



SZOM·PARK

Szombathelyi Parkfenntartási Kft.

Igazgatói utasítás

Esélyegyenlőségi Szabályzat

1

Tartalomjegyzék

I.	Általános rendelkezések
1.	Az utasítás hatálya.....
2.	Az utasítás általános célja.....
II.	Alapelvek
2.1	Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve
2.2	Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve.....
2.3	Társadalmi szolidaritás alapelve.....
2.4	Méltányos és rugalmas ellátás alapelve.....
2.5	Családbarát munkahelyek megteremtésének és erősítésének alapelve.....
2.6	Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve.....
2.7	Nemek közötti esélyegyenlőségek csökkentésének alapelve.....
2.8	Nyitottság, elfogadás, társadalmi befogadás alapelve.....
III.	Helyzetelemzés
3.	Helyzetelemzés, intézkedési terv és beszámoló
IV.	A Nemek közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése
V.	Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén alkalmazandó eljárás szabályai

I. Általános rendelkezések

1. Az utasítás hatálya

1.1. Az utasítás hatálya a Szombathelyi Parkfenntartási Kft.-vel – mint munkáltatóval (a továbbiakban: Munkáltató) – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján munkaviszonyban álló munkavállalóra (a továbbiakban együttesen: munkatársak) terjed ki.

2. Az utasítás általános célja

2.1. Munkáltató a foglalkoztatás során biztosítja a munkatársak számára

a) az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a foglalkoztatás megkezdése előtt és alatt, valamint

b) az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára.

Ennek keretében az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felméri az érintettek valós helyzetét, figyelemmel kíséri helyzetük alakulását és elősegíti az esélyegyenlőségi célok megvalósulását.

II. Fejezet

2. Alapelvek

2.1 Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:

Az Európai Bizottság 2022. március 8-án benyújtotta a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló új, uniós szintű irányelv javaslatot. Továbbá az Európai Bizottság megkezdte a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozását, melynek célja, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, visszaszoruljanak a nemi sztereotípiák, eltűnjön a nők és férfiak közötti munkaerőpiaci szakadék, a különböző gazdasági ágazatokban mindkét nem azonos arányban képviseltesse magát, egyenlőséget élvezzen a bérek és a nyugdíjak terén, a gondozási feladatok mindkét nem képviselőire egyenlő mértékben háruljanak és a döntéshozói, illetve politikai pályák nemtől függetlenül nyitva álljanak mindenki előtt.

2.2 Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve:

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

összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

2.3 Társadalmi szolidaritás alapelve:

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

- a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga,
- a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog,
- a munkaközvetítői szolgáltatásokhoz való hozzáférés,
- az indokolatlan elbocsátás tilalma,
- a tisztességes munkafeltételekhez való jog,
- a gyermekmunka tilalma,
- a munka és a magánélet közötti egyensúlyra törekvés,
- a szociális biztonság és szociális segítségnyújtás,
- az egészségvédelem.

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

2.4 Méltányos és rugalmas ellátás alapelve:

Ezen alapelv az Esélyegyenlőségi Törvény alapján nem csak kizárólag a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti a munkahelyeken, hanem a kimenetek egyenlősége, mint szociálpolitikai alapelv szerint a hátrányok kompenzálását is jelenti, pozitív, támogató, méltányos és rugalmas, segítő szolgáltatások biztosításával. 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.

2.5 Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve:

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

a gyermek vagy családtag megbetegedése esetén rugalmasság a táppénzes időszak igénybevétele esetén,

helyettesítési rend kialakításánál a kiskorú gyermeket nevelő munkavállaló kérésének elsődleges figyelembevétele,

GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók újbóli munkába állásának elősegítése,

a kisgyermekükkel otthon lévő kismamák számára rendszeres kapcsolattartás lehetősége a kollégákkal és a munkahelyükkel.

2.6 Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve:

A 2011. április 25-én elfogadott Magyarország Alaptörvénye alapján az emberi lét alapja az emberi méltóság. Az Alaptörvény II. cikke kimondja, hogy: „az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.” Az Alaptörvény IX. cikk (4) bekezdése kimondja, hogy: „a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.” Ennek értelmében 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.

2.7 Nemek közötti esélykülönbségek csökkentésének alapelve:

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

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

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

2.8 Nyitottság, elfogadás, társadalmi befogadás alapelve:

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

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

A munkáltató nemektől függetlenül lehetőséget biztosít a fogyatékossgal 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.

III. Helyzetelemzés

3. Helyzetfelmérés, intézkedési terv és beszámoló

3.1. A Munkáltató az egyenlőtlenségek feloldása és az esélyegyenlőség megteremtése és fenntartása érdekében a munkatársak nem, kor, végzettség és betöltött pozíciójának megoszlásáról helyzetfelmérést végez.

3.2. A helyzetfelmérésnek legalább az alábbi szempontokra kell kiterjednie:

- a) a munkatársak nemek szerinti arányára,
 - b) a nemek beosztás szerinti megoszlására,
 - c) a munkatársak kor szerinti megoszlására nemek szerint,
 - d) a munkatársak végzettségének foka szerinti megoszlására nemek szerint,
 - e) a tárgyévben újonnan felvételt nyert személyek kor és nemek szerinti megoszlására,
 - f) a kiskorú gyermeket nevelő munkatársak létszámára és a Munkáltató által foglalkoztatottak létszámához viszonyított arányára,
 - g) a nemek szerinti fluktuációs rátára,
 - h) esélyegyenlőségi panaszok számára döntésekre lebontva (helyt adó vagy elutasító).
- 3.3. Munkáltató a helyzetfelmérés adatait abból a szempontból vizsgálja meg, hogy hogyan tudja intézkedéseivel előmozdítani vagy fenntartani a munka és magánélet egyensúlyát, a vezetés és a döntéshozatal szintjén a nemek közötti egyensúlyt, valamint a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel esetén a nemek közötti esélyegyenlőséget. A Munkáltató az így feltárt egyenlőtlenségek feloldása, a jó gyakorlatok fenntartása érdekében intézkedési tervet készít. Az intézkedési terv tartalmazza a feltárt egyenlőtlenségek feloldására és a jó gyakorlatok fenntartására irányuló, számszerűsített célokat, a célok elérését szolgáló intézkedéseket, azok elérésének időpontját és felelőseit.

3.4. Munkáltató az előző évi intézkedési tervben foglaltak teljesüléséről a megfogalmazott célok elérésében történt előrehaladást számszerűsítő beszámolót készít. A beszámoló ugyancsak alapját képezi a 6.4. szerinti intézkedési terv elkészítésének.

3.5. A Munkáltató lehetőséget biztosít arra, hogy a tárgyévi helyzetfelmérés eredményére, az intézkedési tervre, valamint a beszámolóra a munkatársak észrevételt tegyenek. A Munkáltató a helyzetfelmérés, intézkedési terv és beszámoló elkészítése során köteles figyelembe venni a munkatársak észrevételeit. Munkáltató köteles továbbá az elkészített helyzetfelmérést, intézkedési tervet és beszámolót honlapján közzétenni.

3.6. Munkáltató a helyzetfelmérés, intézkedési terv és beszámoló elkészítéséről és közzétételéről az esélyegyenlőségi referens útján gondoskodik.

Nemek szerinti megoszlás

A Szombathelyi Parkfenntartási Kft. munkavállalóinak összlétszáma 2022. november 30. alapján 47 fő. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a férfiak (45 fő) magasabb létszámban dolgoznak, mint a nők (2 fő).

1. táblázat

Nők száma (fő)	2
Férfiak száma (fő)	45
Összesen (fő)	47

A vezetőik száma szerinti megoszlás

A vezető beosztású dolgozók száma 1 fő férfi.

2. táblázat

Vezető beosztású nők száma (fő)	0
Vezető beosztású férfiak száma (fő)	1
Vezetők száma összesen (fő)	1

Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás

16 év alatti gyermeket nevelő nők létszáma 1 fő. 16 év alatti gyermeket nevelő férfiak száma 9 fő.

3. táblázat

16 év alatti gyermeket nevelő nők száma (fő)	1
16 év alatti gyermeket nevelő férfiak száma (fő)	9
Összesen (fő)	10

Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

4. táblázat

Felsőfokú végzettségű nők száma (fő)	2
Középfokú végzettségű nők száma (fő)	0
Alapfokú végzettségű nők száma (fő)	0
Nők száma összesen (fő)	2

Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

5. táblázat

Felsőfokú végzettségű férfiak száma (fő)	1
Középfokú végzettségű férfiak száma (fő)	8
Alapfokú végzettségű férfiak száma (fő)	36
Férfiak száma összesen (fő)	45

IV. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai:

4. Esélyegyenlőségi referens kijelölése

4.1. Munkáltató jelen igazgatói utasítás 1. mellékletét képező dokumentum kiadmányozásával esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.

4.2. Az esélyegyenlőségi referens

- a) gondoskodik a helyzetfelmérés határidőben történő elkészítéséről és közzétételéről,
- b) javaslatot és intézkedési tervet készít a helyzetfelmérésben tapasztalt egyenlőtlenségek feloldására vonatkozóan,
- c) beszámolót készít az előző évi helyzetfelmérés során feltárt egyenlőtlenségekre hozott intézkedések teljesüléséről,
- d) gondoskodik a munkatársak érzékenyítő képzésének megszervezéséről, kapcsolatot tart a Munkáltató által a képzés megtartására felkért szakértővel,
- e) figyelemmel kíséri az esélyegyenlőségi szabályzatban foglaltak teljesülését, évente felülvizsgálja, és szükség esetén aktualizálja azt, valamint
- f) esélyegyenlőségi panasz esetén véleményezési jogkörrel jár el.

4.3 Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai

- kezeli az esélyegyenlőségi panaszpostát és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést,
- kezdeményezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport üléseinek összehívását,
- 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,
- kezdeményezi az érvényben lévő munkahelyi utasítások és szabályzatok évenkénti felülvizsgálatát nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából,

4.4 Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és helyettesítése

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

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén alkalmazandó eljárás szabályai

5. Panasztételi eljárás

5.1. Az egyenlő bánásmód megsértése – így különösen közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, előnyben részesítés – esetén a Munkáltató a munkatársai részére panasztételi lehetőséget biztosít.

5.2. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a 2. mellékletét képező nyomtatvány kitöltésével és esélyegyenlőségi referens részére történő eljuttatásával panaszt tehet. A panasztételi eljárás kezdete a panasz esélyegyenlőségi referens általi átvételének napja.

5.3. A panaszt az esélyegyenlőségi referens és a személyügyi feladatok ellátásáért felelős vezető köteles kivizsgálni, majd véleményével ellátva a panasz benyújtásától számított 5 munkanapon belül döntésre felterjeszteni a munkáltatói jogkör gyakorlója részére.

5.4. A panaszról a munkáltatói jogkör gyakorlója a kézhezvételtől számított 3 munkanapon belül dönt azzal, hogy a panasz benyújtásától számítva a döntésig – amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul – a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása felfüggesztésre kerül.

5.5. A 5.4. pont szerinti döntésről a személyügyi feladatok ellátásáért felelős vezető – az esélyegyenlőségi referens útján – írásban tájékoztatja a panasztevő munkatársat.

5.6. Amennyiben a panasztevő munkatárs nem ért egyet a Munkáltató által javasolt intézkedésekkel az Ebktv. alapján az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalához és a hatáskörrel rendelkező területileg illetékes bírósághoz fordulhat.

Záró rendelkezések

Jelen igazgatói utasítás az aláírását követő napon lép hatályba.

A helyzetfelmérés és az intézkedési terv elkészítésére első alkalommal jelen igazgatói utasítás hatályba lépésének napját követő 30 napon belül kell sort keríteni.

Szombathely, 2022. december. 30.


Izer Gábor Nándor
ügyvezető igazgató

Szombathelyi Parkfenntartási Kft.
9700 Szombathely, Boglárka u. 2.
Adószám: 23068890-2-18 ②
Számla: 10104789-80830100-01004001

KIJELÖLÉS

esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátására

....., a Szombathelyi Parkfenntartási Kft. esélyegyenlőségi szabályzatáról szóló/2023. Igazgatói utasítás alapján – ezúton kijelölöm

..... (születési hely, idő :)

az esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátására.

Jelen kijelölés az aláírás napjától visszavonásig érvényes és hatályos; további intézkedés nélkül megszűnik a jogviszony megszűnésével vagy megszüntetésével.

Szombathely, „Időbélyegzővel ellátva”

.....
ügyvezető igazgató

A Szombathelyi Parkfenntartási Kft.-...../20... iktatószámú kijelölésben foglaltakat tudomásul veszem, a kijelölés egy példányát a mai napon átvettem:

Szombathely, „ ”

.....
munkavállaló

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS
PANASZTÉTELI ŰRLAP**

Név:	
A panasztétel benyújtásának dátuma:	
A panasz rövid leírása:	
Esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	
A véleményezés dátuma, aláírás:	
Személyügyi feladatok ellátásáért felelős véleménye, javaslata:	
A véleményezés dátuma, aláírás:	