A Kassák Alapítvány esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terve

A Kassák Alapítvány esélyegyenlőségi terve magában foglalja a nemi egyenlőségi tervet és annak tervezett intézkedéseit is. A nemi egyenlőségi terv összeállítása a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram létrehozásáról, valamint részvételi és terjesztési szabályainak megállapításáról, továbbá az 1290/2013/EU és az 1291/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló Európai Parlament és Tanács 2021. április 28-i (EU) 2021/695 rendelet (a továbbiakban: (EU) 2021/695 európai parlamenti és tanácsi rendelet) preambulumának (53) bekezdése, és a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram végrehajtását szolgáló egyedi program létrehozásáról és a 2013/743/EU határozat hatályon kívül helyezéséről szóló Tanács 2021. május 10-i (EU) 2021/764 határozatának, valamint az (EU) 2021/695 európai parlamenti és tanácsi rendelettel létrehozott Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram ajánlásainak figyelembevételével történt.

I. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv hatálya, célja, alapelvei

1. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv hatálya

1.1. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv a Kassák Alapítvány valamennyi munkavállalójára, valamint az egyéb jogviszonyban foglalkoztatottakra is kiterjed.

2. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv célja

2.1. A Kassák Alapítvány kiemelt figyelmet fordít a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a roma származásúak, a fogyatékkal élő munkavállalók, a kiskorú gyermeket nevelők, a gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, a tartósan beteg gyermeket nevelők és a nagycsaládosok esélyegyenlőségének előmozdítására.

Equal Opportunities and Gender Equality Plan of the Kassák Foundation

The Equal Opportunities Plan of the Kassák Foundation also incorporates the Gender Equality Plan and its planned measures. The Gender Equality Plan has been drawn up taking into account recital (53) of the preamble of Regulation (EU) 2021/695 of the European Parliament and of the Council of 28 April 2021 establishing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination, and repealing Regulations (EU) No 1290/2013 and (EU) No 1291/2013 (hereinafter: Regulation (EU) 2021/695 of the European Parliament and of the Council), Council Decision (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU, as well as the recommendations of Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation established by Regulation (EU) 2021/695 of the European Parliament and of the Council.

I. Scope, Purpose and Principles of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan

1. Scope of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan

1.1. The Equal Opportunities and Gender Equality Plan applies to all employees of the Kassák Foundation, as well as to persons employed under other legal relationships.

2. Purpose of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan

2.1. The Kassák Foundation pays particular attention to promoting equal opportunities for women, employees over 40 years of age, career starters, persons of Roma origin, employees with disabilities, persons raising minor children, employees raising their children alone, persons raising children with long-term illness, and large families.

2.2. A Kassák Alapítvány elkötelezett a nemi esélyegyenlőség biztosítása iránt, és törekszik továbbá a nemi sztereotípiák felszámolására, a munka és a magánélet közötti egyensúly fokozására és a nemek közötti egyenlőség előmozdítására a nemi alapú megkülönböztetéstől mentes, egyenlő díjazás elvét is szem előtt tartva.

2.3. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv célja, hogy a munkavállalók számára teljeskörűen biztosítsa az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének érvényesülését az életkoron, a fogyatékosságon, a faji és etnikai háttéren, a valláson és meggyőződésen, illetve a szexuális irányultságon alapuló egyenlőtlenségek megszüntetésére, valamint az egyenlőség és diverzitás előmozdítására az állások pályáztatási eljárása során, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt egyaránt, a jelen határozatban foglalt alapelvek szem előtt tartásával.

3. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv alapelvei

3.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma: a Kassák Alapítvány az egyenlő bánásmód követelményének megtartása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók és egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a meghirdetett állásokra pályázó személyekre, a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére, és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

2.2. The Kassák Foundation is committed to ensuring gender equality, and further strives to eliminate gender stereotypes, to enhance the balance between work and private life, and to promote equality between women and men, also bearing in mind the principle of equal pay free from gender-based discrimination.

2.3. The purpose of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan is to fully ensure for employees the enforcement of the requirements of equal treatment and equal opportunities, with a view to eliminating inequalities based on age, disability, racial and ethnic background, religion and belief, or sexual orientation, and to promoting equality and diversity in job application procedures, both before and during employment, bearing in mind the principles set out in the present decision.

3. Principles of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan

3.1. Prohibition of discrimination: in order to comply with the requirement of equal treatment and to promote equal opportunities, the Kassák Foundation prevents and averts discrimination against employees in an employment relationship with it and persons employed under other legal relationships. The prohibition of discrimination extends to persons applying for advertised positions, to recruitment, to the determination of wages, benefits, training, further training and other incentives in the course of employment, to the termination of the employment relationship, and to other employment-related matters. Exceptions to this are cases of necessary differentiation that clearly follow from the character or nature of the employment.

3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása: a munkáltató a foglalkoztatás során, illetve a jogviszony létesítésekor tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, valamint olyan munkafeltétel, munkakörülmény és munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amely hozzájárul az alapvető értékek megőrzéséhez.

3.3. Az egyenlő bánásmód: az esélyegyenlőség elve a hátrányos helyzetű csoportok előnyben részesítését teszi lehetővé annak érdekében, hogy hátrányukat leküzdhessék. Ennek értelmében a Kassák Alapítvány tiltja a hátrányos megkülönböztetést valamennyi működési folyamatában, és törvény adta keretek között él az előnyben részesítés lehetőségével. A Kassák Alapítvány az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és ebből a célból a sérelmet elszenvedett féllel, illetve az eljáró hatósággal, valamint gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez intézkedéseket.

II. Általános rendelkezések

4. A Kassák Alapítvány munkavállalóinak adatai, helyzetelemzés

4.1. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi tervben foglalt célok megvalósítása érdekében az adatok begyűjtését, a helyzetelemzést és a következtetések levonását a Kassák Alapítvány kuratóriumi elnöke (képviselője) végzi.

4.2. A helyzetelemzés célja, hogy a Kassák Alapítvány minden évben reális képet kapjon az aktuális esélyegyenlőségi helyzetről, a megtett lépések eredményességéről, az előrehaladásról, továbbá elősegíti az esélyegyenlőség további javításához szükséges lépések kidolgozását.

3.2. Respect for human dignity: in the course of employment and when establishing the legal relationship, the employer respects the human values, dignity and individuality of employees, and strives to create working conditions, a working environment and a workplace atmosphere that contribute to the preservation of fundamental values.

3.3. Equal treatment: the principle of equal opportunities allows preferential treatment of disadvantaged groups so that they can overcome their disadvantage. Accordingly, the Kassák Foundation prohibits discrimination in all its operational processes, and makes use of the possibility of preferential treatment within the limits provided by law. In the event of an alleged or actual violation of the requirements of equal opportunities, the Kassák Foundation ensures a full and substantive investigation of the circumstances of the case, and to this end [cooperates] with the injured party and with the competent authority; it also ensures that the causes are identified and, where justified, takes measures to enforce personal liability and to prevent further infringements.

II. General Provisions

4. Data on the employees of the Kassák Foundation, situation analysis

4.1. In order to achieve the objectives set out in the Equal Opportunities and Gender Equality Plan, the collection of data, the situation analysis and the drawing of conclusions are carried out by the Chair of the Board of Trustees (representative) of the Kassák Foundation.

4.2. The purpose of the situation analysis is for the Kassák Foundation to obtain a realistic picture every year of the current situation regarding equal opportunities, the effectiveness of the steps taken and the progress made; it also facilitates the development of the steps necessary to further improve equal opportunities.

5. Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének megvalósítása érdekében kitűzött célok

5.1. A Kassák Alapítvány az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének megvalósítása érdekében az alábbi célokat tűzi ki:

a) nők és férfiak arányos képviseletének biztosítása,

b) egyenlő munkafeltételek biztosítása,

c) munka és magánélet egészséges egyensúlyának elősegítése,

d) a kezdő és fiatal munkavállalók beilleszkedésének elősegítése,

e) egyéb hátrányos helyzetű munkavállalók (GYES-en, GYED-en lévők, 40 év felettiek képzettség szempontjából, öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá válók) foglalkoztatási helyzetének javítása,

f) a kiválasztási, felvételi folyamat során, valamint a munkaerő-felvétel és a szervezeten belüli, pozíciók közötti mozgások esetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése,

g) az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv naprakészen tartása.

6. A célok elérése érdekében tett intézkedések

6.1. A célok elérése érdekében a Kassák Alapítvány az alábbi intézkedéseket foganatosítja:

a) a részvétel biztosítása mindkét nem számára a döntéshozatalban,

b) az egyenlő munkafeltételek biztosításának folyamatos ellenőrzése,

c) családbarát intézkedések bevezetése, támogatása,

5. Objectives set for the implementation of equal opportunities and of the requirement of equal treatment

5.1. In order to implement equal opportunities and the requirement of equal treatment, the Kassák Foundation sets the following objectives:

a) ensuring the proportionate representation of women and men,

b) ensuring equal working conditions,

c) promoting a healthy balance between work and private life,

d) facilitating the integration of new and young employees,

e) improving the employment situation of other disadvantaged employees (those receiving childcare allowance or childcare fee [GYES, GYED], those over 40 with regard to qualifications, and those becoming eligible for old-age pension within five years),

f) enforcing the requirement of equal treatment during the selection and admission process, as well as in recruitment and in movements between positions within the organisation,

g) keeping the Equal Opportunities and Gender Equality Plan up to date.

6. Measures taken to achieve the objectives

6.1. In order to achieve the objectives, the Kassák Foundation implements the following measures:

a) ensuring the participation of both sexes in decision-making,

b) continuous monitoring of the provision of equal working conditions,

c) introducing and supporting family-friendly measures,

d) a nyitott pozíciókat a Kassák Alapítvány nyilvánosan, mindenki számára hozzáférhetően teszi közzé

e) a kiválasztás során az iskolai végzettség, releváns tapasztalat, továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges készségek, képességek és jártasságok alapján dönt a kiválasztásról,

f) a munkafeltételek biztosítása során a Kassák Alapítvány minden munkavállalója szamara garantálja a szervezeti erőforrásokhoz való azonos hozzáférés lehetőségét, a feladatok elvégzéséhez szükséges mértékben,

g) a munkakörülmények biztosításakor a Kassák Alapítvány törekszik egészséges környezetet teremteni munkavállalói számára, ösztönzi őket egészséges életmód folytatására,

h) a Kassák Alapítvány igyekszik a speciális munkakörülményeket igénylő pályázók, illetve munkavállalók igényeinek megfelelő környezet biztosítására,

i) a fogyatékkal élő munkavállalók számára akadálymentes munkakörnyezet kialakítása,

j) a Kassák Alapítvány a képzési, fejlesztési lehetőségeket is az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével biztosítja,

k) a Kassák Alapítvány minden pozícióban, munkakörben vizsgálja a nő-férfi arány alakulását,

l) a Kassák Alapítvány vizsgálja a közvetlenül a nyugdíj előtt állók életpályáját, számukra szükség esetén egyéni megoldásokat javasol,

m) a Kassák Alapítvány rendszeres és dokumentált kapcsolatot tart fenn a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal,

n) a Kassák Alapítvány indokolt esetben lehetővé teszi munkavállalói részére a részmunkaidő lehetőségét, illetve az atipikus foglalkoztatási formák térnyerését,

d) the Kassák Foundation publishes open positions publicly, in a manner accessible to everyone

e) in the selection process, the Kassák Foundation decides on the selection based on educational qualifications, relevant experience, and the skills, abilities and competences required for the position,

f) in providing working conditions, the Kassák Foundation guarantees all its employees equal access to organisational resources, to the extent necessary to perform their tasks,

g) in providing working conditions, the Kassák Foundation strives to create a healthy environment for its employees and encourages them to lead a healthy lifestyle,

h) the Kassák Foundation endeavours to provide an environment that meets the needs of applicants and employees requiring special working conditions,

i) creating an accessible working environment for employees with disabilities,

j) the Kassák Foundation also provides training and development opportunities in accordance with the requirement of equal treatment,

k) the Kassák Foundation monitors the ratio of women to men in every position and job,

l) the Kassák Foundation examines the career paths of those immediately before retirement and, where necessary, proposes individual solutions for them,

m) the Kassák Foundation maintains regular and documented contact with employees receiving childcare allowance or childcare fee (GYES, GYED),

n) where justified, the Kassák Foundation allows its employees the possibility of part-time work and the wider use of atypical forms of employment,

o) a Kassák Alapítvány figyelmet fordít munkavállalói egészségügyi állapotára; a kötelező éves foglalkozás-egészségügyi szűrést a szolgáltatón keresztül egy bővített juttatási csomaggal egészíti ki,

p) az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv célkitűzéseinek folyamatos ellenőrzése, jogszabályváltozás és szükség esetén az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv módosítása.

7. A nemi esélyegyenlőség előmozdításához rendelt erőforrások biztosítása

7.1. A Kassák Alapítvány a nemi esélyegyenlőség előmozdítása érdekében 2026.01.01-től kezdődően nemi esélyegyelőségi felelőst jelöl ki.

7.2. A nemi esélyegyenlőségi felelős minden évben a helyzetelemzés elkészítését követően egy rövid jelentésben összegzi a nemi esélyegyenlőség támogatása és annak biztosítása terén elért éves előrehaladást, és annak eredményétől függően javaslatot tesz a nemi esélyegyenlőséget előmozdító intézkedések fenntartására, illetve szükség esetén további intézkedéseket, indikátorokat javasol.

8. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén

8.1. A munkáltató és a munkavállaló közös érdeke a konfliktusok a Kassák Alapítvány belüli megoldása. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, így különösen a közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, megtorlás esetleges előfordulása esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló (a továbbiakban: sértett) részére panasztételi eljárást (a továbbiakban: eljárás) biztosít.

8.2. Az eljárás panasz megtételével indul, melyet a sértett a Kassák Alapítvány képviselőjénél írásban vagy szóban tehet meg.

o) the Kassák Foundation pays attention to the health of its employees; it supplements the mandatory annual occupational health screening, through its service provider, with an extended benefits package,

p) continuous monitoring of the objectives of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan and, in the event of changes in legislation and where necessary, amendment of the Equal Opportunities and Gender Equality Plan.

7. Provision of resources allocated to promoting gender equality

7.1. In order to promote gender equality, the Kassák Foundation appoints a gender equality officer starting from 1 January 2026.

7.2. Each year, following the completion of the situation analysis, the gender equality officer summarises in a short report the annual progress made in supporting and ensuring gender equality and, depending on its outcome, makes proposals for maintaining the measures promoting gender equality and, where necessary, proposes further measures and indicators.

8. Procedure in the event of a violation of the requirement of equal treatment

8.1. It is in the common interest of the employer and the employee to resolve conflicts within the Kassák Foundation. In the event of any violation of the requirement of equal treatment, in particular any occurrence of direct or indirect discrimination, harassment, unlawful segregation or retaliation, the Kassák Foundation provides a complaint procedure (hereinafter: the procedure) for the employee who has suffered the harm (hereinafter: the aggrieved party).

8.2. The procedure is initiated by lodging a complaint, which the aggrieved party may submit to the representative of the Kassák Foundation in writing or orally.

8.3. A panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság vizsgálja ki, amely 3 főből áll, elnöke a kinevezett nemi egyenlőségi biztos, valamint tagjai a Kassák Alapítvány más munkavállalói.

8.4. A panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság a panaszról kialakított írásbeli véleményével együtt a panasz megtételétől számított 15 napon belül a Kassák Alapítvány képviselője elé terjeszti egyeztetés, döntés vagy intézkedés megtétele céljából.

8.5. Amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul, a Kassák Alapítvány képviselője a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtását a vizsgálat idejére felfüggesztheti.

8.6. A panaszt a Kassák Alapítvány képviselője bírálja el az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményének figyelembevételével.

8.7. A panasz tárgyában hozott döntésről a sértettet a Kassák Alapítvány képviselője írásban tájékoztatja.

8.8. A sértett a döntéssel szemben az illetékes törvényszékhez, mint munkaügyi bírósághoz fordulhat.

9. Adatvédelem és adatkezelés az eljárás során

9.1. A Kassák Alapítvány mint adatkezelő az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi tervben vállalt célkitűzések megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges személyes és különleges adatok kezelése során a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

8.3. The complaint is investigated by the Equal Opportunities Committee, which consists of 3 persons; it is chaired by the appointed gender equality commissioner, and its members are other employees of the Kassák Foundation.

8.4. Within 15 days of the lodging of the complaint, the Equal Opportunities Committee submits the complaint, together with its written opinion on it, to the representative of the Kassák Foundation for consultation, decision or action.

8.5. If the complaint is directed against a measure of the employer, the representative of the Kassák Foundation may suspend the implementation of the contested measure for the duration of the investigation.

8.6. The complaint is decided upon by the representative of the Kassák Foundation, taking into account the opinion of the Equal Opportunities Committee.

8.7. The representative of the Kassák Foundation informs the aggrieved party in writing of the decision taken on the complaint.

8.8. The aggrieved party may challenge the decision before the competent regional court acting as a labour court.

9. Data protection and data processing during the procedure

9.1. As data controller, in processing the personal data and special categories of data necessary for achieving the objectives undertaken in the Equal Opportunities and Gender Equality Plan and for implementing the measures undertaken, the Kassák Foundation acts in compliance with Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (GDPR), and with Act CXII of 2011 on the Right of Informational Self-Determination and on Freedom of Information, and with respect for the personality rights of the data subjects.

9.2. Az adatkezelés célja a munkavállalók számára az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

III. Záró rendelkezések

10. Közzététel

10.1. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi terv elfogadását és aláírását követően közzétételre kerül a Kassák Alapítvány internetes honlapján.

10.2. Az esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi tervet a Kassák Alapítvány foglalkoztatási jogviszonyban álló, valamint a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal ismertetni kell.

10.3. A jelen esélyegyenlőségi és nemi egyenlőségi tervben foglaltak teljesülését évente felül kell vizsgálni, és szükség esetén gondoskodni kell annak módosításáról, aktualizálásáról.

Budapest, 2025. július 22.

9.2. The purpose of data processing is to provide employees with the benefits set out in the Equal Opportunities and Gender Equality Plan. The legal basis for data processing is compliance with a legal obligation to which the data controller is subject.

III. Final Provisions

10. Publication

10.1. Following its adoption and signature, the Equal Opportunities and Gender Equality Plan will be published on the website of the Kassák Foundation.

10.2. The Equal Opportunities and Gender Equality Plan must be made known to employees in an employment relationship with the Kassák Foundation, as well as to employees entering into such a relationship in the future.

10.3. The implementation of the provisions of the present Equal Opportunities and Gender Equality Plan must be reviewed annually and, where necessary, its amendment and updating must be ensured.

Budapest, 22 July 2025

Készítette / Prepared by

SZEREDI Merse Pál

kuratóriumi elnök / Chair of the Board

Kassák Alapítvány / Kassák Foundation