

**Esélyegyenlőségi terv**  
**2021.10.01-2023.12.31. közötti időszakra**  
**EDUWOOD ATHU166**

## Tartalom

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK.....	4
II. ALAPELVEK .....	5
III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK.....	7
IV. KONKRÉT CÉLOK ÉS TEVÉKENYSÉGEK .....	8
V. PANASZOK KEZELÉSE.....	11
VI. Záró rendelkezések.....	12
1. sz. melléklet: Esélyegyenlőségi csoportokat érintő trendek.....	14
2. sz. melléklet: Nyilatkozat minták .....	27

Az esélyegyenlőségi terv az EDUWOOD (ATHU166) projektben, a Faipari Tudományos Alapítvány Lead Partnernél készült. A projekt összefoglalója röviden: a faépítészeti- és bútorigipari oktatás munkaerőpiaci igényeknek való megfelelése határmenti relációban problémát jelent, hasonlóan a diákság motiválatlansága miatti iskolaelhagyáshoz, vagy a képzés (diplomás) befejeződésének elhúzódásához vezet. Az oktatás nem eléggé gyakorlatorientált, nem eléggé elterjedt a projektszemlélet és a bevont gyakorló szakemberek száma még mindig alacsony. Egyre nagyobb igény jelentkezik az online eszközök élményszerű alkalmazására is. A projekt megvalósításával a határrégió faépítészeti és bútorigipari oktatásának gyakorlatorientált, projektszemléletű fejlesztését támogatjuk. Tevékenységeink között szerepel egy olyan struktúra, szabály- eszközrendszer felvázolása, amely az intézményesített, hosszútávú faépítészeti és bútorigipari területhatármenti oktatási együttműködésének feltétele. Tömeges online (MOOC) kurzusok megvalósítása mellett létrejön egy közös, online oktatási platform, melynek célja az ismeretmegosztás („skill share”). Közösségépítéssel tervezzük a diákság motiváltságának növelését, „élmények nyújtását az oktatásban”. Újszerű és projektalapú eszközt kínálunk a faépítészeti- és bútorigipari oktatás területén. Pályaorientációs céllal szakköröket, munkahely bemutatokat és nyári táborokat szervezünk általános iskolásoknak. Céljainkat 6 oktatási intézmény, 20 KKV és 120 fő új oktatási rendszerben résztvevő bevonásával valósítjuk meg. A fejlesztéshez az ipari szereplők bevonása nélkülözhetetlen (kimeneti igények, gyakorlatorientáltság miatt). A projektpartnerek a határmenti faépítészeti és bútorigipari (középfokú és felsőfokú) oktatási intézmények tanárai, oktatói és diákjai számára kínálnak szolgáltatást, teremtik meg az összefogást, együttműködési szerződések megkötésével korábbi projektek tapasztalataira építve.

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy biztosítja a hátrányos helyzetű célcsoportok és nők minél magasabb számú bevonását a projektbe, a hátrányos helyzetű célcsoportok megadása, elemzése, és bevonásuk módszertanának ismertetése.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Ebkvtv.) valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében jött létre tekintettel az EDUWOOD AT-HU166 projekt (továbbiakban Projekt) megvalósítására.

A Faiipari Tudományos Alapítvány (a továbbiakban: FATA vagy Faiipari Tudományos Alapítvány vagy Alapítvány) tevékenysége során tiszteletben tartja a szervezet érintettjeinek (jogviszonyban álló, vagy projektjein résztvevő emberek) emberi méltóságát. Kötelezettséget vállal arra, hogy az EDUWOOD projekt megvalósítása során is olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít, körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez. Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek az FATA minden tevékenységére kiterjednek (pl. pályaorientáció, online oktatási rendszer fejlesztése, könyvkiadás, tudományos munka támogatása).

## **I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK**

A Faiipari Tudományos Alapítvány a Projekt során tiszteletben tartja a vele munkajogviszonyban állók és a projektben érintett résztvevők emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A diszkrimináció minden formáját elítéli, a Projekt feladatainak ellátásakor minden tekintetben figyelembe veszi az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A Faiipari Tudományos Alapítvány a munkavállalók és Projekt résztvevők érdekeit figyelembe véve olyan körülményeket biztosít, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Faiipari Tudományos Alapítvány kötelezettséget vállal arra, hogy különösen a

- a nők,
- a 40 évnél idősebb,
- a fogyatékkal élő,
- a két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő,
- 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő
- roma származás
- szülési szabadságról visszatérő nők

szereplők esélyegyenlőségének elősegítése érdekében jelen dokumentum előírásait a Projekt megvalósítása során betartja. Az esélyegynlőségi csoportokat támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében és a tapasztalatok alapján történő továbbfejlesztésében a Faipari Tudományos Alapítvány folyamatosan tevékenykedik.

## II. ALAPELVEK

### ***A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

A Faipari Tudományos Alapítvány a Projekt megvalósítása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit figyelembe veszi és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

A foglalkoztatás során és projektben való részvétellel kapcsolatban megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, projektben való részvétel biztosításánál alkalmazandó esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a résztvevők bármilyen diszkriminációt, különösen:

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselésihez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatti diszkriminációt

### ***Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A Faipari Tudományos Alapítvány a Projekt megvalósítása során tiszteletben tartja a résztvevők és munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

### ***Partneri kapcsolat, együttműködés***

A Faipari Tudományos Alapítvány a projekt keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### ***Társadalmi szolidaritás***

A Projekt megvalósítása során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú résztvevő vagy munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiktól. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése. Minden résztvevő érdeke a szolidaritás erősítése.

### ***Méltányos és rugalmas ellátás***

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Faipari Tudományos Alapítvány méltányos és rugalmas intézkedéseket eszközöl, amelyek elősegítik az érintettek projekt részvételi pozíciójának javulását, megőrzését.

A fenti célok megvalósulására tekintettel a Faipari Tudományos Alapítvány folyamatosan figyelemmel kíséri a résztvevők összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

A Faipari Tudományos Alapítvány a fenti elvek vélt vagy valós megsértése esetén az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását megteszi, és ezért együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, vagy az ügyben eljáró hatósággal. Az Alapítvány gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

### III. Helyzetfelmérés

A Faipari Alapítványnál 2021. 09. 29-én jogviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű, a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Alkalmazottak létszáma: 7 fő

Női alkalmazottak: 4 fő

40 évnél idősebb munkavállalók: 5 fő

Fogyatékkal élő munkavállalók: 0 fő

Két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő: 3 fő

18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő: 0 fő

Tartósan beteg gyermeket nevelő: 0 fő

Roma származású: 0 fő

Szülési szabadságról visszatérő: 1 fő

A Faipari Tudományos Alapítvány a munkáltatói intézkedést igénylő helyzetfelmérések elkészítéséhez, ill. magához a munkáltatói intézkedés megvalósításához az alábbi, a munkahely szempontjából releváns, ún. szenzitív adatokat (különleges személyes adatokat) is kezelheti:

- családi állapot (pl. két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő; 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő; tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő munkavállaló);
- egészségügyi állapot (pl. fogyatékos, tartós betegség),

A különleges személyes adatok az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján, a meghatározott munkáltatói cél teljesülése érdekében, titkosan, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

### III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik:

- a) nő,
- b) negyven évnél idősebb,
- c) kettő vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő szülő
- d) szülési szabadságról visszatérő nők
- e) a roma identitású szereplők,

A Faipari Tudományos Alapítvány folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki a projektben való részvétellel összefüggő körülmények javítása érdekében.

#### **IV. KONKRÉT CÉLOK ÉS TEVÉKENYSÉGEK**

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a FATA az alábbi célok megvalósítását tűzte ki:

- 1) A projektben való részvétel terén egyenlő bánásmód betartása
- 2) Azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.
- 3) Roma fiatalok projektbe való bevonásának támogatása
- 4) a munkahely és gyermeknevelés összehangolásának segítése

.... és az alábbi tevékenységek megvalósítását vállalja:

- 5) esélyegyenlőségi referenst alkalmaz, akinek feladata:
  - az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek való megfelelés figyelemmel kísérése,
  - az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése,
  - az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
  - évente – kétévente december 31-ig – írásos értékelés készítése az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint a továbbfejlesztéshez szükséges javaslatok megadása,
  - az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a Faipari Tudományos Alapítvány és a sérelmet szenvedett fél közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
  - együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal
  - regisztrálja az esélyegyenlőségi célcsoportba tartozó érintetteket, és biztosítják számukra, hogy a törvények által garantált előnyben részesítéseket kérésükre megkaphassák
  - az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának monitoringja (évente adatfelvétel kvantitatív és kvalitatív mutatók alapján).



- adatok gyűjtése feldolgozása, az eredményeknek és a következtetéseknek megosztása a Faipari Tudományos Alapítvány elnökével és kuratóriumával két évente
- biztosítja, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés elve megvalósuljon
  - a beszerzések
  - a beruházások során
  - szerződéskötés, a kötelezettségvállalás során
  - az oktatásban
  - a pályázati tevékenység során
  - a minőségfejlesztési tevékenységben

Az esélyegyenlőségi referenssel szembeni elvárások: felsőfokú végzettség (lehetőség szerint a társadalomtudományok), legalább 3 éves tapasztalat projekt megvalósítás terén, angol vagy német középszintű nyelvtudással. Az esélyegyenlőségi referenst a Faipari Tudományos Alapítvány elnöke kéri fel.

- 6) fogyatékkal élő személyek részére akadálymentes környezet biztosítása. A Faipari Tudományos Alapítvány törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók számára az akadálymentes munkahelyi környezetet lehetőségeihez mérten biztosítsa. Az akadálymentes munkahelyi környezet biztosítása két irányból valósul meg. A munkaadó kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő alkalmazottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
- 7) a kiemelt célcsoportba tartozó munkavállalóit felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást támogató módszerekkel, technikákkal munkaerő elbocsátás, felmondás esetén
- 8) a munkatársak esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen, felkészítésen való részvétele
- 9) figyelemmel kíséri a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület ajánlásait, tevékenységét
- 10) Díjak adományozása a legjobb női résztvevőknek a workshopok megvalósítása során
- 11) mentorprogram indítása kifejezetten lányoknak az EDUWOOD projektfelületen
- 12) Az Alapítvány elhatározta díj alapítását, amelynek célja, hogy elismerje a FATA munkavállalóinak és projektjei résztvevőinek a befogadó szemlélet és a speciális szükségletű (fogyatékosággal és/vagy tartós betegséggel élő) személyek, résztvevők egyenlő esélyű hozzáférése érdekében végzett munkáját. A díj bármely érintett számára adományozható, kivéve az esélyegyenlőségi referenst és a Bíráló Bizottság tagjait. Ugyanaz a személy a díjat 2 éven belül egy alkalommal kaphatja meg. A díj olyan tevékenységért adható, amely erősíti az alapelveknél megfogalmazott szemléletet,

hozzájárul a fenti célcsoportban megadott szereplők, résztvevők egyenlő esélyű hozzáférésehez a FATA tevékenységei között közvetlen, vagy közvetett módon. Többféle tevékenység értékelhető, melyek lehetnek egyéni, közösségi megoldások, az esélyegyenlőségi célcsoportok támogatására, hozzáférésük biztosítására vagy a nyitott környezet fejlesztésére irányulhatnak.

- 13) a hátrányos helyzetű célcsoportok számára egyéni tanácsadási lehetőség biztosítása
- 14) a hátrányos helyzetű célcsoportok számára adminisztrációs segítség nyújtása projektben való részvételhez
- 15) Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a projektbe történő bevonás esetén felvételnél, hogy a bevonáskor (munkaerőfeltétel, együttműködési megállapodások, platform használat) ne szerepelhessenek életkori kitételek. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell elsősorban helyezni.
- 16) A Faipari Tudományos Alapítvány munkavállalóinak, így a Projektben alkalmazott dolgozóknak is, biztosítja az éves prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaidőben is, legfeljebb havi 4 óra erejéig. Az igazolt távollét távolléti díjjal számolt munkaidőnek tekintendő. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását. A kedvezmény nem vihető át más hónapra.
- 17) A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók számára havi 4 óra szabadon felhasználható munkaidő-kedvezmény (össze nem vonható) igénybevétele lehetőségét biztosítja a FATA. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- 18) Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, fogyatékkal élő gyermeket nevelő szülő számára, a gyermekneveléssel kapcsolatos események (orvosi vizsgálat, iskolai program) idejére, de legfeljebb havi 4 órára munkaidő kedvezményt kell biztosítani. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- 19) A gyermekeket nevelő munkavállalónak (szülőnek) a rendkívüli családi esemény idejére (gyermekszületés, ballagás, stb.) a munkáltató egy nap rendes szabadságot biztosít. A gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő beosztásánál a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását. Amennyiben ezen időn túl munkavégzést rendel el, az alkalmazottat erről legalább 24 órával előtte írásban tájékoztatja.
- 20) A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a FATA a 16 év alatti gyermeket nevelő, a 18 év alatti gyermeket egyedül vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkaviszonyban állók számára lehetővé teszi a meghatározott munkaidőtől való eltérés

lehetőségét az Alapítvány elnökével történő megegyezés alapján. Igény szerint segítséget nyújt a gyermek elhelyezésében a nyári szünidő alatt (pl. táborozási lehetőség megszervezésével); a szabadság kiadását a munkáltató rugalmasan kezeli. A szülési szabadság, gyermekszülési / gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti:

- a szülési szabadság, GYES, GYED miatti távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal, a közérdekű tudnivalókról, illetve az otthon lévő szülőket érintő információkról (pl. pénzügyi, társadalombiztosítási, egyéb változások) tájékoztatja az érintetteket,
- a munkába való visszatéréskor tájékoztatja a szülői helyzetére vonatkozó jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályokról, adatszolgáltatási kötelezettségeiről, az elérhető kedvezményekről, juttatásokról,
- igény szerint megszervezi a feltételeit és biztosítja a rész munkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételenek lehetőségét,
- megteremti a távmunka bevezetésének lehetőségét,
- egyénre szabott karrierfejlesztési programot alakít ki az érintettekkel, mely a szülői állapot figyelembevételével irányozza elő a karrierlehetőségeket.
- gyermekgondozási szolgáltatásokat nyújtunk igény szerint a kisgyermekes pedagógusoknak, tananyagfejlesztőknek

Az esélyegyenlőségi vállalások az EDUWOOD AT-HU projektben:

- a női célcsoport képviselőinek bevonása az EDUWOOD platform tervezés során
- a megvalósításba bevont pedagógusok legalább 10%-a nő.
- a programokon részt vevő tanulók között a lányok elvárt aránya 10%

## **V. PANASZOK KEZELÉSE**

A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a panasztevő által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőséget.

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a

sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.

A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmazni kell

- a sérelmezett cselekmény leírását a sértett előadásában,
- a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges - tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a Faipari Tudományos Alapítvány előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a Faipari Tudományos Alapítvány és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit az Alapítvány viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak költségeit a sértett viseli.

A Faipari Tudományos Alapítvány gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden érintett számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

## **VI. Záró rendelkezések**

- 1) A Faipari Tudományos Alapítvány kötelezettséget vállal, hogy a III. pontban felsorolt munkavállalóik körét az esélyegyenlőségi referens közreműködésével önkéntes adatszolgáltatás alapján folyamatosan mérik fel.

A lenti nyilatkozatokat főszabályként névvel ellátott módon kell megtenni, külön jelölésre kerülnek azok a nyilatkozatok, kérdőívek, melyek anonim módon is kitölthetők.

A FATA az alábbi tartalmú, önkéntesen tett hallgatói és munkavállalói nyilatkozat tartalmát kezeli:

- Nyilatkozat 16 év alatti gyermek(ek) neveléséről
- Nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről
- Nyilatkozat 18 év alatti gyermek(ek) egyedül neveléséről
- Nyilatkozat roma identitásról, egyéb nemzetiséghez való tartozásról
- Nyilatkozat megváltozott munkaképességről (a komplex minősítés alapján az egészségi állapot 51% -os, vagy annál rosszabb), vagy fogyatékoságról
- Nyilatkozat beteg vagy fogyatékossgal élő közeli hozzátartozó saját háztartásban történő ápolásáról

- Nyilatkozat a 40. életév betöltése után járó kedvezmények igénybevételéről
  - Nyilatkozat a GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezmények igénybevételéről – Nyilatkozat azon területekről, melyeken hátrány éri az egyes munkavállalót (anonim módon kitölthető)
  - Igényt és elégedettséget mérő, helyzetfeltáró kérdőívek (anonim módon kitölthető)
- 2) A Faipari Tudományos Alapítvány kötelezettséget vállal, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet valamennyi projekt alkalmazottal az aláírást követően megismerteti, azt honlapjára felteszi, továbbá új belépés esetén a belépővel azt ismerteti.
- 3) A Faipari Tudományos Alapítvány az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körének bővítésére folyamatosan törekszik.
- 4) A Felek kötelezettséget vállalnak, hogy a következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Tervet – jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulásának értékelésével és a következmények figyelembevételével - 2017. december 31. napjáig elfogadják.

Sopron, 2021.09. 29.

**Pakainé Dr. Kováts Judit**  
**Faipari Tudományos Alapítvány**  
**elnök**

## 1. sz. melléklet: Esélyegyenlőségi csoportokat érintő trendek

A mellékletekben szereplő szekunder adatok szó szerinti idézetek a szövegben megadott forrásokból, tehát a forrásmegadást követően idézet következik az adott műből.

### **Soós Rita: Vitaanyag a magyar kreatív fa- és bútoripar fejlesztési stratégiájához**

A kreatív faipar jövője tervezése szempontjából megfontolásra érdemes a 2019 áprilisában megjelent ESPAS jelentés ([https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/espas\\_report2019.pdf](https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/espas_report2019.pdf)), ami 7 - Európa jövője szempontjából kiemelt jelentőségű - megatrendet azonosított. Noha a megatrendek pont attól megatrendek, hogy gyakorlatilag az emberiség minden tagját érintik, ugyanakkor a változások más-más módon és mélységben hatnak régióként és iparáganként. Kérdés, hogy az Egységes Európai Piac – s benne a magyar piac, szűkebb értelemben a magyar kreatív faipar - mit tud, mit akar, e változásokkal kezdeni és lesznek-e a jövőbe mutató megoldásai. A jelentés nem bénítani akar, hanem a gondolkodást olyan irányba terelni, ami az európaiakban - a szerzők szóhasználatával élve – a *konstruktív optimizmus lelkületét* engedi szabadjárá, továbbá a *kreatív logika jövőt teremtő erejét*.

A jelentés a következő 7 megatrendre fókuszál: klímaváltozás, demográfiai változások, urbanizáció, gazdasági növekedés, energiaszükséglet, hálózatok összekapcsolódása, új geopolitika (egypólusú világrend felbomlása és új csomópontok kialakulása).

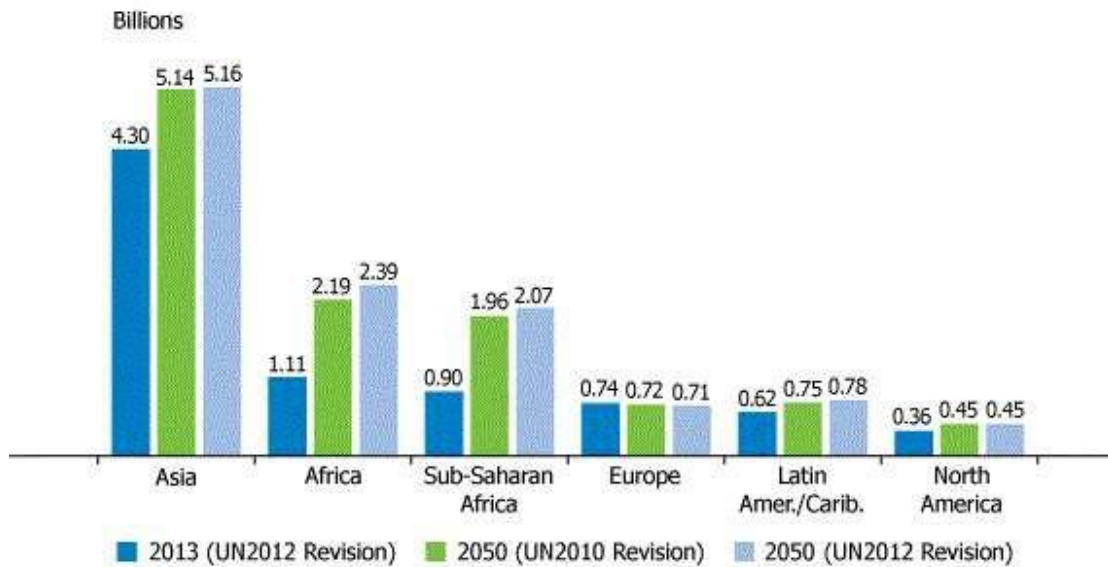
Az esélyegyenlőségi terv szempontjából számunkra a demográfiai trend ismertetése fontos.

### **Soós Rita: Vitaanyag a magyar kreatív fa- és bútoripar fejlesztési stratégiájához**

Demográfiai kihívások: népességrobbanás vs öregedő társadalmak

Európa és Afrika is komoly demográfiai kihívásokkal néz szembe: a következő évtizedekben gyökeresen ellentétes okokkal és következményekkel. Noha lassul a növekedés, előrejelzések szerint 10 év alatt közel 1 milliárd fővel gyarapszik a Föld lakossága, és még 2030. után ez a folyamat nagy valószínűséggel folytatódik. A XXII. század fordulójára akár 11 milliárd főre is növekedhet a Föld lakossága, amiből 9 milliárd afrikai és ázsiai lesz.

forrás: <https://www.prb.org/un-world-projections/>



A világ két részre oszlik majd a népesség alakulása valamint a következmények szempontjából: akik generálják a népességrobbanást(pl. Fekete-Afrika és Dél-Kelet Ázsia), és akik ellensúlyozzák (Európa, Oroszország, É-Amerika, Kína, Japán).

### A világ népességének korosztályok szerinti megoszlása

*Forrás: ENSZ*

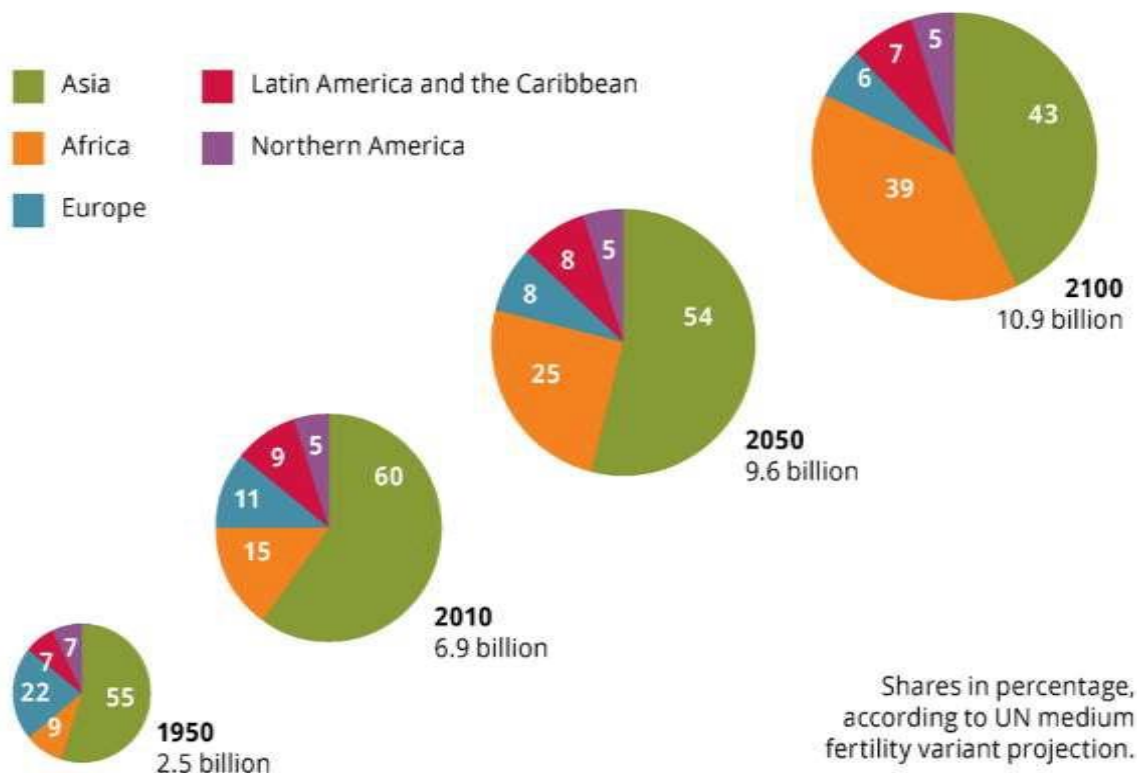
### Age Breakdown of World Population, 1950-2050

	% 0-14	% ages 15 to 59	% ages 60 and older
1950	35%	58%	8
1970	38	55	8
1990	33	58	9
2010	27	62	11
2030	23	61	17
2050	20	58	22

Sources: United Nations, World Population Prospects, the 2010 Revision; The Future of World Religions: Population Growth Projections, 2010-2050. Figures may not add to 100% due to rounding.

PEW RESEARCH CENTER

**A világ népességének alakulása 1950 és 2100 között kontinensekre lebontva** Forrás: [https://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf\\_15-04-02\\_ch1graphics\\_ageworld310px/](https://www.pewforum.org/2015/04/02/main-factors-driving-population-growth/pf_15-04-02_ch1graphics_ageworld310px/)



Az átlagéletkor mindkét táborban növekszik oly módon, hogy a fejlett ipari társadalmakban a 65 évnél idősebbek aránya megközelíti a 25%-ot, míg a feltörekvő országok esetében a 30 évnél fiatalabbak aránya 45% fölött marad.

Azonban e számoknál is izgalmasabbak lesznek a következmények valamint az, hogy milyen válaszok születnek akár társadalmi, akár ágazati szempontból. Múltbeli tapasztalatok alapján a demográfiai robbanás mindig is történelemalakító tényező volt. Régebbi korokban az éhezésért és a velük együtt járó konfliktusokért voltak felelősek, ami a XXI. században a nyugdíj, a migráció, az egészségügy kihívásaival kiegészül ki.

**Társadalmi, gazdasági, ipari kihívások:**

- annak ellenére, hogy a GDP továbbra is növekszik, az európai munkaerőállomány 2%-os csökkenése valószínűsíthető;



- **az öregedő társadalom jelenségével járó egészségügyi és idősgondozási kiadások 2%-os növekedése;**
- kevésbé munkaerőintenzív iparágak és képzettebb munkaerő – ennek ellentmond az a tény, hogy az oktatásra viszont nem jut elég pénz;
- a geopolitikai befolyás csak részben függ a demográfiától, hiszen a gazdaság teljesítőképessége, az oktatás, a nemzetközi kapcsolódások szintén alakítják. Ily módon Európa továbbra is befolyásos kontinens marad.
- **erős korreláció van a születési ráta és a nemek közötti egyenlőség között. Európa tapasztalata, hogy ahol az anyák könnyebben visszatérhetnek a munkaerőpiacra, ott a demográfiai helyzet, a gazdasági helyzet és a nemek közötti egyenlőség is pozitív képet mutat.**

Az esélyegyenlőségi tervben kiemelt célcsoportként szerepelnek a GYED/GYES-ről visszatérő édesanyák

Az **JÓL-LÉT Alapítvány** célja a nők esélyegyenlőségének támogatása a munkaerőpiacon. Kiemelt célcsoportunk a nők, akik elhelyezkedése a műszaki területeken kevésbé jellemző. Ezért is tartjuk kiemelten fontosnak a hallgatók, tanulók női célcsoportjának bevonásának figyelemmel kísérését. Európa-szerte jellemző, hogy egyre kevesebben jelentkeznek műszaki képzésekre, amelyet a Soproni Egyetem felvételi adatai is igazolnak. Az Egyetem Simonyi Károly Kara évente végzett kutatást mérnöki képzései kapcsán az ipari szereplők körében, amelyek évről-évre igazolják a mérnökök iránti nagyfokú keresletet. A fiatalok munkaerőpiacra való belépésének segítése érdekében nélkülözhetetlen az műszaki pályaorientáció és a gyakorlat-szemléletű oktatás megvalósítása, bevonásuk a Projektbe. A programokon résztvevő tanulók között 10% a lányok aránya. Kiemelten fontosnak tartjuk a lányok műszaki pályák iránti érdeklődésének növelését.

A Projektben írt szekunder kutatás jelentés (képzés audit) a lányok és nők oktatásáról írja: ami az ő helyzetüket illeti, az oktatás minden területén nagy hátrányban voltak a férfiakkal szemben. Míg a középiskolai oktatáshoz való hozzáférés a századfordulóig nagyon nehéz maradt számukra, az egyetemi tanulmányokból pedig teljesen ki voltak zárva (vö. Simon 1993, 178ff.), a szakképzés és a továbbtanulás szerény lehetőségeit már az 1860-as és 70-es években megteremtették számukra – többnyire magánkezdeményezések alapján. A nőket kezdetben csak városban, de később egyre inkább vidéken is olyan foglalkozásokra kezdték el képezni vagy azokban továbbképezni, amelyeket tipikus női feladatnak tekintettek, pl. háztartásvezetés, az ipari női foglalkozásokban (pl. alsóneműgyártás, ruházati termékek előállítás), stb. szociális területen, később kereskedelmi és irodai szakmákban. Az 1920-as

években aztán a női tanoncok száma is nőtt. Míg az ipari továbbképző iskolákban az arányuk ebben az időszakban 25% körül volt, addig a gazdasági továbbképző iskolákban, melyek nagyrészt magánkézben voltak, és a gazdasági szakiskolákhoz és „szakközépiskolákhoz” (kereskedelmi felsőiskola) tartoztak, a lányok aránya az 1930-as évek elejére közel 40%-ra emelkedett. Ausztriában nagy figyelmet fordítanak arra, hogy a nők klasszikusan férfi szakmákat tanuljanak. Ausztriában már jelenleg is vannak olyan kiváló intézkedések, projektek és támogatási lehetőségek a nők és lányok számára, amelyek célja a tudományos és műszaki képzések és szakmák ismertetése és népszerűsítése körükben. Több intézmény mint például az FH Technikum Wien azt is szeretné, ha több nő jelentkezne szakjaikra. Minden évben díjat adnak át a legjobb női technikusnak, valamint mentorprogramot is indítanak kifejezetten lányoknak.

További intézmény, mint például a Holztechnikum Kuchl (<https://www.holztechnikum.at/>) “Girl’s day” keretében népszerűsíti a faipart és a technikumokat, melynek a célja, hogy a pályorientációt támogassa kifejezetten a lányok körében . Az egész “[www.girlsday.info](http://www.girlsday.info)” kezdeményezést az EUREGIO - REGIO Salzburg und REGIO Berchtesgadener Land – határon átvéelő együttműködés keretében valósítják meg Ausztria és Németország között. (<https://www.euregio-salzburg.eu/salzburg-berchtesgadener-land-traunstein>)

Entdecke deine Möglichkeiten: Technik, Handwerk, Forschung, IT ...

Für Mädchen von 10 bis 16!

22. April 2021

NEU: 2021 mit Online-Angeboten!

ZUSÄTZLICH MIT WORKSHOPS FÜR BUBEN

**GIRLS' DAY**  
MÄDCHEN-ZUKUNFTSTAG  
Berufsorientierungstag für Mädchen in der EUREGIO  
Salzburg - Berchtesgadener Land - Traunstein

[www.girlsday.info](http://www.girlsday.info)

Az **ABB** egy vezető globális technológiai vállalat, amely ösztönzi a társadalom és az ipar átalakulását egy hatékonyabb és fenntarthatóbb jövő megvalósítása érdekében, mentorprogramot női munkavállalók bevonására. A cég honlapján olvashatjuk (<https://new.abb.com/news/hu/detail/79724/az-abb-a-noi-mernokokat-unnepli-a-muszaki-palyan-dolgozo-nok-vilagnapjan>): „a nők még mindig alulreprezentáltak a műszaki területeken, holott ezek számos karrieresélyt kínálnak a

számukra, mind a kutatás, mind a műszaki felsőoktatás, mind a mérnöki pálya területén. A műszaki tudományok iránti érdeklődés általában fiatal korban kezdődik. A statisztikák szerint a lányok az iskolai tanulmányaik során kisebb valószínűséggel gondolnak jövőbeli hivatásként a mérnöki pályára. Ennek társadalmi-kulturális, neveltetésbéli okai vannak, amivel foglalkozni kell, ha az a cél, hogy nagyobb létszámban lépjenek be a műszaki tudományos és szakmai pályára.

A Society of Women Engineers (SWE, <https://swe.org/>) adatai szerint a női hallgatók érdeklődése a mérnöki szakok iránt világszinten nőtt, de még mindig elmarad a férfi hallgatók egyetemi felvételi arányától. Hasonlóképpen, az SWE adatai azt mutatják, hogy a mérnöki szakmában dolgozóknak csak 13%, és a műszaki karokon oktató tanároknak mindössze 17%-a nő.”

A Oborni Katalin Középvezető nők ambivalens helyzete a munkahelyi szervezetekben cikke (<http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2014/4/09.pdf>) „a középvezető nők munkahelyi szervezetekben való helyzetével foglalkozik, melynek során áttekinti azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák helyzetüket és karrierjüket. A szakirodalom pozitív tendenciáról ír a női vezetők számának növekedésével kapcsolatban az alsó és középvezetői szintre vonatkozóan. Az empirikus tanulmányok azonban arról számolnak be, hogy a középvezető nők helyzete a szervezetekben sok feszültséggel, kihívással jár együtt, számos előítéllettel kell megküzdeniük, és a munka-magánélet összeegyeztetésére sincs továbbra sem működő alternatíva, amelyet tovább nehezít a munkahelyi kultúra hosszú munkaidőt elváró követelése. A középvezető nőkről szóló kutatások nagy részét a korábbiakban az határozta meg, hogy milyen akadályokat kell leküzdeniük a felsővezetői pozíciókba való bejutáshoz. A szakirodalom kezdi átértékelni a középvezető nők csoportját, ennek megfelelően már nem csak homogén és karriernehézségeik miatt frusztrált csoportként tekint rájuk. Azt látjuk, hogy a női vezetők aktív szereplői karrierjük alakításának, akik eltérő karrieraspirációkkal rendelkeznek jövőbeli karrierterveikre vonatkozóan”

### **<http://jol-let.com/cegeknek/nok-a-munka-vilagaban-avagy-eselyegyenloseg-a-munkahelyen/>**

A nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét tekintve a hagyományos nemi szerepeket érintő felfogás következtében a gyermekvállalás, -nevelés a nők életpályáját kedvezőtlenül befolyásolja, szűkíti térbeni és időbeni mozgásterüket, mivel hazánkban jelenleg még elsősorban a nők vállalnak nagyobb részt a családi és háztartási teendők ellátásában. E felfogás általánosságáa folytán a munkáltatók esetenként a férfiakénál korlátozottabb

rendelkezésre állásukkal számolnak, olykor toborzásnál, az előmenetelben is utóbbiakat részesítik előnyben.

**Magyarországon még mindig kiaknázatlan a női munkaerő**, hiszen az 5 év alatti gyereket nevelő nők 30%-a, a 3-gyermekesek 10%-a dolgozik. 1/3-uk tér vissza korábbi munkahelyére, több mint 50%-uk tartósan inaktív. Ez a jelenség minden érintett számára veszteséget eredményez. 2007-es adatok szerint az EU 27 tagállama közül Magyarország a 23. helyen van a 15-64 év közötti nők foglalkoztatási arányát tekintve, ami a lisszaboni 2010-es célértéktől kb. 9 százalékponttal van elmaradásban. A 12 év alatt gyermeket nevelő szülők foglalkoztatását vizsgálva megállapítható, hogy míg a férfiak esetében a gyermek léte a gyermektelenekéhez képest csak alig 5 százalékpont különbséget eredményez a foglalkoztatásban, addig a nőknél 27 százalékpontot, s ezzel az eredménnyel a 26. helyen találjuk hazánkat.<sup>[1]</sup>

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület célja, hogy az érzékeny munkavállalói csoportok – közöttük a gyermekvállalás miatt inaktív nők – valódi integrációja megvalósulhasson, tematikus szakmai párbeszéd jöjjön létre, a korszerű és a valós társadalmi problémákra választ adó jó gyakorlatok bekerüljenek a köztudatba.

## **1. A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülése a munkahelyen**

A munkavállalók esélyegyenlőségének tartós biztosítása abban az esetben valósulhat meg, ha a nők és férfiak azonos esélyekkel rendelkeznek a vállalat működésében való részvételle, és egyenlő mértékben képesek hatást gyakorolni a vállalat folyamataira valamint különbségeik nem hatnak negatívan lehetőségeikre.

### **Az esélyegyenlőség érvényesülésének kihívásai**

A nemekhez kötődő sztereotípiák miszerint a nőket tulajdonságaik és motivációik elsődlegesen az otthoni feladatok ellátására predesztinálják, míg a férfiak rendeltetése és célja a családról való anyagi gondoskodás, leginkább a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét, képességeiknek megfelelő munkahelyi érvényesülését korlátozzák. A sztereotípiák többségében a nőkre vonatkoznak és – családi állapotuk (kisgyerekes, gyermektelen, egyedülálló, családost, gyermeket egyedül nevelő) mind státuszuk (női vezető) alapján megfogalmazódnak és rendszerint a nők hátrányos megkülönböztetését eredményezik. Kezdve a női sztereotíp tulajdonságok (kedves, simulékony, gondoskodó, érzelmes, stb.) és a vezetői szerep vagy akár a tudatos karrierépítés összeegyeztethetlenségéből következő hátrányokkal. A sztereotípiák hatására a nők megbecsültsége alacsonyabb a munka világában, ezért az otthoni helytállást jobban lehetővé tévő szakmát, munkahelyet és munkaidő-beosztást választanak, alacsonyabb presztízsű munkakörökben dolgoznak, alacsonyabb munkabérért, kevésbé vállalnak nagyobb leterheltséggel járó, mobilitást igénylő

feladatokat, visszafogják karrier-elképzeléseiket. A nemekhez kötődő előítéletek tudati beágyazottsága, az aránytalan otthoni munkamegosztás társadalmi tény, az ezeket rögzítő normák Magyarországon különösen elterjedtek, így lényeges tudatosítanunk, hogy nem a munkáltató kizárólagos felelőssége, hogy mindez a munkahelyeken nemekhez igazított elvárásokat, eljárásokat és teljesítményértékelést eredményez.

A nemek közti egyenlőtlenségek mellett a nők és nők, a férfiak és férfiak között is létező egyenlőtlenségek (fogynékosság, etnikum, életkor, lakóhely, dependens családtag stb.) együttesen hatnak, többszörösen hátrányos helyzetet szülnek.

Az egyenlőtlen lehetőségek akadályozzák a képességek teljeskörű kibontakoztatását, hosszú távon a testi-lelki és anyagi jólétet, egyéni és vállalati (és társadalmi) szinten is negatív gazdasági következményekkel járnak. A férfiközpontúan meghatározott normarendszer feloldása a magánélet teljesebb megélésével, a kenyérkereset egyoldalú felelőssége stressze alóli felszabadulással, jobb életminőséggel és hosszabb életkorral jár a férfiak számára is. Ezért a férfiak magánéleti szerepvállalásának ösztönzése a vállalati esélyegyenlőségi politika fontos összetevője.

## **2. Haladó szemléletű megoldások a nők és családi munkavállalók integrációjában (jó gyakorlatok)**

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosításához korszerű vállalati családbarát megközelítés szükséges, amelynek alapvető eleme a nemek közti egyenlőség elősegítése a munkahelyen és a magánéletben egyaránt. Így a nőket támogató politikák (anyasági, előmeneteli), intézkedések mellett elengedhetetlen az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének következetes megvalósítása, a rugalmas munkavégzés lehetőségeinek bővítése (egyben a férfiak általi igénybevételük ösztönzése), a nemek új típusú partnersége szemléletének integrálása a vállalat folyamataiba és képzéseibe, férfiak otthoni, magánéleti szerepvállalásának elfogadása, támogatása és a családbarátság új üzenetének minél szélesebb körű kommunikálása.

Novákné Baba Andrea az IBM Work-Life Balance gyakorlatának bemutatása során hangsúlyozta, hogy a megváltozott társadalmi és családi kapcsolatok a dolgozók elvárásait is formálják, amire a vállalatoknak rugalmasan kell reagálni. Ez a kölcsönös rugalmas viszonyulása munka és a magánélet egyensúly megteremtésének feltétele.

A vállalat elköteleződése a családbarátság, munka-magánélet egyensúlya és a nemek egyenlő esélyeinek biztosítása irányában a menedzsment működésében több szinten érhető tetten. A fejlesztés egyes szintjei jól elkülöníthetők, ugyanakkor a szervezetben akár egyidejűleg is jelen lehetnek.

A „nem akadályozás”-szemléletű vezetők nem gondolják, hogy a nők és kismamák munkavállalásának, – végzésének útjába akadályokat gördítene szervezetük. Nem ismerik fel

vagy el, hogy az akadályok leküzdéséhez az esélyegyenlőség biztosításában részt kell vállalniuk. Feladatuknak a jogszabályi előírásoknak való megfelelést tekintik. Úgy tekintik, diszkriminációmentesen működnek (pl. felvételnél, előléptetésnél stb.), nem tudják, hogy az értékek/előítéletek a cselekedeteket/döntéseket befolyásolják. Mivel nem ismerik fel, hogy egyes akadályokat nem közvetlenül a munkáltatók és vezetők gördítik az érintettek elébe, a szervezetet többnyire áthatja a rejtett, s olykor a nyílt diszkrimináció számos megnyilvánulása.

**A nőket/anyákat/kismamákat hagyományos szerepeik betöltésében támogató** cégek, vezetők a nők biológiai sajátosságaira munkavégzésük korlátaiként tekintenek. Ezek a vállalatok „rugalmasságot” és kivételezett helyzetet teremtenek az érintett anyák számára, ám nem a munka és magánélet összehangolása érdekében, sokkal inkább paternalisztikusnak mondható jóindulatból. Az ilyen attitűd csak átmeneti ideig tartható, leginkább olyan vállalatoknál/területeken figyelhető meg, ahol nincs valódi teljesítménykényszer. Az ilyen munkahelyek előforduló pozitív diszkrimináció valójában kivételezés, hiszen nem ösztönzi a munkavállalót képességei kibontakoztatására.

A **proaktív, tényleges esélyegyenlőséget támogató gyakorlat** esetén a „támogatásnak tűnő” pozitív akciók azt üzenik, hogy a nők teljes értékű munkavállalók, s emellett van lehetőségük eleget tenni szülői és egyéb magánéleti szerepeiknek. A visszatérés előtt és azt követően egyeztetett keretek között (pl. biztosítva az atipikus munkavégzés lehetőségét), támogató szolgáltatások nyújtásával (pl. gyermek-megőrző létesítésével), átlátható, objektív indikátorokra, szempontokra építő értékelési rendszerek működtetésével stb. hatékony munkavégzést vár el továbbra is a munkavállalótól. Egyúttal a férfi munkatársakat is támogatja szülői szerepeikben. Ebben az esetben a vállalatirányítás szintjén (politikákban, iránymutatásokban, szabályzatokban, ajánlásokban) a felsővezetők deklarált szándéka a családbarátság, esélyegyenlőség, munka-magánélet egyensúlyának kérdésköre melletti elkötelezettség kifejezése, amely az érintettek számára elszámoltathatóvá teszi a vállalatot. Az esélyegyenlőséget proaktívan támogató HR a cégvezetés által lényegesnek és lehetségesnek tartott, a gyermekvállalásban érintett munkavállalóival kapcsolatos beavatkozási területeinek intézkedéseit a **várandósságtól a visszatérést követő beilleszkedési időszak sikeres lezárulásáig** a vállalati **anyasági politikában** foglalhatja össze. Pontosan definiálja az egyes szakaszokban szükségesnek/lehetségesnek tartott, kötelező/ajánlott intézkedések és lépéseket.

Természetesen a rendszerszintű esélyegyenlőségi politika eléréséhez vezető út legalább olyan fontos és szerves részét képezi a fejlesztési folyamatnak, mint maga az elérni kívánt cél. A helyzetértékelést és a feladatok meghatározását a felsővezetői szintű jóváhagyás, elköteleződés és együttműködés segíti.

A kerekasztal beszélgetés során a HR és CSR vezetők által képviselt cégek esetében a menedzsment bevonását és elköteleződését a családbarátság irányába a családi tulajdonosi

kör által képviselt értékrend (Mars), a skandináv tulajdonos nemek munkamegosztására vonatkozó haladó szemlélete (Grundfos), illetve a szervezeti kultúrába integránsan illeszkedő vállalati értékrendként érvényesülő sokszínűség (Budapest Bank) segítette a magyarországi vállalatok esetében. Döbrösy Eszter, a MARS HR vezetője kiemelte a menedzsment bevonásának, inputjaik beépítésének fontosságát a policy kialakításának, véglegesítésének és kommunikációjának során. Révai Krisztina, a Budapest Bank Senior HR menagere pedig a női vezetők felkészítésének programját és a Nők a Nőkért Hálózatot mutatta be, amely olyan női önszerveződés, amelynek keretében nők a munkájuk mellett foglalkoznak azzal, hogy a női társakat segítsék, oktassák, tapasztalatcsere történjék. Révai Krisztina kiemelte, hogy a HR menedzsment feladata az egyes atipikus munkaformákkal kapcsolatos előítéletek (sztereotípiák) tudatosítása a vezetőkben, ezek átbeszélése és feloldása, valamint képzésekkel a felmerülő kérdések megoldásában segíteni őket.

A proaktív rendszerszintű esélyegyenlőségi politika irányába történő fejlesztések területén az egyes ágazatokra (termelő, szolgáltató, bankszektor) jellemző munkaszervezés sajátosságai mentén mutatták be a jó gyakorlataikat. Kiemelték, hogy az eseti jellegű programokról át kell térni a stratégiai szemléletű megoldási módra.

A munkakör atipizálás területén lényeges előrelépést jelent, ha a közvetlen vezető eseti elbírálású engedélyéhez kötött atipikus munkaformákat felváltja egy egységes szempontrendszer szerint, sok esetben munkakörelemzésen és kompetenciamérésen alapuló, az egyes atipikus munkaformák kereteit meghatározó rendszer. Az atipizálás lehetőségei a különböző munkakörökben, munkaidő-beosztásban eltérőek. Ugyanakkor a fiatalabb, hiányszakmában képzett munkavállalók számára egyértelműen vonzó lehetőség az atipikus munkaformák biztosítása. Az irodai és szellemi munkakörökben a távmunka, a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő rendszerszintű bevezetésével kapcsolatos tapasztalatokat hallottunk. Az atipikus munkaformák fokozatos bevezetése mind a munkavállalók, mind a munkáltató számára a lehetőség és az alkalmazás szervezetre szabott módjainak kialakítását segíti. A távmunka és a kötetlen munkaidő biztosítása egyben a munkavállaló részéről önállóságot és felelősséget feltételez. A laptop jogosultság kiterjesztésével a napi munkaidő rugalmas beosztása és az otthoni munkavégzés is lehetővé válik a munkavállalók számára. Kihívást a munkakör atipizálás tekintetében a gyártási folyamatok munkakörei jelentenek, emelte ki Urbán Katalin a Grundfos CSR vezetője. Ezekben a munkakörökben az állásmegosztás elméletileg megvalósítható, ugyanakkor nagyon nehezen megoldható a hirtelen helyettesítés, ha egy állásmegosztó munkavállaló páros egyik tagja kiesik pl. betegség miatt. A résztvevők egyetértettek abban, hogy az atipizálás irányába történő fejlesztések kommunikációja meghatározó a sikeresség szempontjából: nem előnyös, ha a munkavállalók úgy értelmezik a laptop jogosultság kiterjesztését, hogy a munkáltató elvárásaként fogalmazza meg velük szemben az otthoni

munkavégzést is. Az IBM Work-Life-Balance program eredményeinek értékelésekor a munkavállalói értékelések beépítésének szükségességét hangsúlyozta Novákné Baba Andrea, amit a vállalat nemzetközi és hazai szinten is elvégez. Kiemelte, hogy nagyon fontos azoknak az elégedettségi felmérés alapján fejlesztendő területeknek a beazonosítása, amelyek mentén a vállalat a munka és magánélet egyensúlyát megteremtő gyakorlatára vonatkozóan további fejlesztéseket tud megvalósítani mind a tevékenységek, mind a munkavállalókkal folytatott kommunikáció területén. A belső kommunikáció rendszerének kialakítása a policy kidolgozásának elengedhetetlen részét képezi.

### **Kisgyermekes munkavállalók visszatérése**

Az anya- és nőbarát vállalati gyakorlatok indokoltsága a mai napig aktuális, mert a gyermekvállalás még mindig a nők feladataként értelmeződik, Magyarországon jelenleg is a nők 98%-a az, aki a gyermeket gondozza más országokkal ellentétben. A Jól-Lét Alapítvány jelenleg is folyamatban lévő, multinacionális cégek körében végzett nem reprezentatív kutatása során a válaszadó várandós munkavállalók 46%-a jelölte meg elsődleges indoknak a tervezettnél korábbi visszatérés szempontjából a vállalat által szervezett kismamaprogram lehetőségét<sup>[2]</sup>.

A női munkavállalók esélyegyenlőségének biztosításához a vállalat **az információ-megosztás, a konfliktuskezelés, konzultáció új színtereinek** kialakításával is hozzájárulhat. **Döbrösy Eszter** a MARS HR vezetője a cég anyasági policy-ja kapcsán kiemelte, hogy a gyermekes munkavállalók számára a gyermekvállalás mind a 4 szakaszára vonatkozóan (várandóosság, otthonlét, visszatérés tervezése és visszatérés) megfogalmaztak ajánlásokat és vállalásokat, amelynek keretében kihangsúlyozta a vállalat, hogy a kismama saját érdekében, majdani visszatérésének segítésére mit tegyen, milyen sűrűséggel és kivel érdemes tartani a kapcsolatot.

---

[1] JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány: Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon. Kutatás. 2009

[2] Jól-Lét Alapítvány – Ideocsoport: Biztonságos várandóosság – biztonságos munkahely c. kutatás, 2012.



A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésére létrejött európai szinten elfogadott központi stratégia célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása és a megkülönböztetés elleni küzdelem.

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjának minden egyes lépésében történő integrálását jelenti a szakpolitikai döntéshozatali folyamat során.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési tervek és a nemek közötti egyenlőségi tervek (GEP-ek) stratégiai és személyre szabott kezdeményezések, amelyek célja a jogi keret és az operatív feltételek meghatározása az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülésének érdekében. Ez szolgálja a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének gyakorlati megvalósítását a munkahelyeken. A GEP-ek célja, hatálya és elfogadott eszközei igen változatosak. A nyomon követési és értékelési eszközök kulcsfontosságúak a GEP-ek sikere szempontjából. A hiányzó részletes nyomon követési/értékelési folyamat, valamint a specifikus mennyiségi/minőségi mutatók hiánya számos GEP-ben ahhoz vezet, hogy nehéz értékelni a tényleges hatásukat. A GEP-ek sikeres elfogadása és hatékony végrehajtása a munkaszervezetekben részvételi megközelítést igényel, amely biztosítja az érintettek hatékony elkötelezettségét.

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos cselekvési tervek és GEP-ek elfogadása és hatékony végrehajtása a következőkben szervezetekben a részvételi megközelítés kulcsfontosságú. Továbbá a részvételi megközelítés hatékonyan korlátozza a szervezet kifejezett és hallgatóságos vonakodását a változásokkal szemben.

A legsikeresebb GEP-ek azonosítják és meghatározzák az intézményi változás fő célkitűzéseit, és a nemek közötti egyenlőségen alapuló részvételi auditok eszközének használatával az összes érdekelt felet bevonják.

A nemek közötti egyenlőségen alapuló részvételi auditba bevonandó érdekelt felek típusa és száma a következő két tényezőtől függően változhat: a szervezet sajátosságaitól, valamint attól, hogy egy az érintett érdekelt felek azonosítására irányuló konkrét intézkedés az audit kezdetén megvalósul-e.

Egy tipikusan működő szervezetben a releváns érdekelt felek teljes listája a következőket tartalmazza:

- az igazgatótanács tagjai (nők és férfiak);
- a felsővezetés tagjai (nők és férfiak, ha nem azonosak az igazgatótanács tagjaival);
- középvezetők (nők és férfiak);
- szakszervezeti/munkavállalói képviselők;
- a humán erőforrás (HR) részlegek vezetői és képviselői (nők és férfiak);

- a női bizottságok képviselői (ha vannak);
- a különböző szakmai csoportok képviselői (nők és férfiak; a kutatásban például a vezető és a fiatal kutatók, de a műszaki és a női kutatók is adminisztratív személyzet);
- a szervezet legfontosabb külső partnerei.

A nyomon követési és értékelési tevékenységek kulcsfontosságúak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos fellépés hatékony végrehajtásához. A GEP-tevékenységek tervezési szakaszában a részvétel nyomon követésére szolgáló mennyiségi mutatók azonnal meghatározásra kerülnek, mivel a legtöbb GEP a részvételi megközelítésből indul ki, így a a részvételre vonatkozó mennyiségi mutatók meghatározása biztosítja a nyomon követést.

A terv első végrehajtási lépéseinek kezdetén minőségi mutatókat és minőségi célokat határoznak meg.

A legsikeresebb esetekben a nyomon követési és értékelési folyamat a következőket foglalja magában:

- módszerek és tevékenységek az előrehaladás és a hatás mérésére:
- a szervezeten belül egy monitoring csoport által végzett monitoring, esetleg a következőkkel együttműködve: monitoring szakértők támogatásával. Ez magában foglalja a következőket:
  - a releváns monitoringmutatók kidolgozása a
  - a cselekvési terv célkitűzéseinek, célcsoportjainak és végrehajtási körülményeinek megfelelően; és
  - a vonatkozó minőségi és mennyiségi adatok gyűjtése a cselekvési tervnek megfelelően.
- a szervezeten belüli ellenőrző csoport által végzett önértékelés. Az összegyűjtött adatoknak a szervezeten belüli monitoring csoport által történő értelmezése.
- külső értékelők által végzett értékelés. Az önértékelési fázisok eredményeire épül. Ezen túlmenően elemzést és helyszíni interjúkat tartalmaz, hogy független képet kapjunk a végrehajtási folyamatról, visszajelzést és fejlesztési javaslatokat nyújt.

A nemek közötti esélyegyenlőségi cselekvési tervekben és a GEP-ekben található mutatók jellemzően kvantitatívok vagy kvalitatívok:

- a mennyiségi mutatók általában az alábbiak javulásának méréséhez kapcsolódnak: a nemek közötti egyenlőség kezdeti feltételeinek mérése a szervezeten belül: a nők száma a szervezetben, kulcspozíciókban; a nők száma a felső- és középvezetői pozíciókban, a stratégiai szervezeti pozíciókhoz hozzáférő nők/férfiak száma; a stratégiai szervezeti pozíciókhoz hozzáférő nők/férfiak száma, erőforrásokhoz; a

GEP-tevékenységeken részt vevő nők/férfiak száma; a nemek közötti bérszakadék, csökkenés; stb.

- a minőségi mutatók általában a terv stratégiai hatásának értékelésére irányulnak. Ezek a következőkhöz kapcsolódnak: a GEP sajátosságai, a stratégiai intézményi változások, például: a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elfogadása a szervezeti küldetésben/vízióban; a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elfogadása, állandó nemek közötti egyenlőségi kezdeményezések elfogadása; hosszú távú programok elfogadása, (mentorálás, női vezetés); a munka és a magánélet egyensúlyának intézményesítése, intézkedések intézményesítése; nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó bizottságok létrehozása stb.

## **2. sz. melléklet: Nyilatkozat minták**

**Nyilatkozat esélyegyenlőség biztosításához**  
**Faipari Tudományos Alapítvány (9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky u. 4.)**

Alulírott

Név:.....

Lakcím:.....

Születési hely, idő:.....

Megfelelőt kérjük jelölni!

- nyilatkozom, hogy 18 év alatti gyermeket nevelek. A gyermekek száma:.....
- nyilatkozom, hogy fogyatékos gyermeket nevelek
- nyilatkozom, hogy 18 év alatti gyermek(ek) egyedül nevelek
- nyilatkozom, hogy megváltozott munkaképességem van (a komplex minősítés alapján az egészségi állapot 51% -os, vagy annál rosszabb)
- nyilatkozom, hogy fogyatékossgal élek
- nyilatkozom beteg vagy fogyatékossgal élő közeli hozzátartozó saját háztartásban történő ápolásáról
- nyilatkozom roma identitásomról
- nyilatkozom egyéb nemzetiséghez való tartozásomról, és pedig:.....
- nyilatkozom, hogy szülési szabadságról visszatérő nő vagyok

Kelt: ..... 20..... év ..... hó ..... nap

.....  
Aláírás

**Hozzájáruló nyilatkozat**

– személyes adatok kezeléséhez –

Név:	
Születési hely és idő:	
Anyja neve	
Lakcím:	
E-mail:	
Telefon:	

cselekvőképes nagykorú személy (továbbiakban: „Érintett”) jelen okirat aláírásával kijelentem, hogy a

Cégnév:	Faipari Tudományos Alapítvány
Székhely:	9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky utca. 4.
Adószám:	19253086-2-08
Weboldal:	http://fata.hu
E-mail:	eduwood@fatahungary.hu
Telefon:	+36 30 9693620
Törvényes képviselő:	Pakainé Dr. Kováts Judit

mint Adatkezelőnek (továbbiakban Adatkezelő) az alulírott napon hatályos Adatvédelmi Tájékoztatóját (továbbiakban Tájékoztató) megismertem, az abban foglaltakat teljes körűen elfogadom.

Kifejezetten hozzájárulok ahhoz, hogy az általam jelen Nyilatkozatban megadott személyes adatokat az Adatkezelő a Nyilatkozatban megjelölt célok megvalósulásáig felhasználja és kezelje, jogszabályi kötelezettség esetén illetékes hatóságoknak bejelentse és továbbítsa.

Ennek értelmében hozzájárulásom az Adatkezelő alábbi adatkezelésére, és az ezzel összefüggésben létrehozott, generált információkra és adatokra értendő.

Adatkezelés célja:	
Folyamat:	esélyegyenlőségi terv megvalósítása
Érintett:	Faipari Tudományos Alapítvány munkavállalói és EDUWOOD ATHU166 projektjének teszvevői
Adatfajta:	érintett neve, szül. hely és idő, lakcím, anyja neve, esélyegyenlőségi nyilatkozata
Személyes adat:	Igen
Jogalap:	munkaszerződés vagy EDUWOOD ATHU166 projektben történő részvétel
Jogszabály:	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Tárolási idő:	Tiltakozásig, illetve a hozzájárulás visszavonásáig, max. 2023.12.31-ig

Tudomásul veszem, hogy hozzájárulásomat bármikor visszavonhatom.

Az adatok tárolása és feldolgozása papíralapon és elektronikusan történik.

Kelt: ..... 20..... év .....hó .....nap

.....  
Érintett

Tanú1:	Tanú2:
Lakcím:	Lakcím:
Aláírás	Aláírás:

Nyilatkozatot a Faipari Tudományos Alapítvány átvette: Név, aláírás, dátum:

**Nyilatkozat a 40. életév betöltése után járó kedvezmények igénybevételéről**  
**Faipari Tudományos Alapítvány (9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky u. 4.)**

Alulírott

Név:.....

Lakcím:.....

Születési hely, idő:.....

nyilatkozom, hogy a Faipari Tudományos Alapítvány esélyegyenlőségi tervében szereplő 40. életév után járó kedvezményeket igénybe kívánom venni.

Kelt: ..... 20..... év ..... hó ..... nap

.....

Aláírás

**Hozzájáruló nyilatkozat**

– személyes adatok kezeléséhez –

Név:	
Születési hely és idő:	
Anyja neve	
Lakcím:	
E-mail:	
Telefon:	

cselekvőképes nagykorú személy (továbbiakban: „Érintett”) jelen okirat aláírásával kijelentem, hogy a

Cégnév:	Faipari Tudományos Alapítvány
Székhely:	9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky utca. 4.
Adószám:	19253086-2-08
Weboldal:	<a href="http://fata.hu">http://fata.hu</a>
E-mail:	<a href="mailto:eduwood@fatahungary.hu">eduwood@fatahungary.hu</a>
Telefon:	+36 30 9693620
Törvényes képviselő:	Pakainé Dr. Kováts Judit

mint Adatkezelőnek (továbbiakban Adatkezelő) az alulírott napon hatályos Adatvédelmi Tájékoztatóját (továbbiakban Tájékoztató) megismertem, az abban foglaltakat teljes körűen elfogadom.

Kifejezetten hozzájárulok ahhoz, hogy az általam jelen Nyilatkozatban megadott személyes adatokat az Adatkezelő a Nyilatkozatban megjelölt célok megvalósulásáig felhasználja és kezelje, jogszabályi kötelezettség esetén illetékes hatóságoknak bejelentse és továbbítsa.

Ennek értelmében hozzájárulásom az Adatkezelő alábbi adatkezelésére, és az ezzel összefüggésben létrehozott, generált információkra és adatokra értendő.

Adatkezelés célja:	
Folyamat:	esélyegyenlőségi terv megvalósítása
Érintett:	Faipari Tudományos Alapítvány munkavállalói és EDUWOOD ATHU166 projektjének tészvevői
Adatfajta:	érintett neve, szül hely és idő, lakcím, anyja neve, esélyegyenlőségi nyilatkozata
Személyes adat:	Igen
Jogalap:	munkaszerződés vagy EDUWOOD ATHU166 projektben történő részvétel
Jogszabály:	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Tárolási idő:	Tiltakozásig, illetve a hozzájárulás visszavonásáig, max. 2023.12.31-ig

Tudomásul veszem, hogy hozzájárulásomat bármikor visszavonhatom.

Az adatok tárolása és feldolgozása papíralapon és elektronikusan történik.

Kelt: ..... 20..... év .....hó .....nap

.....  
Érintett

Tanú1:	Tanú2:
Lakcím:	Lakcím:
Aláírás	Aláírás:

Nyilatkozatot a Faipari Tudományos Alapítvány átvette: Név, aláírás, dátum:

**Nyilatkozat a GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezmények  
igénybevételéről**

**Faipari Tudományos Alapítvány (9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky u. 4.)**

Alulírott

Név:.....

Lakcím:.....

Születési hely, idő:.....

Nyilatkozom, hogy a Faipari Tudományos Alapítvány GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezményeket, amelyek az esélyegyenlőségi tervben rögzítésre kerültek igénybe kívánom venni.

Kelt: ..... 20..... év .....hó .....nap

.....

Aláírás

**Hozzájáruló nyilatkozat**

– személyes adatok kezeléséhez –

Név:	
Születési hely és idő:	
Anyja neve	
Lakcím:	
E-mail:	
Telefon:	

cselekvőképes nagykorú személy (továbbiakban: „Érintett”) jelen okirat aláírásával kijelentem, hogy a

Cégnév:	Faipari Tudományos Alapítvány
Székhely:	9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky utca. 4.
Adószám:	19253086-2-08
Weboldal:	<a href="http://fata.hu">http://fata.hu</a>
E-mail:	<a href="mailto:eduwood@fatahungary.hu">eduwood@fatahungary.hu</a>
Telefon:	+36 30 9693620



Törvényes képviselő:	Pakainé Dr. Kováts Judit
----------------------	--------------------------

mint Adatkezelőnek (továbbiakban Adatkezelő) az alulírott napon hatályos Adatvédelmi Tájékoztatóját (továbbiakban Tájékoztató) megismertem, az abban foglaltakat teljes körűen elfogadom.

Kifejezetten hozzájárulok ahhoz, hogy az általam jelen Nyilatkozatban megadott személyes adatokat az Adatkezelő a Nyilatkozatban megjelölt célok megvalósulásáig felhasználja és kezelje, jogszabályi kötelezettség esetén illetékes hatóságoknak bejelentse és továbbítsa.

Ennek értelmében hozzájárulásom az Adatkezelő alábbi adatkezelésére, és az ezzel összefüggésben létrehozott, generált információkra és adatokra értendő.

Adatkezelés célja:	
Folyamat:	esélyegyenlőségi terv megvalósítása
Érintett:	Faipari Tudományos Alapítvány munkavállalói és EDUWOOD ATHU166 projektjének tészvevői
Adatfajta:	érintett neve, szül hely és idő, lakcím, anyja neve, esélyegyenlőségi nyilatkozata
Személyes adat:	Igen
Jogalap:	munkaszerződés vagy EDUWOOD ATHU166 projektben történő részvétel
Jogszabály:	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Tárolási idő:	Tiltakozásig, illetve a hozzájárulás visszavonásáig, max. 2023.12.31-ig

Tudomásul veszem, hogy hozzájárulásomat bármikor visszavonhatom.

Az adatok tárolása és feldolgozása papíralapon és elektronikusan történik.

Kelt: ..... 20..... év ..... hó .....nap

.....  
Érintett

Tanú1:	Tanú2:
Lakcím:	Lakcím:
Aláírás	Aláírás:

Nyilatkozatot a Faipari Tudományos Alapítvány átvette: Név, aláírás, dátum:

**Nyilatkozat azon területekről, melyeken hátrány éri az egyes munkavállalót (anonim módon kitölthető)**

**Faipari Tudományos Alapítvány (9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky u. 4.)**

Alulírott

Név:.....

Lakcím:.....

Születési hely, idő:.....

nyilatkozom, hogy a Faipari Tudományos Alapítványnál végzett munkám során tapasztaltak és meglátásom szerint a következő területen hátrány éri az egyes munkavállalókat:

.....  
.....

Kelt: ..... 20..... év .....hó .....nap

.....

Aláírás

**Hozzájáruló nyilatkozat**

– személyes adatok kezeléséhez –

Név:	
Születési hely és idő:	
Anyja neve	
Lakcím:	
E-mail:	
Telefon:	

cselekvőképes nagykorú személy (továbbiakban: „Érintett”) jelen okirat aláírásával kijelentem, hogy a

Cégnév:	Faipari Tudományos Alapítvány
Székhely:	9400 Sopron, Bajcsy-Zsilinszky utca. 4.
Adószám:	19253086-2-08
Weboldal:	<a href="http://fata.hu">http://fata.hu</a>
E-mail:	<a href="mailto:eduwood@fatahungary.hu">eduwood@fatahungary.hu</a>

Telefon:	+36 30 9693620
Törvényes képviselő:	Pakainé Dr. Kováts Judit

mint Adatkezelőnek (továbbiakban Adatkezelő) az alulírott napon hatályos Adatvédelmi Tájékoztatóját (továbbiakban Tájékoztató) megismertem, az abban foglaltakat teljes körűen elfogadom.

Kifejezetten hozzájárulok ahhoz, hogy az általam jelen Nyilatkozatban megadott személyes adatokat az Adatkezelő a Nyilatkozatban megjelölt célok megvalósulásáig felhasználja és kezelje, jogszabályi kötelezettség esetén illetékes hatóságoknak bejelentse és továbbítsa.

Ennek értelmében hozzájárulásom az Adatkezelő alábbi adatkezelésére, és az ezzel összefüggésben létrehozott, generált információkra és adatokra értendő.

Adatkezelés célja:	
Folyamat:	esélyegyenlőségi terv megvalósítása
Érintett:	Faipari Tudományos Alapítvány munkavállalói és EDUWOOD ATHU166 projektjének teszvevői
Adatfajta:	érintett neve, szül hely és idő, lakcím, anyja neve, esélyegyenlőségi nyilatkozata
Személyes adat:	Igen
Jogalap:	munkaszerződés vagy EDUWOOD ATHU166 projektben történő részvétel
Jogszabály:	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Tárolási idő:	Tiltakozásig, illetve a hozzájárulás visszavonásáig, max. 2023.12.31-ig

Tudomásul veszem, hogy hozzájárulásomat bármikor visszavonhatom.

Az adatok tárolása és feldolgozása papíralapon és elektronikusan történik.

Kelt: ..... 20..... év .....hó .....nap

.....  
Érintett

Tanú1:	Tanú2:
Lakcím:	Lakcím:
Aláírás	Aláírás:

Nyilatkozatot a Faipari Tudományos Alapítvány átvette: Név, aláírás, dátum:

## **Igényt és elégedettséget mérő, helyzetfeltáró kérdőív (anonim módon kitölthető)**

Az adatokat név nélkül, összesített formában dolgozzuk fel 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvényeknek megfelelően.

### **1. Kérem jelölje melyik esélyegyenlőségi célcsoportba tartozik:**

2. nő
3. 40 évnél idősebb,
4. fogyatékkal élő
5. két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő,
6. 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
7. tartósan beteg gyermeket nevelő
8. tartósan vagy krónikusan beteg, amennyiben egészségi állapotuk vagy a gyógyszerek, orvosi kezelések hatással vannak a projektben való részvétel folyamatára
9. roma származású
10. szülési szabadságról visszatérő nő

### **3. Amennyiben fogyatékkal élő, kérem jelölje melyik igaz Önre:**

1. mozgássérült
2. látássérült
3. hallássérült
4. beszéd fogyatékos
5. több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos
6. autizmus spektrumzavarral él
7. egyéb pszichés fejlődési zavarban (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarban) érintett

### **4. jelölje, melyik állítás igaz Önre:**

- 1- a Faiapari Tudományos Alapítványnál alkalmazott vagyok
- 2- az EDUWOOD ATHU 166 projekt résztvevője vagyok
- 3- egyéb projekt résztvevője vagyok, és pedig:.....

### **5. Kérem jelölje, milyen esélyegyenlőségi szolgáltatást vett igénybe a Faiapari Tudományos Alapítványnál:**

1. Esélyegyenlőségi referens segítségét vettem igénybe
2. Akadálymentes környezet biztosítása (ideértve az elektronikus akadálymentességet is)
3. munkavállalóként felkészítést kaptam az újbóli munkába állást támogató módszerekkel, technikákkal (munkahely elvesztése esetére)
4. a munkahely és gyermeknevelés összehangolásában kaptam segítséget
5. a munkatársak esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen, felkészítésén vettem részt

6. díjat kaptam a legjobb női résztvevőént a workshopok megvalósítása során
7. lányoknak szóló mentorprogramban vettem részt
8. díjat kaptam az esélyegyenlőség előmozdításáért.
9. egyéni esélyegyenlőségi tanácsadáson vettem részt
10. adminisztrációs segítséget kaptam projektben való részvételhez
11. egyéb, épedig:.....

**6. Kérem értékelje egytől ötig az igénybevett esélyegyenlőségi szolgáltatást, ahol  
1: elégtelen, 5 kiváló**

	1	2	3	4	5	nem tudom
1. Esélyegyenlőségi referens segítségét vettem igénybe						
2. Akadálymentes környezet biztosítása (ideértve az elektronikus akadálymentességet is)						
3. munkavállalóként felkészítést kaptam az újbóli munkába állást támogató módszerekkel, technikákkal (munkahely elvesztése esetére)						
4. a munkahely és gyermeknevelés összehangolásában kaptam segítséget						
5. a munkatársak esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen, felkészítésén vettem részt						
6. díjat kaptam a legjobb női résztvevőént a workshopok megvalósítása során						
7. lányoknak szóló mentorprogramban vettem részt						
8. díjat kaptam az esélyegyenlőség előmozdításáért.						
9. egyéni esélyegyenlőségi tanácsadáson vettem részt						
10. adminisztrációs segítséget kaptam projektben való részvételhez						
Egyéb, épedig:						

**7. Kérem adja milyen további esélyegyenlőségi szolgáltatások bevezetését javasolja még a Faipari Tudományos Alapítvány számára:**

.....