



**SAVARIA**  
MEGYEI HATÓKÖRŰ  
VÁROSI MÚZEUM

## **Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv**

**Savaria Múzeum**

**2023.**

**Tartalomjegyzék**

<b>I.</b>	<b>Bevezetés</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Alapelvek</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>Helyzetelemzés</b>	<b>7</b>
<b>IV.</b>	<b>A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek</b>	<b>10</b>
<b>V.</b>	<b>A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek</b>	<b>11</b>
<b>VI.</b>	<b>A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai</b>	<b>12</b>
<b>1.sz. melléklet</b>	<b>A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv ütemezése</b>	
	<b>A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv intézkedési terv</b>	<b>14</b>

## I. Bevezetés:

Magyarország Alaptörvénye értelmében Magyarországon a helyi közügyek intézése és a helyi közhatalom gyakorlása érdekében helyi önkormányzatok működnek.

Az 1997. évi XV. törvénnyel kihirdetett Helyi Önkormányzatok Európai Chartája szerint a helyi önkormányzás a helyi önkormányzatoknak azt a jogát és képességét jelenti, hogy - jogszabályi keretek között - a közügyek lényegi részét saját hatáskörükben szabályozzák és igazgassák a helyi lakosság érdekében. E jogot olyan tanácsok vagy testületek gyakorolják, amelyeknek tagjait egyenlő, közvetlen és általános választójogon alapuló szabad és titkos szavazással választják, és amelyek nekik felelős végrehajtó szervekkel is rendelkezhetnek. Magyarországon ez nem más, mint a helyi önkormányzat feladat- és hatásköreit gyakorló képviselő-testület.

Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata által létrehozott és fenntartott Savaria Múzeum munkavállalói létszámadatai a következők:

Tagintézmények	Munkavállalói létszám
Savaria Múzeum	43
Szombathelyi Képtár	13
Iseum Savariense	10
Schrammel-gyűjtemény	4
Smidt Múzeum	8
Vasi Skanzen	10
J.P.I. Romkert	4
Vasi Múzeumi Látványtár/Régészet	15

1. táblázat: Munkavállalói létszám megoszlása tagintézményenként

Forrás: Intézményi saját adatok

A teljes munkavállalói létszám 107 fő, melyből 43 fő a Savaria Múzeumnál, 13 fő Szombathelyi Képtárnál, 10 fő a Iseum Savariensénél, 4 fő a Schrammel-gyűjteményben, 8 fő a Smidt Múzeumnál, 10 fő a Vasi Skanzenben, 4 fő a J.P.I. Romkertben, 15 fő a Vasi Múzeumi Látványtárban/Régészet, dolgozik.

A jelen esélyegyenlőségi terv valamennyi tagintézményre érvényes szabályokat határoz meg.

## I II. Alapelvek:

### 1. Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:

A Savaria Múzeum (továbbiakban Múzeum) követi fenntartója Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét, amely irányelvként 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 mindenkinek előtt.

### 2. Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve:

A Múzeum, mint munkáltató a női és férfi munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról alapján megelőzi és megakadályozza a munkavállalók nemi alapon történő megkülönböztetését. A törvény 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

### 3. Társadalmi szolidaritás alapelve:

A Múzeum munkavállalói körében minden személy ugyanolyan értékes a munkahelye és a társadalom számára egyaránt. Az Európai Unió egyik alapvető működési elve a szolidaritás, az összetartozás, a támogatás: globális szinten a tagállamok szolidárisak egymással, lokális szinten pedig az állampolgárok érdeke a szolidaritás erősítése. Ezt az eszmét minden szakpolitikában, minden kezdeményezésében tükrözi, hangsúlyozza az Európai Unió. A szolidaritás erősítése érdekében az Európai Unió Alapjogi Chartájának 4. fejezete rendelkezik a munkavállalók jogairól:

- • a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga,
- • a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog,

- • a munkaközvetítői szolgáltatásokhoz való hozzáférés,
- • az indokolatlan elbocsátás tilalma,
- • a tisztességes munkafeltételekhez való jog,
- • a gyermekmunka tilalma,
- • a munka és a magánélet közötti egyensúlyra törekvés,
- • a szociális biztonság és szociális segítségnyújtás,
- • az egészségvédelem.

A fenti alapelvek betartása a Múzeum számára is kiemelt prioritásként jelenik meg. Az alapelveket a nemek közötti megkülönböztetés nélkül kell biztosítani a munkavállalók számára.

#### **4. Méltányos és rugalmas ellátás alapelve:**

Ezen alapelv az Esélyegyenlőségi Törvény alapján nem csak kizárólag a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti a munkahelyeken, hanem a kimenetek egyenlősége, mint szociálpolitikai alapelv szerint a hátrányok kompenzálását is jelenti, pozitív, támogató, méltányos és rugalmas, segítő szolgáltatások biztosításával. A Múzeum mindezt a szabadságok rugalmas, lehetőség szerint egyéni igényeket is figyelembe vevő kiadásával, képzésekhez nyújtott különféle támogatásokkal, szakmai továbbképzések támogatásával, szervezeten belüli hatékony tudás – és információmegosztással, környezetbarát működéssel és egyéb, az intézményi esélyegyenlőségi tervben részletezett módon igyekeznek elősegíteni.

#### **5. Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve:**

A Múzeum 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. A családbarát munkahelyi szemléletmód erősítésének érdekében az Intézmények az alábbi intézkedéseket tehetik:

- • a gyermek vagy családtag megbetegedése esetén rugalmasság a táppénzes időszak igénybevétele esetén,
- • helyettesítési rend kialakításánál a kiskorú gyermeket nevelő munkavállaló kérésének elsődleges figyelembevétele,
- • GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók újbóli munkába állásának elősegítése,
- • a kisgyermekükkel otthon lévő kismamák számára rendszeres kapcsolattartás lehetősége a kollégákkal és a munkahelyükkel.

#### **6. Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve:**

A 2011. április 25-én elfogadott Magyarország Alaptörvénye alapján az emberi lét alapja az emberi méltóság. Az Alaptörvény II. cikke kimondja, hogy: „az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.” Az Alaptörvény IX. cikk (4) bekezdése kimondja, hogy: „a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.” Ennek értelmében a Múzeum, mint munkáltatónak, nemektől függetlenül tiszteletben kell tartania a munkavállaló emberi méltóságát, az egyéni értékeit, egyediségét. Törekedni kell a megfelelő munkahelyi légkör kialakítására, az emberi értékek megőrzésére, ápolására. Ennek érdekében a kiemelkedő teljesítményt nyújtó, munkahelyükhöz lojális

munkavállalókat kitüntetésben, elismerésben részesíti, valamint gondoskodik a nyugdíjba vonuló munkavállalók méltó elismeréséről.

### **7. Nemek közötti esélykülönbségek csökkentésének alapelve:**

A férfiak és nők közötti esélykülönbségek megakadályozására a munkaerőpiacon létrejött a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Az irányelv tiltja a férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést az alábbiakkal kapcsolatos feltételekben:

- • munkaerő-toborzás, a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáférés terén,
- • munkafeltételek terén, beleértve a díjazást és az elbocsátást,
- • szakképzés és szakmai előmenetel terén,
- • munkavállalói és munkaadói szervezetekbe történő belépés terén.

Ezen felül az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén. Ez az elv a díjazás meghatározásakor használt munkakör-besorolási rendszerekre is alkalmazandó. Az irányelv értelmében a Múzeum, mint munkáltató nem tesz különbséget sem a juttatások mértékében, sem más tekintetben a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

### **8. Nyitottság, elfogadás, társadalmi befogadás alapelve:**

Az Európai Bizottság 2021 márciusában elfogadta a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló, 2021 és 2030 közötti időszakra szóló stratégiát. E stratégia azt hivatott biztosítani, hogy minden fogyatékos személy, nemre, faji vagy etnikai származásra, vallásra vagy meggyőződésre, korra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül:

- • élhessen emberi jogaival,
- • másokéval egyenlő esélyekkel és hozzáféréssel rendelkezzen ahhoz, hogy részt vegyen a társadalomban és a gazdaságban,
- • meg tudja határozni, hol, hogyan és kivel él,
- • szabadon mozoghasson az Európai Unióban, függetlenül attól, hogy milyen támogatásra van szüksége,
- • és ne legyen része semmiféle megkülönböztetésben.

A Múzeum, mint munkáltató nemektől függetlenül lehetőséget biztosít a fogyatékosággal élő személyek, a pályakezdők, a fiatalabb és idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségű munkavállalók, a hátrányos helyzetű területeken élők, gyermekes családban élők munkaerő-piaci társadalmi befogadására. A Múzeum lehetőségeihez képest törekszik a munkahelyek komplex akadálymentesítésére, ami tovább növeli a fogyatékosággal élő személyek munkavállalási esélyeit.

### III. Helyzetelemzés:

#### 1. Nemek szerinti megoszlás:

A Múzeum munkavállalóinak összlétszáma a 2022. évi októberi adatok alapján fő. A nemek szerinti megoszlást tekintve a nők magasabb létszámban (1631 fő) dolgoznak az Intézményekben, mint a férfiak (1160 fő). A munkavállalók között a nők aránya 8,4 százalékkal magasabb a férfiakénál. **Nemek szerinti megoszlás**

<b>Intézmény megnevezése</b>	<b>Nők száma (fő)</b>	<b>Férfiak száma (fő)</b>	<b>Összesen</b>
Savaria Múzeum	25	18	43
Szombathelyi Képtár	9	4	13
Iseum Savariense	7	3	10
Schrammel- gyűjtemény	4	0	4
Smidt Múzeum	5	3	8
Vasi Skanzen	4	6	10
J.P.I. Romkert	1	3	4
Vasi Múzeumi LátványtárLátványtár	5	10	15

2. táblázat: Nemek szerinti megoszlás Forrás: Intézményi saját adatok

#### 2. Vezetők száma szerinti megoszlás:

A nők számát tekintve a legtöbb női munkavállaló a Savaria Múzeumban dolgozik. A többi Intézményben a női munkavállalók száma nem éri el a 100 főt.

A férfi munkavállalókat tekintve, a legtöbben a Régészeten (10 fő) dolgoznak.

A Múzeumban a vezető beosztásban dolgozó munkavállalók száma 25 fő, amely az összes munkavállalói létszám 23 százaléka. A vezetők között a nők megközelítőleg (13 fő) annyian vannak, mint a férfiak (12 fő).

A női vezetők aránya a teljes vezetői állományon belül 53 százalék, míg a férfi vezetők aránya 47 százalék.

A női vezetők nagyobb létszámban történő előfordulásának oka, a vezetői munka elvégzésére 1 fő nő jelentkezett és alkalmas volt.

#### Vezetők száma szerinti megoszlás

<b>Intézmény megnevezése</b>	<b>Nők száma (fő)</b>	<b>Férfiak száma (fő)</b>	<b>Összesen (fő)</b>
Savaria Múzeum	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
Szombathelyi Képtár	<b>1</b>		<b>1</b>
Iseum Savariense		<b>1</b>	<b>1</b>
Schrammel- gyűjtemény			
Smidt Múzeum	<b>1</b>		<b>1</b>
Vasi Skanzen	<b>1</b>		<b>1</b>
J.P.I. Romkert	<b>1</b>		<b>1</b>

Vasi Múzeumi Látványtár/Régész et	1	1
	13	25

### 3. Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás:

Gyermeknevelés szempontjából a 16 éves, vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma 34 fő, amely a teljes munkavállalói létszám 36 százaléka. Összesen 22 fő nő és 12 fő férfi nevel 16 éves vagy annál fiatalabb gyermeket a családjában.

A legtöbb női munkavállaló, aki gyermeket nevel, a Savaria Múzeumban (7 fő) dolgozik. A többi tagintézményben a gyermeket nevelő nők száma 50 fő alatt marad.

A férfiak közül, azok, akik gyermeket nevelnek, a legtöbben Savaria Múzeum (6 fő) dolgoznak. A többi Intézményben a gyermeket nevelő férfiak száma 50 fő alatt van.

#### 16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók megoszlása

Intézmény megnevezése	Nők száma (fő)	Férfiak száma (fő)	Összesen (fő)
Savaria Múzeum	11	6	17
Szombathelyi Képtár	5		5
Iseum Savariense Schrammel- gyűjtemény	2		2
Smidt Múzeum	2		2
Vasi Skanzen	1	1	2
J.P.I. Romkert	1	1	2
Vasi Múzeumi Látványtár/Régész et		4	4
	22	12	34

#### 4. táblázat: Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás

Forrás: Intézményi saját adatok

### 4. Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

A vizsgált tagintézményekben az 107 fő közül 47 fő nőnek van felsőfokú végzettsége, 13 főnek középfokú végzettsége, 3 főnek pedig alacsonyfokú végzettsége van.

A női munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 50,29 százalék, a középfokú végzettségűeké 13,90 százalék, az alacsonyfokú végzettségűeké 3 százalék. A felsőfokú iskolai végzettségű nők közül legtöbben a Savaria Múzeumban (23 fő) dolgoznak. A többi Intézményben 50 fő alatti a felsőfokú végzettségű nők száma.



A középfokú iskolai végzettségű nők közül legnagyobb létszámban a Savaria Múzeumban (6 fő) dolgoznak. A többi tagintézményben a középfokú végzettségű nők száma 500 fő alatt marad.

Az alacsonyabb iskolai végzettségű nők száma 3 fő alatt van.

Tagintézményenként a női munkavállalók legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul:

**Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - nők (fő)**

<b>Intézmény megnevezése</b>	<b>Felsőfokú</b>	<b>Középfokú</b>	<b>Alacsonyabb</b>
Savaria Múzeum	23	6	1
Szombathelyi Képtár	7	1	
Iseum	6	1	
Savariense Schrammel- gyűjtemény		2	1
Smidt Múzeum	3	1	1
Vasi Skanzen	3	1	
J.P.I. Romkert	1		
Vasi Múzeumi Látványtár/Régé- szet	4	1	

5. táblázat: Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Forrás: Intézményi saját adatok

**5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:**

A férfi munkavállalók tekintetében az intézményekben dolgozó 107 fő közül 32 fő férfinak van felsőfokú végzettsége, 9 főnek középfokú végzettsége, 3 főnek pedig alacsonyabb végzettsége. A férfi munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 34 százalék, a középfokú végzettségűeké 10 százalék, az alacsonyabb végzettségűeké 3 százalék. A felsőfokú iskolai végzettségű férfiak közül legtöbben a Savaria Múzeumban (12 fő) dolgoznak. A többi intézményben 50 fő alatti a felsőfokú végzettségű férfiak száma.

A középfokú iskolai végzettségű férfiak legnagyobb létszámban a Savaria Múzeumban, (2 fő) Szombathelyi Képtárban (2 fő) és a Vasi Skanzenben (2 fő) dolgoznak, összesen (6 fő). A többi intézményben a középfokú végzettségű férfiak száma 50 fő alatt marad.

Az alacsonyabb iskolai végzettségű férfiak közül a legtöbben a Savaria Múzeumban (1), Vasi Skanzenben (1) és a Régészeten (1) (összesen 3 fő), dolgoznak. A többi intézményben az alacsonyabb végzettségű férfiak száma 50 fő alatt van.

**Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - férfiak (fő)**

<b>Intézmény megnevezése</b>	<b>Felsőfokú</b>	<b>Középfokú</b>	<b>Alacsonyabb</b>
Savaria Múzeum	12	2	1

Szombathelyi Képtár	3	2	
Iseum Savariense Schrammel-gyűjtemény	3		
Smidt Múzeum	2	1	
Vasi Skanzen	2	2	1
J.P.I. Romkert	2	1	
Vasi Múzeumi Látványtár	8	1	1

6. táblázat: Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Forrás: Intézményi saját adatok

#### IV. A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek:

A Horizont Európa által 2021. szeptemberében kiadott kézirat támogatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek elkészítését, annak érdekében, hogy a szervezetek megfeleljenek a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító pályázatok támogathatósági kritériumainak. Az iránymutatás az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatósága által összegyűjtött szakmai információkat, tanácsokat, esettanulmányokat, forrásokat tartalmazza a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek magas szintű elkészítéséhez. Az iránymutatásra azért van szükség, mert a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az elemzések azt mutatják, hogy több előrelépés történt a nemek közötti egyenlőség biztosításának irányába, de még mindig jelentős munkát kell végezni ezen a területen. Szükséges, hogy az egyes szervezetek (közintézmények, minisztériumok, önkormányzatok, hatósági szervek, felsőoktatási intézmények, közhasznú szervezetek stb.) rendelkezzenek Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervekkel. Ezek a tervek olyan kötelezettségvállalások és fellépések összességét jelentik, melyeknek célja, hogy intézményi és kulturális változások révén előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget egy szervezeten belül.

#### 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.

A Múzeum a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terveiket az intézmény 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. A Múzeumnak fel kell mérnie és a Fenntartót tájékoztatni a szükséges anyagi források, szakértelem humán erőforrás biztosítása érdekében a mindenkori szervezeti változásokhoz igazodva.

A fenntartó Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervében szereplő irányelv alapján a Múzeum a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez, a feladatok koordinálásához külön munkacsoportot hoz létre, az Intézményben esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre.

**3. Adatgyűjtés és nyomon követés:** a Múzeum folyamatosan adatokat gyűjt a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához. Az adatok elemzésre kerülnek, a kockázatokat és az elért eredményeket folyamatos értékelés követi.

**4. Képzések lebonyolítása:** A tagintézményen belül a dolgozók körében a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket kell lehetőség szerint 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.

## **V. 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, elbocsájtás elleni védelem.

**2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban:** cél a vezetői és döntéshozatali pozíciókban lévő nők és férfiak számának és arányának optimalizálása 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 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 egyenlőtlenlégek 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 nemeket, nemek közötti esélyegyenlőséget érintő elemzések, kimutatások, eredmények beépítési lehetősége a szervezet kutatási eredményeibe, oktatási tevékenységébe

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

A Múzeum törekszik arra, hogy kialakítson egy eljárásrendet arra vonatkozóan, hogy szexuális zaklatás és más nemi alapú erőszak felmerülése esetén mit kell tenni. ebben meghatározásra kerül a munkavállalók számára, hogy a zaklatás és erőszak megelőzése érdekében mi a helyes

és helytelen viselkedés. Kialakításra kerül egy fórum és rendszer 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.

## **V. 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 Ütemezése 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,

### **Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és helyettesítése:**

A Múzeumban a referens személyét a munkáltató nevezi ki. A referens helyettese, munkáltató által delegált munkavállaló, aki a referens távollétében vagy munkavégzése akadályoztatása esetén látja el a referensi feladatokat.

### **Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatai:**

- • kivizsgálja a nemek közötti esélyegyenlőség témakörben keletkezett panaszos ügyeket,
- • évente beszámol a tevékenységéről a munkáltatónak,
- • javaslatokat tesz a nemek közötti esélyegyenlőség témakörben elvégzendő feladatokat, intézkedéseket érintően.
- javaslatot tesz a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv módosítására
- elkészíti az intézmény Nemek Közötti Esélyegyenlőségi intézkedési tervé

### **Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjai:**

- • Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens,
- • amennyiben működik, úgy a szakszervezet által delegált tag,
- • a munkáltató által delegált munkavállalók

### **Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport az ügyrendjét maga fogadja el, az alábbiak figyelembevételével:**

- • a munkacsoport ülései szükség szerint kerülnek összehívásra, évente minimum 2 alkalommal,
- • a munkacsoport alakuló ülését a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens hívja össze,

- a munkacsoport rendes üléseinek összehívását a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens vagy a munkacsoport bármelyik tagja is kezdeményezheti,
- a munkacsoport Elnökét a munkacsoport alakuló ülésén a tagok maguk közül választják, egyszerű szótöbbséggel történő szavazással,
- a munkacsoport Elnökének távolléte, vagy akadályoztatása esetén a helyettesét az Elnök saját maga jelöli ki,
- az Elnök által kijelölt helyettesének távolléte, vagy akadályoztatása esetén a munkacsoport vezetését a jelenlévő tagok közül a mindenkori korelnök látja el,
- a munkacsoport üléseiről jegyzőkönyv készül, melyet a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens vezet és készít,
- a jegyzőkönyv hitelesítőjének személyét az ülés megkezdésekor a tagok maguk közül választják, egyszerű szótöbbséggel történő szavazással,
- az ülés az előzetesen kiküldött napirend alapján zajlik. A munkacsoport Elnöke gondoskodik az ülések napirendi pontok szerinti zavartalan lebonyolításáról,
- a munkacsoport ülésein a munkáltató tanácskozási jogkörrel bármikor részt vehet,
- a munkacsoport a tevékenységével kapcsolatban a munkáltatónak évente beszámolási kötelezettséggel tartozik.

Szombathely, 2023.január 31.



**1. sz. melléklet****A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv ütemezése****A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv intézkedési terv**

**A Horizont Europe Útmutójának megfelelően** a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozása négy lépésben történik:

**1. Audit szakasz**

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

Határidő: 2023. 01. 31.

**2. Tervezési szakasz**

A második szakaszban át kell tekinteni az eddig elért eredményeket és a megtett intézkedéseket. Meg kell határozni a 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 felelőségek elosztását a Terv teljesítéséhez és a végrehajtás ütemtervének egyeztetéséhez.

Határidő: 2023. 02. 28.

**3. Végrehajtási szakasz**

A harmadik szakaszban történik az akciótervre vonatkozó ütemtervek végrehajtása.

Határidő: 2024. 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 fejlesztésekre, illetve az esetleges beavatkozások elvégzésére.

Határidő: 2024. 12. 31.