Sárvár Város Önkormányzata
Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terve

Elfogadás dátuma: 2026. október 28.

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés 3

II. Alapelvek és az alapelvek érvényesítésnek lehetőségei 4

III. Helyzetelemzés 7

IV. A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek 9

V. A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek 10

VI. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása 11

I. Bevezetés

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

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

A helyi önkormányzatok működésének szabályait a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény szabályozza, mely szerint a helyi önkormányzat feladat- és hatásköreit a képviselő-testület gyakorolja. A képviselő-testület a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására – jogszabályban meghatározottak szerint – költségvetési szervet, a polgári perrendtartásról szóló törvény szerinti gazdálkodó szervezetet (a továbbiakban: gazdálkodó szervezet), nonprofit szervezetet és egyéb szervezetet (a továbbiakban együtt: intézmény) alapíthat.

Sárvár Város Önkormányzata (a továbbiakban: ö*nkormányzat*) által alapított és fenntartott költségvetési szervek (a továbbiakban: *intézmények*) nevét és munkavállalóinak létszámát az alábbi táblázat mutatja be.

Intézmény neve	**Munkavállalói létszám 2026. október 1. napján (fő)**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	5
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	27
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	22
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	31
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	50
Sárvári Vármelléki Óvoda	70

Forrás: Intézményi adatok

A táblázatban az intézmények betöltött létszámai kerültek feltüntetésre, ami az megadott napon összesen 205 fő. A két legnagyobb létszámú intézmény a Sárvári Vármelléki Óvoda és a Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal, az önkormányzati körben foglalkoztatottak több mint 50%-a e két intézményben dolgozik.

Az önkormányzat összhangban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénnyel, a helyi esélyegyenlőségi programok elkészítésének szabályairól és az esélyegyenlőségi mentorokról szóló 321/2011. (XII. 27.) Korm. rendelet alapján megjelent Belügyminisztérium „Módszertani útmutató a helyi esélyegyenlőségi programok elkészítésének szempontjaihoz és a program felülvizsgálatához” című dokumentumnak megfelelően elkészítette és 186/2023. (XI.21.) számú képviselő-testületi határozatával elfogadta Sárvár Város Önkormányzata 2023-2028 évekre szóló Helyi Esélyegyenlőségi Programját (a továbbiakban: HEP), melyben rögzítette az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szükséges feladatokat.

A jelen nemek közti esélyegyenlőségi terv célkitűzéseiben illeszkedik az elfogadott HEP intézkedéseihez, azokat részben kiegészítve teszi még hangsúlyosabbá az Önkormányzat nemek közti esélyegyenlőség biztosítása iránti elkötelezettségét. Az önkormányzat és intézményei a jelen tervben foglaltak érvényesítése érdekében elsősorban, de nem kizárólagosan a HEP céljainak és intézkedéseinek megvalósításában közreműködőket kívánja bevonni.

A jelen nemek közti esélyegyenlőségi terv az önkormányzat valamennyi intézményre érvényes keretszabályokat határoz meg, amelyek keretei között minden intézmény elkészíti a saját nemek közti esélyegyenlőségi tervét.

II. Alapelvek és az alapelvek érvényesítésnek lehetőségei

1. Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve

Az önkormányzat a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervében irányelvként elfogadja a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzéseit, melyek hozzájárulnak a nemek közti esélyegyenlőség horizontális biztosításához. Javasolt tematikus területek: (1) A munka és a magánélet egyensúlya, (2) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, (3) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során, (4) A női nemre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba, (5) A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.

Az Európai Bizottság 2026. március 5-én előterjesztette a 2026–2030 közötti időszakra szóló új nemi esélyegyenlőségi stratégiát[1]. A stratégia az élet minden területébe beépíti a nemek közötti egyenlőséget, az online és offline tevékenységekbe egyaránt, az oktatástól és az egészségügytől kezdve a munkán át a közéletig, és foglalkozik az olyan modern fenyegetésekkel, mint az online erőszak és a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kockázatok, amelyek különösen a nőket érintik. A bemutatott stratégia a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia keretében elfogadott, mérföldkövet jelentő rendelkezésekre, így a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló irányelvre, a bérek átláthatóságára vonatkozó szabályokra, a vállalatok igazgatóságaiban a nemek közötti egyensúly javítását előmozdító intézkedésekre, valamint a gondozói feladatok egyenlő mértékű megosztása érdekében a munka és a magánélet közötti egyensúly javítását célzó szabályok végrehajtására épül.

Az új stratégia megerősíti az uniós fellépést a kulcsfontosságú területeken, kezeli a felmerülő kérdéseket, és fokozza a meglévő jogszabályok és szakpolitikák végrehajtására irányuló munkát az alábbiak révén. (1) A nemi alapú erőszak elleni küzdelem folytatása, nagy hangsúlyt fektetve az online erőszak elleni küzdelemre, amely aránytalanul sújtja a nőket és a lányokat. (2) A férfiak és fiúk bevonása a nemek közötti egyenlőségért folytatott küzdelembe, elismerve annak előnyeit számukra, valamint elismerve a társadalmi változások előidézésében betöltött fontos szerepüket. (3) A legmagasabb szintű egészségügyi normák és rendszerek előmozdítása mindenki számára. A nemi esélyegyenlőségi stratégia első alkalommal foglalkozik külön szakpolitikai területként az egészségügyi ellátással, beleértve az Egészségügyi Világszervezettel közösen indított, a női egészségügyi ellátás minőségének és hozzáférhetőségének javítására irányuló kiemelt kezdeményezést is. (4) A jólét fokozása a nemek közötti egyenlőség gazdasági ágazatokban történő előmozdítása révén. A stratégia új cselekvési tervet indít el „Nők a kutatásban, az innovációban és az induló innovatív

[1] Forrás: Sajtóközlemény 2026. márc. 5. Brüsszel. „A Bizottság előterjesztette a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, 2026–2030-as időszakra szóló új stratégiát egy egyenlőbb, összetartóbb és sikeresebb Európa érdekében”

vállalkozásokban” néven, hogy növelje a nők arányát ebben az ágazatban az EU-n belül. (5) A nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék kezelése, többek között a bérek átláthatóságáról szóló irányelv teljes körű és hatékony végrehajtásához a tagállamoknak nyújtott támogatások révén, valamint az Európai Beruházási Bankkal a női vállalkozók finanszírozáshoz való hozzáférésének javítása és a nők pénzügyi ágazatban való képviseletének fokozása terén folytatott együttműködés keretében. (6) További lépések megtétele a nők politikában való egyenlő és biztonságos részvételének támogatása érdekében.

2. Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve

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

3. Társadalmi szolidaritás alapelve

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

- a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga,
- a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog,
- a munkaközvetítői szolgáltatásokhoz való hozzáférés,
- indokolatlan elbocsátással szembeni védelem,
- a tisztességes munkafeltételekhez való jog,
- a gyermekmunka tilalma és a fiatalok munkahelyi védelme,
- család és a munka összeegyeztetése,
- a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez,
- a szociális biztonság és szociális segítségnyújtás,
- az egészségvédelem.

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

4. Méltányos és rugalmas ellátás alapelve

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

5. Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve

Az önkormányzat nemektől függetlenül törekszik arra, hogy biztosítsa valamennyi munkavállaló számára a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzései közül a munka és a magánélet egyensúlyát, a családbarát munkahely megteremtésének elősegítésével. Az ilyen irányú intézkedések segítik a munkavállalók családtagjait, valamint a nők és férfiak családon belüli szerepének, szülői szerepvállalásának erősítését. A családbarát munkahelyi szemléletmód erősítésének érdekében az Intézmények az alábbi intézkedéseket tehetik:

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

6. Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve

Magyarország Alaptörvénye II. cikke kimondja, hogy: „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg” Az Alaptörvény további rendelkezésiben (VI. és IX. cikkében) kimondja továbbá, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák, és a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.

Európai Unió Alapjogi Chartájának már korábban is hivatkozott 4. fejezete rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

Ennek értelmében az intézményeknek, mint munkáltatóknak, nemektől függetlenül tiszteletben kell tartania a munkavállaló emberi méltóságát, az egyéni értékeit, egyediségét. Törekedni kell a megfelelő munkahelyi légkör kialakítására, az emberi értékek megőrzésére, ápolására. Ennek érdekében a kiemelkedő teljesítményt nyújtó, munkahelyükhöz lojális munkavállalókat kitüntetésben, elismerésben részesíti, valamint gondoskodik a nyugdíjba vonuló munkavállalók méltó elismeréséről.

7. Nemek közötti esélykülönbségek csökkentésének alapelve

A férfiak és nők közötti esélykülönbségek megakadályozására a munkaerőpiacon létrejött a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Az irányelv tiltja a férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést az alábbiakkal kapcsolatos feltételekben: • munkaerő-toborzás, a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáférés terén, • munkafeltételek terén, beleértve a díjazást és az elbocsátást, • szakképzés és szakmai előmenetel terén, • munkavállalói és munkaadói szervezetekbe történő belépés terén. Ezen felül az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén. Ez az elv a díjazás meghatározásakor használt munkakör-besorolási rendszerekre is alkalmazandó. Az irányelv értelmében az Intézmények, mint munkáltatók nem tehetnek különbséget sem a juttatások mértékében, sem más tekintetben a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

8. Nyitottság, elfogadás, társadalmi befogadás alapelve

Az Európai Bizottság 2021 márciusában elfogadta a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, 2021 és 2030 közötti időszakra szóló stratégiát. E stratégia azt hivatott biztosítani, hogy minden fogyatékos személy, nemre, faji vagy etnikai származásra, vallásra vagy meggyőződésre, korra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül: • élhessen emberi jogaival, • másokéval egyenlő esélyekkel és hozzáféréssel rendelkezzen ahhoz, hogy részt vegyen a társadalomban és a gazdaságban, • meg tudja határozni, hol, hogyan és kivel él, • szabadon mozoghasson az Európai Unióban, függetlenül attól, hogy milyen támogatásra van szüksége, • és ne legyen része semmiféle megkülönböztetésben. Az Intézmények, mint munkáltatók nemektől függetlenül lehetőséget biztosítanak a fogyatékossággal élő személyek, a pályakezdők, a fiatalabb és idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségű munkavállalók, a hátrányos helyzetű területeken élők, gyermekes családban élők munkaerő-piaci társadalmi befogadására. Az intézmények lehetőségeikhez képest törekednek a munkahelyek komplex akadálymentesítésére, ami tovább növeli a fogyatékossággal élő személyek munkavállalási esélyeit.

III. Helyzetelemzés

1. Nemek szerinti megoszlás[2]

Intézmény	**Nők (fő)**	**Férfiak (fő)**	**Összesen (fő)**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	5	0	5
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	20	7	27
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	22	0	22
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	28	3	31
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	39	11	50
Sárvári Vármelléki Óvoda	68	2	70
Összesen	*182*	*23*	*205*

Az intézmények foglalkoztatottjai tekintetében döntő többségben vannak a nők – közel 89% – ami az intézmények alapfeladataival magyarázható, mivel meghatározó az elnőiesedett hivatások túlsúlya

[2] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.

(óvodapedagógusok, kisgyermeknevelők, dajkák, szociális és gyermekvédelmi terület munkatársai). A múzeumi, közművelődési és könyvtári feladatokat integrált intézményi formában ellátó Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtárban a legmagasabb a férfi munkavállalók aránya 26%. Az önkormányzati igazgatás területén is jellemző a női munkavállalók magasabb aránya, a Sárvári Közös Önkormányzati Hivatalban dolgozók 78% nő, míg 22% férfi.

2. Vezetők száma szerinti megoszlás[3]

Intézmény	**Nők (fő)**	**Férfiak (fő)**	**Összesen (fő)**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	2	0	2
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	1	1	2
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	2	0	2
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	2	1	3
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal[4]	6	3	9
Sárvári Vármelléki Óvoda	2	0	2
Összesen	*15*	*5*	*20*

Vezetőként az igazgatók, és igazgatóhelyettesek létszáma, míg a Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal esetében a hivatal vezetőjén és helyettesén kívül középvezetők és helyetteseik létszáma került feltüntetésre a táblázatban. A vezetői pozíciók aránya az összlétszámhoz viszonyítva 10% alatt van – 9,76%. Háromszor annyi női vezető dolgozik az intézményekben, mint férfi vezető, ami a dolgozói létszámon belüli meghatározó női többségre figyelemmel nem meglepő. A nemek közti esélyegyenlőségi terv intézkedéseinek megfogalmazása és végrehajtása során a női vezetők kiemelt szerepe vitathatatlan, és a megvalósítás szempontjából mindenképpen pozitív.

3. Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás[5]:

	16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók		
Intézmény	**Nők (fő)**	**Férfiak (fő)**	**Összesen (fő)**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	2	0	2
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	2	0	2
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	6	0	6
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	6	1	7
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	13	3	16
Sárvári Vármelléki Óvoda	21	1	22
Összesen	*50*	*5*	*55*

A 16 év alatti gyermeket nevelők több mint 90%-a nő, a munkavállalók kevesebb mint egyharmada, 27,8%-a nevel 16 év alatti gyermeket.

4. Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása (fő)[6]:

Intézmény	**felsőfokú**	**középfokú**	**alapfokú**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	2	3	0
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	10	10	0

[3] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.
[4] Jegyző, aljegyző, irodavezetők, irodavezetők helyettesítésére kijelölt köztisztviselők.
[5] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.
[6] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.

Sárvári Cseperedő Bölcsőde	4	12	6
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	16	11	1
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	28	11	0
Sárvári Vármelléki Óvoda	39	28	1
Összesen	*99*	*75*	*8*

5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása (fő)[7]

Intézmény	**felsőfokú**	**középfokú**	**alapfokú**
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	0	0	0
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	3	3	1
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	0	0	0
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	1	2	0
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	6	2	3
Sárvári Vármelléki Óvoda	0	2	0
Összesen	*10*	*9*	*4*

A női munkavállalók több mint fele felsőfokú végzettségű, ami arányaiban megfelel az intézményekben alapfeladatot ellátók számára előírt képzettségi, végzettségi előírásoknak. A férfiak esetében ez az arány alacsonyabb, aminek magyarázata, hogy férfiak többségében az intézményi alapfeladatot támogató, kisegítő munkakörökben vannak jelen.

6. Szülési szabadságon, GYED-en, GYES-en levő munkavállalók száma[8]

Intézmény	fő
Intézmények Gazdálkodását Ellátó Szervezet Sárvár	2
Nádasdy Ferenc Múzeum, Művelődési Központ és Könyvtár	0
Sárvári Cseperedő Bölcsőde	4
Sárvári Gondozási és Gyermekjóléti Központ	1
Sárvári Közös Önkormányzati Hivatal	2
Sárvári Vármelléki Óvoda	2
Összesen	11

IV.A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek

A Horizont Európa által kiadott kézirat támogatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek elkészítését, annak érdekében, hogy a szervezetek megfeleljenek a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító pályázatok támogathatósági kritériumainak. Az iránymutatás az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatósága által összegyűjtött szakmai információkat, tanácsokat, esettanulmányokat, forrásokat tartalmazza a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek magas szintű elkészítéséhez. Az iránymutatásra azért van szükség, mert a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az elemzések azt mutatják, hogy több előrelépés történt a nemek közötti egyenlőség biztosításának irányába, de még mindig jelentős munkát kell végezni ezen a területen.

[7] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.
[8] Forrás: Intézményi adatok, 2026. október 1.

Szükséges, hogy az egyes szervezetek (közintézmények, minisztériumok, önkormányzatok, hatósági szervek, felsőoktatási intézmények, közhasznú szervezetek stb.) rendelkezzenek Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervekkel. Ezek a tervek olyan kötelezettségvállalások és fellépések összességét jelentik, melyeknek célja, hogy intézményi és kulturális változások révén előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget egy szervezeten belül.

1. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv kötelező elemei

Nyilvánosság biztosítása: Az önkormányzat és intézményei az intézményvezetők által aláírt Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terveiket az intézményük honlapján közzéteszik, a munkavállalókkal, döntéshozókkal a dokumentum célját, annak tartalmát megismertetik. Tartalmát tekintve fő törekvés a nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettség megvalósítása, ehhez egyértelmű célokat kell kitűzni, valamint részletes intézkedéseket és azok végrehajtásához szükséges intézkedési terveket kell meghatározni a célok elérése érdekében.

Erőforrások biztosítása: célzott, címkézett erőforrások és szakértelem hozzárendelése a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához. Az önkormányzat az intézményekkel együttműködve felméri és biztosítja a szükséges anyagi forrásokat, szakértelmet, humán erőforrást a mindenkori szervezeti változásokhoz igazodva. Az intézményi Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítésének felelőse az intézményvezető, aki a feladatok koordinálása érdekében kijelöli az intézmény esélyegyenlőségi referensét. Az önkormányzat költségvetésében forrást biztosít a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos feladatok ellátására.

Adatgyűjtés és nyomon követés: az önkormányzatnak és az intézményeknek folyamatosan adatokat szükséges gyűjteni a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához. Az adatokat elemezni szükséges, az elért eredményeket folyamatosan értékelni, a kockázatokat elemezni kell. A humánpolitikai egységek feladatukból adódóan folyamatosan nyilvántartják azokat a munkavállalókkal kapcsolatos adatokat, melyek a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzéséhez, értékeléséhez szükségesek.

Képzések lebonyolítása: Intézményen belül a dolgozók körében a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket kell lebonyolítani. A tevékenységeknek ki kell terjedniük a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmára irányuló, a munkavállalókat, döntéshozókat egyaránt célzó képzésre, valamint a kommunikációt fejlesztő képzésekre is. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv céljainak megvalósításával kapcsolatban szükséges az Intézmények intézkedési tervében különböző továbbképzések megjelölése, melyek biztosítják a munkavállalók, döntéshozók érzékenyítését a nemi alapú esélyegyenlőséggel kapcsolatban, felhívják a figyelmet a hátrányos megkülönböztetés tilalmára, annak következményeire, valamint fejlesztik a verbális és nonverbális kommunikációt.

V. A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek

A munka és a magánélet közötti egyensúly biztosítása: a nemek közti esélyegyenlőségi terv célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a szervezeti kultúra átalakítása, valamint új szemléletmód kialakítása révén. A szervezeteknek biztosítaniuk kell a nyitott és befogadó munkakörnyezetet, főként a nők szervezeten belüli szerepvállalásának biztosítása érdekében. Eszközei lehetnek a jövőbeni jogalkotástól függően: apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, munkából történő távolmaradás engedélyezése vis maior következtében, díjazás és juttatás a gyermekvállalással összefüggésben, rugalmas munkaidő, elbocsájtás elleni védelem.

A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban: cél a vezetői és döntéshozatali pozíciókban lévő nők számának és arányának növelése a szervezeten belül. A nők számára a vezetői

pozíciók betöltését és megtartását szolgáló intézkedések közé tartoznak a különböző képzések, tréningek, melyek a döntéshozatali rendszerek nemi szerepektől történő függetlenítését szolgálják, a kvótarendszer bevezetése a nemek közötti egyensúly biztosítása érdekében, valamint a vezetők kiválasztása, kinevezése során átlátható eljárásrend bevezetése.

A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén: a szervezeten belül a munkaerő felvételhez kapcsolódó kiválasztási eljárások felülvizsgálata és az esetleges egyenlőtlenségek megszűntetése biztosíthatja, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak a karrierépítés során. Eszközei: a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkavállalók bevonása a munkaerő felvétellel és előléptetéssel foglalkozó munkakörökbe, bizottságokba, a nők alul reprezentált területeken történő beazonosítása és a szervezet egészére vonatkozó objektív teljesítmény alapú értékelés bevezetése.

A nemekre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba: a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervnek ki kell terjednie arra is, hogy a nemeket, nemek közötti esélyegyenlőséget érintő elemzések, kimutatások, eredmények hogyan építhetőek be a szervezet kutatási eredményeibe, oktatási tevékenységébe.

A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás elleni intézkedések: a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet megalkotó szervezeteknek konkrét eljárásrenddel kell rendelkezniük arra vonatkozóan, hogy szexuális zaklatás és más nemi alapú erőszak felmerülése esetén mit kell tenniük. Meg kell határozniuk a munkavállalóik számára, hogy a zaklatás és erőszak megelőzése érdekében mi a helyes és helytelen viselkedés. Ki kell alakítani továbbá egy fórumot és rendszert a jelentkező problémák bejelentésére, kezelésére, akár anonim módon is. Rendszerbe kell foglalni a kivizsgálás folyamatát és az esetleges szankciókat, valamint az érintettek részére a tájékoztatás, visszajelzés módját is.

VI.A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása

Az önkormányzat elkötelezett Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervben megállapított célok megvalósítása iránt. A helyzetelemzés alapján az önkormányzat – jelent pontban rögzített eltéréssel – elegendőnek és alkalmasnak tartja a Sárvár Város Önkormányzata Képviselő-testülete által elfogadott Helyi Esélyegyenlőségi Programban (a továbbiakban: HEP) meghatározott szervezeti kereteket arra, hogy a jelen terveben foglaltakat megvalósítsa, az adatokban bekövetkezett változásokat nyomon kövesse, a szükséges felülvizsgálatokat elvégezze. Ennek megfelelően az önkormányzat Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét a HEP felülvizsgálatokkal egyidejűleg vizsgálja felül, amelybe a jövőben bevonja a HEP fórum tagjait.

1. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv céljainak kitűzésében és megvalósításában közreműködők és feladataik

Sárvár Város Önkormányzata Képviselő-testülete elfogadja és a HEP-el egyidejűleg kétévente felülvizsgálja Sárvár Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét. Az elfogadott Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet az önkormányzat hivatalos honlapján közzéteszi. Az önkormányzat az intézmények vezetői számára feladatul adja, hogy Sárvár Város Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervével összhangban, az abban foglaltak megvalósítása érdekében készítsenek 2 évre szóló intézkedési tervet.

Az önkormányzat helyi esélyegyenlőségi referensei A HEP-ben meghatározott feladataikon túl döntéshozatalra előkészítik Sárvár Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét,

koordinálják annak végrehajtását, adatgyűjtést és elemzést végeznek. Kezelik az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést (eselyegyenloseg@sarvar.hu).

Intézmények vezetői elkészítik 2 évre szóló intézkedési tervüket Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében (a továbbiakban: intézkedési terv). A Sárvár Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét és az intézkedési tervet az intézmény honlapján közzéteszik. Az 30 fő feletti foglalkoztatotti létszámú intézményben az intézményvezető esélyegyenlőségi koordinátort jelöl ki. Ha a foglalkoztatottak száma 30 főnél kevesebb, akkor esélyegyenlőségi koordinátor kijelölése nem kötelező, ebben az esetben az intézményvezető látja el a koordinátori feladatokat.

Intézményi esélyegyenlőségi koordinátor megszervezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedési terv fejezetében a személyéhez rendelt feladatokat, programokat. Kapcsolatot tart a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseinek megvalósításához szükséges szereplőkkel, személyekkel, szervezetekkel. Részt vesz a HEP Fórum ülésein.

JÓVÁHAGYÁSI ZÁRADÉK

Sárvár Város Önkormányzata Képviselő-testülete Sárvár Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét 2026. október 28-án tartott ülésén megvitatta és a 210/2026. (X. 28.) számú határozatával jóváhagyta.

Sárvár, 2026. október 29.

Kondora István
polgármester