

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

*A nemek közötti egyenlőség rendszerszintű előmozdítása,
monitoring és intézkedési terve*

Dokumentum verzió: 2.0

Hatályba lépés dátuma: 2026. augusztus 28.

Készítette: Szilágyi Tímea, esélyegyenlőségi referens

Jóváhagyta: Haász Zoltán, ügyvezető

Tartalomjegyzék

1.	Esélyegyenlőség megvalósulása a DDRIÜ Nonprofit Kft-nél.....	3
2.	Esélyegyenlőségi terv.....	4
3.	Szervezeti keretrendszer és dedikált erőforrások.....	5
4.	Nemi szempontból bontott adatgyűjtés és monitoring.....	6
5.	Képzés, szemléletformálás és érzékenyítés	7
6.	A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra	8
7.	Nemi egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	9
8.	Nemek közötti egyenlőség a toborzás és karrierfejlődés során.....	10
9.	A nemi dimenzió integrálása a kutatási és projekttevékenységekbe.....	11
10.	Fellépés a nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás ellen.....	12
11.	Monitoring indikátorok összefoglalása	13
12.	Záró rendelkezések.....	13

1. Esélyegyenlőség megvalósulása a DDRIÜ Nonprofit Kft-nél

A DDRIÜ kezdetektől elkötelezett a nemek közötti egyenlőség megvalósítása mellett. Fennállása óta egy olyan befogadó szakmai környezet kíván megteremteni és fenntartani, amely hozzájárul az alapvető értékek megőrzéséhez, biztosítja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítását, valamint a teljes körű érvényesülését a mindennapi munkavégzés során.

A DDRIÜ Nonprofit Kft, mint munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, és minden tekintetben előtérbe helyezi az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét. Tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét, és vállalati szinten orvosolja a nemek közötti egyenlőséget érintő sérelmeket.

Jelen Esélyegyenlőségi terv célja, hogy meghatározza az alapvető törekvéseket, illetőleg azonosítsa és kezelje azokat az akadályokat, amelyek hátrányosan érinthetik a nők és férfiak egyenlő részvételét és előmenetelét a munkahelyi környezetben.

2. Esélyegyenlőségi terv

A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió alapvető értékei közé tartozik, és az ENSZ fenntartható fejlődési céljai között is kiemelt helyet foglal el. Ezen törekvések nemcsak a gazdasági fejlődést támogatják, hanem elősegítik a társadalmi jólét javulását, és hozzájárulnak egy igazságosabb, befogadóbb Európa kialakításához is.

Az elmúlt években jelentős előrelépések történtek és számos szabályozás változott, a nemek közötti egyenlőtlenség azonban még mindig jelen van a legtöbb uniós tagállamban. Természetesen mértékük és hatásuk országonként eltérő mértékű lehet.

Magyarország ezen a téren jelenleg még gyengén teljesít. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által készített Nemek Közötti Egyenlőségi Index (GEI) alapján Magyarország mindössze 53,4%-ot ért el, amivel a tagállamok közül az utolsó előtti helyen áll.

A férfiak és nők közötti tartós egyenlőtlenségek felszámolása, valamint a nemek közötti egyenlőség erősítése érdekében az új Horizont Európa keretprogram olyan kritériumokat vezetett be, amelyek előírják a részt vevő szervezetek számára, hogy megvalósítsák a nemek közötti egyenlőségi tervet (GEP). Ez az intézkedés az Európai Bizottság 2020-2025-ös nemek közötti egyenlőségi stratégiájához kapcsolódik, amelynek célja, hogy célzott politikával hozzájáruljon a nemek közötti szakadékok megszüntetéséhez.

Az Esélyegyenlőségi terv az Európai Bizottság egyik legfontosabb eszköze az intézményi változások előmozdításában. A terv az alábbi stratégiákkal segíti az intézményi fejlődést: tehetséggondozás, irányítás, kutatásfinanszírozás, vezetés és döntéshozatal.

A DDRIÜ Nonprofit Kft. esélyegyenlőségi terve stratégiai és operatív eszközként szolgál a szervezet számára, amely összhangban áll a meglévő dokumentumokkal.

Jelen dokumentum az Európai Bizottság által meghatározott iránymutatásokon, a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által az esélyegyenlőség előmozdítására irányuló innovatív stratégiák meghatározására és végrehajtására nyújtott tanácsokon alapszik.

3. Szervezeti keretrendszer és dedikált erőforrások

A GEP sikeres végrehajtása és fenntartása érdekében a DDRIÜ konkrét és dedikált szervezeti erőforrásokat és szakértelmet biztosít, tekintettel arra, hogy a szervezet vezetése felismerte, hogy az elméleti célkitűzések csak megfelelő működési feltételek és személyi felelősség mellett valósíthatók meg.

Esélyegyenlőségi referens és felelősségi körök

A DDRIÜ vezetése 2024-ben hivatalosan kijelölte **Szilágyi Tímea** munkatársat esélyegyenlőségi referensi (Gender Equality Officer) feladatok ellátására.

A referens feladatai közé tartoznak többek között:

- Az esélyegyenlőségi terv kidolgozása, rendszeres frissítése és koordinálása;
- A szervezeti szintű adatgyűjtés és a kétéves monitoring folyamatok irányítása;
- A munkatársak bevonása és az esélyegyenlőségi kultúra előmozdítása;
- Az esetleges panaszok és bejelentések elfogulatlan, bizalmas kivizsgálása.

Dedikált időkeret és erőforrás-allokáció

A DDRIÜ garantálja, hogy az esélyegyenlőségi referens feladatai ellátásához szükséges munkaidő-keret (havi szinten dedikált munkaórák formájában) rendelkezésre áll. A vezetés biztosítja a szükséges adminisztratív és infrastrukturális támogatást, valamint az éves költségvetés tervezése során külön keretet is allokálhat a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos érzékenyítő képzésekre és külső szakértők igénybevételére.

4. Nemi szempontból bontott adatgyűjtés és monitoring

A Horizont Európa követelményeinek megfelelően a DDRIÜ rendszeres, nemi szempontból bontott adatgyűjtést végez a szervezet humánerőforrás-állományára vonatkozóan. Az adatgyűjtés célja az esetleges egyenlőtlenségek időbeli alakulásának nyomon követése és a beavatkozások hatékonyságának mérése.

Rendszeres monitoring mutatók

Az adatgyűjtés az alábbi konkrét indikátorokra terjed ki, melyeket az esélyegyenlőségi referens évente összesít:

1. A munkatársak nemek szerinti megoszlása (összlétszám és munkaköri kategóriák szerint);
2. A vezetői pozíciók nemek szerinti megoszlása (ügyvezető, ügyvezető-helyettesek, projektvezetők);
3. A toborzási folyamatok során jelentkezők és a kiválasztott munkatársak nemek szerinti aránya;
4. Átlagbérek és béren kívüli juttatások nemek szerinti összehasonlítása azonos munkakörökben (nemi bérszakadék);
5. Képzéseken és továbbképzéseken való részvétel nemek szerint;
6. Az atipikus vagy rugalmas foglalkoztatási formákat (távmunka, részmunkaidő) igénybe vevők aránya nemek szerint.

Kétéves monitoring jelentéstétel

Az esélyegyenlőségi referens az éves adatok alapján **legalább kétfévente formalizált monitoring jelentést** készít a DDRIÜ vezetése részére. Ez a jelentés bemutatja az indikátorok változását, értékeli a GEP intézkedéseinek teljesülését, és javaslatot tesz a szükséges korrekciókra vagy új célok megfogalmazására. A monitoring jelentések összefoglalója szintén elérhetővé válik a munkatársak számára.

5. Képzés, szemléletformálás és érzékenyítés

A nemek közötti egyenlőség megvalósítása aktív szemléletformálást és a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztését igényli. A DDRIÜ elkötelezett amellett, hogy munkatársai és döntéshozói megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek az esélyegyenlőség témakörében.

Képzések a munkatársak és döntéshozók részére

A DDRIÜ az alábbi strukturált képzési és tájékoztatási programokat valósítja meg:

- **Rejtett nemi előítéletek kezelése:** Célzott érzékenyítő tréningek a vezetők és a toborzásért felelős munkatársak részére, a rejtett előítéletek kiszűrése érdekében.
- **Általános esélyegyenlőségi tréningek:** Minden munkavállaló számára évente legalább egyszer szervezett műhelymunka az egyenlő bánásmódról, a befogadó nyelvezetről és a zaklatásmentes munkahelyről.
- **Új belépők tájékoztatása:** Minden új munkatárs a belépésekor személyes tájékoztatást kap a GEP-ről, megismerve a szervezet esélyegyenlőségi alapértékeit és a panaszkezelési utakat.

6. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra

A DDRIÜ kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a tiszteleten és együttműködésen alapuló szervezeti kultúra mellett olyan rugalmas kereteket biztosítson, amelyek támogatják a munkavállalók családi és magánéleti kötelezettségeinek ellátását.

Atipikus és rugalmas foglalkoztatási formák

Mivel a DDRIÜ-nél végzett munka jellege nem feltétlenül kötődik szigorúan egy adott fizikai helyszínhez vagy városhoz, a szervezet széleskörű rugalmasságot biztosít munkavállalói számára:

- **Távmunka és home office:** Lehetőség van a feladatok részben vagy egészben otthonról történő ellátására, csökkentve az utazási időt és támogatva az otthoni kötelezettségek menedzselését.
- **Rugalmas munkaidő:** A törzsidő és peremidő alkalmazásával a munkatársak saját igényeikhez igazíthatják napi munkakezdésüket és befejezésüket.
- **Részmunkaidő:** Különösen a kisgyermekes szülők vagy idős/beteg családtagot gondozó munkatársak részére felkínált lehetőség, amely segít fenntartani az aktív kapcsolatot a munkahellyel.

Az elszigetelődés elkerülése érdekében a menedzsment rendszeres online megbeszéléseket, hibrid találkozókat és személyes csapatépítő eseményeket szervez, amellett, hogy egy pécsi és egy budapesti irodát is fenntart a munkatársak részére annak érdekében, hogy erősítse a szociális kapcsolatokat.

Egészségmegőrzés és mentális jóllét

Az egészséges életmód kialakítására, az egészségmegőrzés és a mentális egészség fenntartására a vállalat a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi. Ennek érdekében minden dolgozó havonta béren kívüli juttatást kap, melyet a cafeteria keretrendszerében egészségmegőrző, rekreációs, szabadidős tevékenységre fordíthat. Ezen felül minden alkalmazott évente további béren kívüli juttatásra jogosult, melyet kulturális célokra vehet igénybe. Ezzel a vállalat hozzájárul az alkalmazottak minőségi kikapcsolódásához és mentális egészségének megőrzéséhez.

Képzési lehetőségek

Az alkalmazottak képzési igényeihez és szükségleteihez igazodva a cég biztosítja minden dolgozójának a képzési lehetőségeket, nemtől, életkortól, családi állapottól függetlenül.

DDRIÜ Dél-Dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség Nonprofit Kft.

7. Nemi egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

A DDRIÜ kiemelt figyelmet fordít a nemek közötti arányos képviselet biztosítására a döntéshozó testületekben és a vezetői pozíciókban. A szervezet határozott célja a nők arányának növelése a menedzsmentben és a projektek irányításában.

Aktuális helyzet és célkitűzések

A vezetői döntéshozatal javítása és a nemek közötti egyenlőtlenség csökkentése érdekében a DDRIÜ menedzsmentjében női vezetői pozíció került kialakításra és betöltésre (2 fő női ügyvezető-helyettes), amely biztosítja a női szempontok közvetlen érvényesülését a legfelsőbb szintű stratégiai döntésekben.

A nemi egyensúly további erősítése érdekében a DDRIÜ az alábbi intézkedéseket vállalja:

- A belső előléptetések során biztosítjuk, hogy a női munkatársak azonos eséllyel induljanak a vezetői pozíciókért;
- A külső toborzás során törekszünk arra, hogy a vezetői pozíciókra behívott pályázók között mindkét nem képviselve legyen;

8. Nemek közötti egyenlőség a toborzás és karrierfejlődés során

A toborzás és a szakmai karrierút során alkalmazott objektív és nemsemleges folyamatok jelentik a diszkriminációmentes munkahely alapkövét. A DDRIÜ biztosítja az egyenlő esélyeket a felvételtől az előléptetésig.

Toborzási és kiválasztási irányelvek

A DDRIÜ a toborzás során szigorúan betartja az egyenlő bánásmód követelményeit:

- **Nemi szempontból semleges álláshirdetések:** Minden álláshirdetést úgy fogalmazunk meg, hogy az semmilyen explicit vagy implicit utalást ne tartalmazzon a jelentkezők elvárt nemére vonatkozóan, kifejezve a szervezet nyitottságát mindkét nem irányába.
- **Objektív értékelési kritériumok:** A jelöltek értékelése kizárólag szakmai kompetenciákon, tapasztalaton és képzettségen alapul, kizárva a személyes, családi állapotra vagy magánéletre vonatkozó szempontokat.
- **Sokszínű kiválasztási bizottság:** Törekszünk arra, hogy az állásinterjút lebonyolító bizottságokban mindkét nem képviselve legyen, csökkentve az egyéni, tudattalan elfogultságok hatását.

Karrierút és egyenlő bér elve

A DDRIÜ garantálja az **egyenlő munkáért egyenlő bér** elvének szigorú alkalmazását. A munkakörök bérezési sávjait és a cafeteria juttatásokat transzparens módon, nemtől függetlenül határozzuk meg. A teljesítményértékelési és előléptetési folyamatok során azonos kritériumokat alkalmazunk, biztosítva, hogy a gyermekgondozási vagy egyéb családi okok miatti távollét (pl. szülési szabadság) ne érintse hátrányosan a munkavállalók hosszú távú karrierútját.

9. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és projekttevékenységekbe

Mint regionális innovációs ügynökség, a DDRIÜ közvetlen oktatási vagy egyetemi szintű kutatási tevékenységet nem végez (nincsenek hallgatói), azonban aktív szerepet vállal regionális innovációs, gazdaságfejlesztési és társadalmi projektek tervezésében, elemzésében és megvalósításában. A GEP ezen területe kötelezi a szervezetet, hogy a projektek tartalmi részében is érvényesítse a nemi dimenziót.

Nemi szempontú elemzések a projektekben

A DDRIÜ az alábbi módszertani lépésekkel integrálja a nemi dimenziót szakmai munkájába

- **Társadalmi és innovációs hatásvizsgálatok:** A regionális elemzések, kutatások és szakpolitikai javaslatok készítése során szisztematikusan vizsgáljuk, hogy a tervezett innovációk vagy gazdasági beavatkozások milyen eltérő hatást gyakorolnak a nőkre és a férfiakra.
- **Projekttervezés:** A Horizont Európa és egyéb nemzetközi/hazai pályázatok kidolgozásakor a módszertan részeként explicit módon bemutatjuk, hogyan kezeljük a nemek közötti egyenlőség kérdését a projekt célkitűzéseiben és tevékenységeiben.
- **Nemi szempontból releváns adatok gyűjtése:** A projektek keretében végzett kérdőíves felmérések, interjúk és fókuszcsoportos vizsgálatok során az adatokat nemek szerint bontva gyűjtjük és elemezzük.

10. Fellépés a nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás ellen

A DDRIÜ zéró toleranciát hirdet a zaklatás, a megfélemlítés, a nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás minden formájával szemben. Minden munkavállalónak joga van a biztonságos, tiszteletteljes és méltóságteljes munkakörnyezethez.

Bejelentési és panaszkezelési eljárás

Amennyiben egy munkavállalót bármilyen nemi alapú hátrányos megkülönböztetés, verbális vagy fizikai zaklatás, illetve szexuális visszaélés ér, az alábbi eljárás szerint tehet bejelentést:

1. **Bejelentés a referensnél:** A panaszt közvetlenül és bizalmasan az esélyegyenlőségi referensnél (Szilágyi Tímea) lehet benyújtani szóban vagy írásban (szilagytimea@ddriu.hu).
2. **Vizsgálat indítása:** A bejelentést követő 3 munkanapon belül az esélyegyenlőségi referens az ügyvezető bevonásával független vizsgálatot indít. Ha a panasz az ügyvezetőt érinti, a vizsgálatot külső jogi szakértő bevonásával kell lefolytatni.
3. **Döntéshozatal és szankciók:** A vizsgálatot legkésőbb 15 munkanapon belül le kell zárni. Igazolt zaklatás vagy diszkrimináció esetén a munkáltató azonnali munkajogi szankciókat alkalmaz (figyelmeztetés, fegyelmi eljárás, súlyos esetben azonnali hatályú felmondás), és szükség esetén jogi lépéseket tesz.

A bejelentő védelme és támogatása

A DDRIÜ garantálja a bejelentő teljes körű védelmét. Semmilyen hátrányos következmény, retorzió vagy szakmai/karrierbeli visszaesés nem érheti azt a személyt, aki jóhiszeműen bejelentést tesz vagy tanúként közreműködik egy vizsgálatban. A folyamat során mind a panaszos, mind a bejelentő személyazonosságát és a vizsgálat részleteit szigorúan bizalmasan kezeljük.

11. Monitoring indikátorok összefoglalása

Az alábbi táblázat összefoglalja a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (GEP) megvalósulását mérő legfontosabb indikátorokat, az adatgyűjtés gyakoriságát és a felelős személyeket.

Terület / Indikátor	Mérési módszer / Cél	Gyakoriság	Felelős
Személyi állomány nemi aránya	Nemek szerinti létszám és megoszlás a munkakörökben	Évente	Esélyegyenlőségi referens / HR
Vezetői nemi egyensúly	Nők és férfiak aránya az ügyvezetésben és projektvezetésben	Évente	Ügyvezető igazgató / Referens
Nemi bérszakadék	Átlagbér és juttatások összehasonlítása azonos munkakörben	Évente	Pénzügyi vezető / Referens
Érzékenyítő képzések	Képzéseken részt vett munkatársak száma és aránya	Évente	Esélyegyenlőségi referens
Atipikus foglalkoztatás	Rugalmas/távmunkában dolgozók száma nemek szerint	Évente	HR / Esélyegyenlőségi referens
Esélyegyenlőségi incidensek	Bejelentett és kivizsgált panaszok száma és státusza	Folyamatos	Esélyegyenlőségi referens
Nemi dimenzió a projektekben	Nemi szempontú elemzést tartalmazó projektek száma	Évente	Projektvezetők / Referens

12. Záró rendelkezések

Jelen Nemek Közötti Egyenlőségi Terv a jóváhagyás napján lép hatályba, és határozatlan időre szól. A terv felülvizsgálatára, az elért eredmények értékelésére és a terv aktualizálására két évente kerül sor, az esélyegyenlőségi referens és az ügyvezető igazgató együttműködésében. A GEP szabályai és előírásai kötelező érvényűek a DDRIÜ minden munkatársa és partnere részére.

Kelt: Pécs, 2026. augusztus 28.

Haász Zoltán

Ügyvezető
DDRIÜ Nkft.