arra, hogy a munka jellegétől függően biztosítsa munkavállalói számára, hogy feladataikat – amennyiben annak kizáró oka nincs – otthonról végezzék el, amihez a Discovery Center Nonprofit Kft biztosítja a szükséges eszközöket.

- Továbbképzés támogatása

A Discovery Center Nonprofit Kft. vezetősége figyelemmel kíséri munkatársai tanulási, képzési igényeit, és összhangba hozza azokat érdekeivel. Lehetővé tesszük munkatársaink számára a továbbképzésekben való részvételt (pl. szakmai képzések, nyelvi kompetenciák, kommunikációs készség fejlesztése, konfliktuskezelés stb.) és a lehetőségekhez mérten átvállaljuk azok költségeit, valamint biztosítja a konferenciákon, online vagy személyes előadásokon/előadás sorozatokon való részvételét.

A nemek közötti esélyegyenlőséggel, valamint a nem tudatos előítéletekkel összefüggő képzés és tudatosságot növelő egyéb tevékenység az évente megrendezésre kerülő csapatépítő tréningek alkalmával kerül megrendezésre.

Teljesülés feltétele, feladatok:

A cégen belüli programokat (pl. szakmai nap) úgy kell megtervezni, hogy azok összeegyeztethetők legyenek a magánélettel, különös tekintettel a gyermeket nevelő munkavállalók igényeire. Amennyiben hétvégére/munkaszüneti napra is átnyúlik a program, a részvételt önkéntessé kell tenni. A programok pontos időpontjáról lehetőség szerint egyeztetni szükséges a munkavállalókkal, és a lehető legoptimálisabb – különösen a családos munkavállalók – igényeit figyelembe véve kell dönteni arról.

A munkatársaknak be kell jelenteniük, ha olyan, munkaidőt érintő elfoglaltságuk van, amelyet a munkaszervezés – értekezletek, megbeszélések, határidők meghatározása – szempontjából figyelembe kell venni.

Biztosítani kell az otthoni munkavégzés feltételeit, illetve az ehhez szükséges eszközöket (laptop, telefon).

A Discovery Center Nonprofit Kft. biztosítja az anyagi forrásokat a rendezvények, infrastrukturális kiadások és továbbképzés költségeire, amelyeket a cég nem háríthat át a munkavállalókra.

Felelős: ügyvezető

Határidő: a programok pontos időpontjáról legalább három héttel a programot megelőzően tájékoztatni kell a munkavállalókat. Az indikátorok kiértékelésén alapuló éves beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.

Indikátorok:

Hány db közös program (csapatépítés, cégen belüli rendezvény) valósult meg az adott évben?

Hány kolléga, milyen nemi arányban vett részt a Discovery Center Nonprofit Kft. által finanszírozott képzésben/továbbkézésben?

Hány db nemek közötti esélyegyenlőséggel, valamint a nem tudatos előítéletekkel összefüggő képzés és tudatosságot növelő egyéb tevékenység valósult meg az adott évben? Hány fő vett részt ezeken, milyen nemi arányban?

A fenti indikátorokon alapuló éves jelentést az ügyvezető készíti el. A beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.

Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

A Discovery Center Nonprofit Kft. mikroállalkozásként végzi kutatási tevékenységét. Munkatársaink kiválasztásában nemtől függetlenül csak a szakmai kompetenciát, az elhivatottságot vesszük figyelembe. A cég tulajdonosai a cég megvásárlásakor négy éve egy kiváló szakmai csapatot kaptak, ahol nem érvényesült a nemek közti egyenlőség (csak férfi kollégákat alkalmaztak), ezért ezt környezetként kell tekintenünk. Méltánytalan lenne a jelenlegi, családfenntartó kollégákra tekintettel, ha az esélyegyenlőség megteremtése miatt elbocsátásra kerülnének, mivel a cég jelenlegi helyzete nem engedheti meg újabb, női alkalmazottak foglalkoztatását. Törekvésünknek a cégen belüli nemek közti egyenlőséget illetően az szab határokat, hogy a jelenleg öt fő alkalmazotti létszámból három kisgyermekes családfenntartó, ezen felül szakmai tudásuk – tekintettel a cég statisztikai létszámára is – nélkülözhetetlen.

Az imént felsorolt okok miatt a Discovery Center Nonprofit Kft. más területeken igyekszik megteremteni az esélyegyenlőséget. Erre kiválóan alkalmas a gyakornoki programunk, amiben mind magyar, mind pedig külföldi egyetemektől fogadunk női hallgatókat. Ezek alkalmával a feladatok elosztása a munkatársak között a meglévő szakmai és társas kompetenciák, valamint a szakmai érdeklődés alapján történik.

Az egyenlőség megvalósulása a méltányosság, a demokrácia, a minőség és a nemek közötti egyensúly kérdése. A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyt kell adni a kutatói közösségben való részvételre, és a kutatói közösségnek szüksége van mindkét nem hozzájárulására.

A Discovery Center Nonprofit Kft.-nél a munka szervezése a rendszeresen megtartott online meetingek keretében történik. Vannak heti rendszerességgel minden dolgozó részvételével tartott megbeszélések, és vannak az egyes projektekhez kapcsolódó szűkebb körű egyeztetések. A cég elkötelezett abban, hogy a jövőbeni növekedésében, amennyiben ahhoz létszámbővítés is szükséges, a szakmai vezetést, a stratégiai döntések meghozatalát az ügyvezető az újonnan belépő női kollégákkal megosztva gyakorolja. Fontosnak gondoljuk a „Feladat – Hatáskör – Felelősség” hármásának harmóniáját megteremteni, és azt folyamatosan, következetesen fenn is tartani. Ez a törekvés nemek közötti egyensúly elősegítésének egyik eszköze is egyben.

Kutatási tevékenységeink jelentős része zajlik nehéz, terepi körülmények között, de mindazon feladatokat, melyek nem igényelnek „on site”, terepi jelenlétet, de igyekeztünk, és a jövőben is igyekezni fogunk, hogy női kollégáink végezhessek.

Teljesülés feltétele, feladatok:

Amennyiben sor kerül sor kerül létszámbővítésre, úgy mindenképpen arra törekszünk, hogy a megnyíló pozíciókat megfelelő szakmai kompetenciával rendelkező nő kollégákkal töltsük be. Ennek megvalósulása után a vezetésben, döntéshozatalban figyelembe kell venni a nők véleményét, biztosítani kell részvételüket az őket is érintő döntések meghozatalában.

Felelős: ügyvezető**Határidő:** Az indikátorok kiértékelésén alapuló éves beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.**Indikátorok:**

Volt-e munkakörülményeket, programokat, eseményeket érintő kérdés az adott évben?

A döntéshozatalban figyelembe lett véve a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű csoportok véleménye?

Munkatársak kiválasztása és a szakmai előmenetel biztosítása

A Discovery Center Nonprofit Kft. a munkaező kiválasztásának meghatározásakor semminemű megkülönböztetést nem alkalmaz, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen szükségszerű megkülönböztetés esetét.

- Az új munkavállalók kiválasztásakor kizárólag a képességek és készségek dominálhatnak.
- A megüresedett teljes munkaidős álláshelyeken történő alkalmazásban előnyben részesül a részmunkaidőben már hasonló munkát végző dolgozó.
- Az álláshirdetéseknél a minél nagyobb kiválasztási csoport elérése érdekében az elérhető legnagyobb nyilvánosságra törekszik.

Azonos képzettségű jelöltek esetében javasolt az alulreprezentált nemből kiválasztani a személyt.

A javadalmazások és egyéb munkavállalói juttatások figyelemmel kísérése, beleértve a nemi szempontot és a rugalmas foglalkoztatási formán és/vagy rugalmas munkaidőn alapuló foglalkoztatás kritériumát

Az azonos munkakörben és/vagy hasonló feladatkörrel, feladatkörrel és foglalkoztatási feltételekkel foglalkoztatott férfi/női alkalmazottak hasonló díjazásban részesülnek.

Teljesülés feltétele, feladatok:

A pályázatra meghirdetett munkakörök szempontjából az esélyegyenlőséget az biztosítja, hogy a munkakörök követelményeit objektív kritériumok és a szükséges specifikumok szerint határozzuk meg.

Az interjúkat lefolytató szakmai vezetők felkészültnek kell lennie az esélyegyenlőségi előírások tekintetében is, és jelen dokumentumban foglaltaknak megfelelően kell eljárnia.

Felelős: ügyvezető

Határidő: Új munkakör esetében a pályázat meghirdetésekor rendelkezésre kell állnia a vezetőség által jóváhagyott objektív követelményrendszernek.

Évente legalább egy esélyegyenlőségi témájú belső képzés lefolytatása szükséges, különösen, ha új munkatárs felvétele valósult meg.

Az indikátorok kiértékelésén alapuló éves beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.

Indikátorok:

Hány új munkavállaló felvétele történt meg az adott évben? Milyen az új munkavállalók nő/férfi aránya?

Hány új kinevezés, előléptetés valósult meg az adott évben? Az új vezetők nemi aránya miként alakult?

Egyéb elismerésben részesült, részesülő kollégák nemi aránya hogyan alakult?

A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése

A sokféleség számos tényezőre utalhat a munkahelyen mindenki számára hovatartozástól és származástól függetlenül (nemre, etnikai hovatartozásra, fogyatékosagra, nemi identitásra, szexuális irányultságra, társadalmi-gazdasági háttérre, életkorra stb.). A Discovery Center Nonprofit Kft. betartja az alkalmazkodásra és a munkába való beilleszkedésre vonatkozó irányelveket, hogy biztosítsa az átmeneti vagy tartós betegséggel vagy fogyatékkal élő munkavállalók elhelyezését.

Az esélyegyenlőséget – ahogy azt a vonatkozó európai és hazai jogszabályok is teszik – a Gender kérdésnél tágabban értelmezzük. A nőkön túlmenően a munkáltatóval munkaviszonyban álló bármilyen hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok lehetnek, mint

- a pályakezdők,
- a nyugdíj előtt álló munkavállalók,
- a más etnikumúak,
- a fogyatékosággal élő személyek,
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
- idős vagy beteg hozzátartozó ellátásáról gondoskodó dolgozók.

Megkülönböztetett figyelmet kell fordítani ezen csoportok munkavállalói foglalkoztatási helyzetének, különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői-gondozói szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzésére, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó megfogalmazott céljaira és az azok eléréséhez szükséges eszközökre, így különösen a képzési valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokra.

Teljesülés feltétele, feladatok:

A Discovery Center Nonprofit Kft. vezetőségének figyelembe kell vennie a munkavállalók egyéni helyzetét, körülményeit, és ehhez mérten kialakítani a munkakörülményeket. A vezetőség az esélyegyenlőségi munkatárs jelentéseiből tájékozódik, szükség esetén közvetlenül a munkavállalóval egyeztet.

Felelős: ügyvezető

Határidő: Az indikátorok kiértékelésén alapuló éves beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.

- **Indikátorok:** A Discovery Center Nonprofit Kft. munkavállalói között hány fő nő, illetve pályakezdő, nyugdíj előtt álló, más etnikumú, fogyatékossgal élő személy, két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, idős vagy beteg hozzátartozó ellátásáról gondoskodó dolgozó van.

A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések

A Discovery Center Nonprofit Kft. elítéli az erőszak minden formáját (verbális, tettleges, félelemben tartás, fenyegetés, kiszolgáltatottság, stb.) és különösen a nemi alapú erőszakot, az esetlegesen felmerülő problémákat kiemelt ügyként kezeli.

Az ügyeket a személyes adat, és információ kezelés szabályai szerint (diszkréten) kell kezelni. Senkinek nem származhat abból hátránya, hogy vélt, vagy valós sérelme miatt panasszal él munkahelyi vezetőjénél.

A cég történetében a fentiekhez kapcsolódó probléma ezidáig nem merült fel.

Teljesülés feltétele, feladatok:

Az ügyvezetőnek rendelkezésre kell állnia, ha bármely munkatárs nemi alapú erőszakkal kapcsolatos bejelentést akar tenni. Tisztában kell lennie azzal, hogy mely esetekben oldható meg a probléma cégen belül, és mi az, ami már bűncselekménynek minősül.

A bejelentést tevő részére szükség esetén jogi, illetve rehabilitációs ellátást (pl. orvosi vagy pszichológiai) kell biztosítani.

Felelős: ügyvezető

Határidő: A nemi alapú erőszak, visszaélés bejelentését követően azonnali hatállyal intézkedés szükséges, adott esetben a hatóságok bevonásával.

Az indikátorok kiértékelésén alapuló éves beszámoló elkészítésének határideje az évet követő év június 15-e.


Indikátorok:

Történt-e nemi alapú erőszak, vagy ilyen tárgyú bejelentés az adott évben?
Történt-e rendőrségi feljelentést maga után vonó nemi alapú erőszak az adott évben?

A törvény által előírt egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód bármiféle megsértése (zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, stb.) előfordulása esetére biztosítja a jogorvoslati lehetőséget.

A munkavállaló közvetlen fordulhat a Discovery Center Nonprofit Kft. ügyvezetőjéhez.



Budapest, 2023. 07. 01.
Discovery Center Nonprofit Kft.



Balej Endre
ügyvezető igazgató

Discovery Center
Nonprofit Kft.
2100 Gödöllő, Hársfa u. 1.
Cégjegyzékszám: 13-09-202200
Adószám: 24121206-2-13
Bank: OTP 11784009-22231873