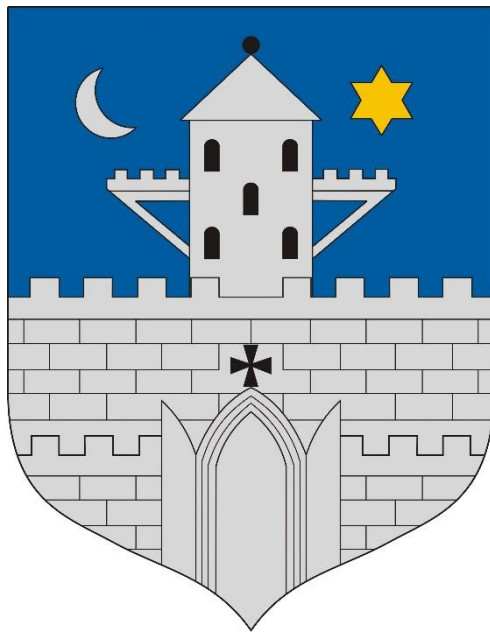


**Nemek Közötti
Esélyegyenlőségi
Terv**



Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata

2022.

Tartalomjegyzék

| | |
|---|-----------|
| Bevezetés..... | 3 |
| Alapelvek..... | 5 |
| Helyzetelemzés..... | 8 |
| A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek..... | 17 |
| A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek..... | 18 |
| A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai..... | 19 |
| Záradék..... | 21 |

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. Magyarországon ez nem más, mint a helyi önkormányzat feladat- és hatásköreit gyakorló képviselő-testület.

Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata által létrehozott és fenntartott költségvetési intézmények, többségi tulajdonú gazdasági társaságok, szervezetek munkavállalói létszámadatai a következők:

| Megnevezés: | Munkavállalói létszám (fő) |
|---|-----------------------------------|
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 279 |
| AGORA Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 58 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 34 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 25 |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 17 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 46 |
| Donászy Magda Óvoda | 22 |
| Falco KC Szombathely | 25 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 63 |
| Szombathelyi Gazdag Erzsébet Óvoda | 27 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 100 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 30 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 19 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 28 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 20 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 15 |
| Mesebolt Bábszínház | 20 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 20 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 23 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 22 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálat | 181 |

| Megnevezés: | Munkavállalói létszám (fő) |
|--|-----------------------------------|
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 107 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 7 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 8 |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 215 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 44 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 24 |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 32 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 27 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 80 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 8 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt. | 271 |
| Szombathelyi Szűrcsapó Óvoda | 31 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 13 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 54 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt. | 565 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 13 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 81 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 82 |
| SZOMPARK Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 47 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 8 |
| Mindösszesen: | 2791 |

1. táblázat: Munkavállalói létszám megoszlása intézményenként
Forrás: Intézményi saját adatok

A teljes munkavállalói létszám 2791 fő, melyből 565 fő a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (VASIVÍZ), 279 fő Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában, 271 fő a Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft.-nél, 215 fő a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben, 181 fő a Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekejélési Szolgálatnál, 107 fő a Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeumban, 100 fő pedig a Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezeténél dolgozik. A többi intézménynél, gazdasági társaságnál, szervezetnél a munkavállalók létszáma 100 fő alatti van.

A jelen esélyegyenlőségi terv valamennyi költségvetési intézményre, többségi tulajdonú gazdasági társaságra (a továbbiakban: Intézmények) érvényes keretszabályokat határoz meg, amelyek keretei között minden intézmény elkészíti a saját esélyegyenlőségi tervét legkésőbb 2022. december 31-ig.

II. Alapelvek:

1. Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:

Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata (a továbbiakban: 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 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. Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve:

Az Önkormányzat, 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, érdekképviselőihez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője 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,

- 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 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 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.

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,
- 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:

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.

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 fogyatékosággal 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 fogyatékosággal 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 fogyatékosággal élő személyek munkavállalási esélyeit.

III. Helyzetelemzés:

1. Nemek szerinti megoszlás:

Az Intézmények munkavállalóinak összlétszáma a 2022. évi októberi adatok alapján 2791 fő. A nemek szerinti megoszlást tekintve a nők magasabb létszámban (1631 fő) dolgoznak az Intézményekben, mint a férfiak (1160 fő). A munkavállalók között a nők aránya 8,4 százalékkal magasabb a férfiakénál.

| Intézmény megnevezése | Nemek szerinti megoszlás | | |
|---|--------------------------|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 194 | 85 | 279 |
| Agora Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 41 | 17 | 58 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 33 | 1 | 34 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 24 | 1 | 25 |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 16 | 1 | 17 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 40 | 6 | 46 |
| Donászy Magda Óvoda | 21 | 1 | 22 |
| Falco KC Szombathely | 1 | 24 | 25 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 43 | 20 | 63 |
| Szombathelyi Gazdag Erzszi Óvoda | 26 | 1 | 27 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 88 | 12 | 100 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 29 | 1 | 30 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 18 | 1 | 19 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 27 | 1 | 28 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 19 | 1 | 20 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 14 | 1 | 15 |
| Mesebolt Bábszínház | 7 | 13 | 20 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 18 | 2 | 20 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 22 | 1 | 23 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 21 | 1 | 22 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekegészségügyi Szolgálat | 168 | 13 | 181 |
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 63 | 44 | 107 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 6 | 1 | 7 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 4 | 4 | 8 |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 204 | 11 | 215 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 31 | 13 | 44 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 23 | 1 | 24 |

| Intézmény megnevezése | Nemek szerinti megoszlás | | |
|--|--------------------------|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 13 | 19 | 32 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 26 | 1 | 27 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 19 | 61 | 80 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 5 | 3 | 8 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt | 92 | 179 | 271 |
| Szombathelyi Szűrcsapó Óvoda | 30 | 1 | 31 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 12 | 1 | 13 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 17 | 37 | 54 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Vízes és Csatornamű ZRt. | 128 | 437 | 565 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 12 | 1 | 13 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 38 | 43 | 81 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 31 | 51 | 82 |
| Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 2 | 45 | 47 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 5 | 3 | 8 |
| Mindösszesen: | 1631 | 1160 | 2791 |

2. táblázat: Nemek szerinti megoszlás

Forrás: Intézményi saját adatok

A nők számát tekintve a legtöbb női munkavállaló a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben (204 fő), Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (194 fő), a Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálatnál (168 fő), és a Vas Megyei Vízes és Csatornamű Zrt.-nél (128 fő) dolgozik. A többi Intézményben a női munkavállalók száma nem éri el a 100 főt.

A férfi munkavállalókat tekintve, a legtöbben a Vas Megyei Vízes és Csatornamű Zrt.-nél (437 fő), és a SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft.-nél (179 fő) dolgoznak. A többi Intézményben a férfiak száma 100 főnél alacsonyabb.

2. Vezetők száma szerinti megoszlás:

Az Intézményekben a vezető beosztásban dolgozó munkavállalók száma 230 fő, amely az összes munkavállalói létszám 8,2 százaléka. A vezetők között a nők megközelítőleg kétszer annyian vannak, mint a férfiak.

A női vezetők aránya a teljes vezetői állományon belül 64,3 százalék, míg a férfi vezetők aránya 35,7 százalék. A legtöbb női vezető beosztású munkavállaló a Pálos Károly Szociális Szolgáltató és Gyermekjóléti Szolgálatnál (19 fő), Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (17 fő), a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben (17 fő), a Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeumban (13 fő), és a Vas Megyei Vízes és Csatornamű Zrt.-nél (11 fő) dolgozik. A többi Intézményben a női vezető beosztású személyek aránya 10 fő alatt marad.

A férfi vezetők közül legtöbben a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (15 fő), a Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeumban (12 fő), Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (11 fő) és a SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft-nél (11 fő) dolgoznak. A többi Intézményben a vezető beosztású férfiak száma nem éri el a 10 főt.

Az adatokat szolgáltató 41 Intézményből 38 Intézményben van női vezető, 19 Intézményben pedig férfi vezető, ami szintén mutatja a női vezetők túlsúlyát. A női vezetők nagyobb létszámban történő előfordulásának oka, hogy az Intézmények között 18 db óvoda van, melyeknek vezetői az intézmény jellegéből adódóan kizárólag nők, valamint a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben a női vezetők száma 17 fő, ahol az intézmény profilja szintén indokolja a női vezetők kinevezését.

| Intézmény megnevezése | Vezetők száma szerinti megoszlás | | |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 17 | 11 | 28 |
| AGORA Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 3 | 3 | 6 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 3 | 0 | 3 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 5 | 1 | 6 |
| Donászy Magda Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Falco KC Szombathely | 0 | 1 | 1 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 3 | 2 | 5 |
| Szombathelyi Gazdag Erzsi Óvoda | 3 | 0 | 3 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 5 | 1 | 6 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Mesebólt Bábszínház | 1 | 2 | 3 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálat | 19 | 0 | 19 |
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 13 | 12 | 25 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 1 | 0 | 1 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 1 | 1 | 2 |

| Intézmény megnevezése | Vezetők száma szerinti megoszlás | | |
|--|----------------------------------|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 17 | 0 | 17 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 8 | 2 | 10 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 1 | 2 | 3 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 1 | 3 | 4 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 2 | 0 | 2 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt | 4 | 11 | 15 |
| Szombathelyi Szűrőcsapó Óvoda | 2 | 0 | 2 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 2 | 1 | 3 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt. | 11 | 15 | 26 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 1 | 0 | 1 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 5 | 6 | 11 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 1 | 2 | 3 |
| SZOMPARK Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 0 | 5 | 5 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 0 | 1 | 1 |
| Mindösszesen: | 148 | 82 | 230 |

3. táblázat: Vezetők száma szerinti megoszlás

Forrás: Intézményi saját adatok

3. Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás:

Gyermeknevelés szempontjából a 16 éves, vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma 1018 fő, amely a teljes munkavállalói létszám 36,5 százaléka. Összesen 712 fő nő és 306 fő férfi nevel 16 éves vagy annál fiatalabb gyermeket a családjában.

A legtöbb női munkavállaló, aki gyermeket nevel, a SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft-nél (141 fő), Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (86 fő), a Pálos Károly Szociális Szolgáltató és Gyermekjóléti Szolgálatnál (64 fő), a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben (60 fő) dolgozik. A többi Intézményben a gyermeket nevelő nők száma 50 fő alatt marad.

A férfiak közül, azok, akik gyermeket nevelnek, a legtöbben a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (100 fő), a SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft-nél (65 fő) dolgoznak. A többi Intézményben a gyermeket nevelő férfiak száma 50 fő alatt van.

| Intézmény megnevezése | 16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók megoszlása | | |
|---|--|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 86 | 28 | 114 |
| AGORA Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 15 | 6 | 21 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 9 | 0 | 9 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 7 | 0 | 7 |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 7 | 0 | 7 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 9 | 2 | 11 |
| Donászy Magda Óvoda | 13 | 0 | 13 |
| Falco KC Szombathely | 0 | 4 | 4 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 21 | 5 | 26 |
| Szombathelyi Gazdag Erzsi Óvoda | 11 | 0 | 11 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 29 | 6 | 35 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 3 | 0 | 3 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 6 | 0 | 6 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 6 | 0 | 6 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 9 | 0 | 9 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 7 | 0 | 7 |
| Mesebolt Bábszínház | 0 | 3 | 3 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 5 | 1 | 6 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 7 | 0 | 7 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 20 | 0 | 20 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálat | 64 | 8 | 72 |
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 22 | 12 | 34 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 1 | 0 | 1 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 1 | 3 | 4 |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 60 | 1 | 61 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 9 | 0 | 9 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 22 | 0 | 22 |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 2 | 2 | 4 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 26 | 0 | 26 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 7 | 9 | 16 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 2 | 0 | 2 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt | 141 | 65 | 206 |

| Intézmény megnevezése | 16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók megoszlása | | |
|--|--|--------------------|---------------|
| | Nők száma (fő) | Férfiak száma (fő) | Összesen (fő) |
| Szombathelyi Szűrcsapó Óvoda | 11 | 0 | 11 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 4 | 0 | 4 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 0 | 11 | 11 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt. | 48 | 100 | 148 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 0 | 0 | 0 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 8 | 14 | 22 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 10 | 16 | 26 |
| SZOMPARK Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 1 | 9 | 10 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 3 | 1 | 4 |
| Mindösszesen: | 712 | 306 | 1018 |

4. táblázat: Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás

Forrás: Intézményi saját adatok

4. Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

A vizsgált Intézményekben az 1631 fő közül 896 fő nőnek van felsőfokú végzettsége, 567 főnek középfokú végzettsége, 168 főnek pedig alacsonyabb fokú végzettsége van.

A női munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 54,9 százalék, a középfokú végzettségűeké 34,8 százalék, az alacsonyabb fokú végzettségűeké 10,3 százalék. A felsőfokú iskolai végzettségű nők közül legtöbben Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (150 fő), a Pálos Károly Szociális Szolgáltató és Gyermekjóléti Szolgálatnál (87 fő), a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben (76 fő), a Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezeténél (66 fő) és a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (56 fő) dolgoznak. A többi Intézményben 50 fő alatti a felsőfokú végzettségű nők száma.

A középfokú iskolai végzettségű nők közül legnagyobb létszámban a Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben (101 fő), és a SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Kft-nél (52 fő) dolgoznak. A többi intézményben a középfokú végzettségű nők száma 50 fő alatt marad. Az alacsonyabb fokú iskolai végzettségű nők száma minden Intézményben 50 fő alatt van.

Intézményenként a női munkavállalók legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul:

| Intézmény megnevezése | Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - nők (fő) | | |
|---|--|-----------|----------|
| | Felsőfokú | Középfokú | Alapfokú |
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 150 | 40 | 4 |
| AGORA Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 27 | 12 | 2 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 21 | 10 | 2 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 13 | 5 | 6 |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 12 | 4 | 0 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 26 | 11 | 3 |
| Donászy Magda Óvoda | 8 | 5 | 8 |
| Falco KC Szombathely | 1 | 0 | 0 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 19 | 23 | 1 |
| Szombathelyi Gazdag Erzs Óvoda | 18 | 8 | 0 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 66 | 19 | 3 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 17 | 9 | 3 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 11 | 7 | 0 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 16 | 11 | 0 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 11 | 4 | 4 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 9 | 3 | 2 |
| Mesebolt Bábszínház | 6 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 10 | 8 | 0 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 9 | 12 | 1 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 13 | 3 | 5 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálat | 87 | 37 | 44 |
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 47 | 13 | 3 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 5 | 1 | 0 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 2 | 2 | 0 |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 76 | 101 | 27 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 18 | 12 | 1 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 12 | 6 | 5 |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 6 | 6 | 1 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 15 | 5 | 6 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 6 | 13 | 0 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 4 | 0 | 1 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt | 20 | 66 | 6 |

| Intézmény megnevezése | Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - nők (fő) | | |
|--|--|------------|------------|
| | Felsőfokú | Középfokú | Alapfokú |
| Szombathelyi Szűrcsapó Óvoda | 13 | 16 | 1 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 8 | 1 | 3 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 3 | 12 | 2 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt. | 56 | 52 | 20 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 8 | 4 | 0 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 16 | 20 | 2 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 28 | 1 | 2 |
| SZOMPARK Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 2 | 0 | 0 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 1 | 4 | 0 |
| Mindösszesen: | 896 | 567 | 168 |

5. táblázat: Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása
Forrás: Intézményi saját adatok

5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

A férfi munkavállalók tekintetében az Intézményekben dolgozó 1160 fő közül 311 fő férfinak van felsőfokú végzettsége, 442 főnek középfokú végzettsége, 407 főnek pedig alapfokú végzettsége.

A férfi munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 26,8 százalék, a középfokú végzettségűeké 38,1 százalék, az alapfokú végzettségűeké 35,1 százalék. A felsőfokú iskolai végzettségű férfiak közül legtöbben a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (64 fő) és Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában (53 fő) dolgoznak. A többi Intézményben 50 fő alatti a felsőfokú végzettségű férfiak száma.

A középfokú iskolai végzettségű férfiak legnagyobb létszámában a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (143 fő), valamint a SZOVA Szombathelyi Vagyongazdálkodási és Városgazdálkodási Nonprofit Kft.-nél (78 fő) dolgoznak. A többi intézményben a középfokú végzettségű férfiak száma 50 fő alatt marad.

Az alapfokú iskolai végzettségű férfiak közül a legtöbben a Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt.-nél (230 fő), valamint a SZOVA Szombathelyi Vagyongazdálkodási és Városgazdálkodási Nonprofit Kft.-nél (82 fő) dolgoznak. A többi Intézményben az alapfokú végzettségű férfiak száma 50 fő alatt van.

| Intézmény megnevezése | Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - férfiak (fő) | | |
|--|--|-----------|----------|
| | Felsőfokú | Középfokú | Alapfokú |
| Szombathely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala | 53 | 31 | 1 |
| AGORA Savaria Szombathelyi Kulturális Központ | 6 | 11 | 0 |
| Szombathelyi Aréna Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Barátság Óvoda | 0 | 1 | 0 |

| Intézmény megnevezése | Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - férfiak (fő) | | |
|---|--|-----------|----------|
| | Felsőfokú | Középfokú | Alapfokú |
| Szombathelyi Benczúr Gyula Utcai Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Berzsenyi Dániel Könyvtár | 4 | 2 | 0 |
| Donászy Magda Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Falco KC Szombathely | 12 | 12 | 0 |
| Fogyatékkal Élőket és Hajléktalanokat Ellátó Nonprofit Kft | 7 | 13 | 0 |
| Szombathelyi Gazdag Erzsi Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Egészségügyi és Kulturális Intézmények Gazdasági Ellátó Szervezete | 5 | 7 | 0 |
| Szombathelyi Hétszínvirág Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Játéksziget Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Kőrösi Sándor Utcai Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Margaréta Óvoda | 0 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Maros Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Mesebólt Bábszínház | 7 | 6 | 0 |
| Szombathelyi Mesevár Óvoda | 1 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Mocorgó Óvoda | 0 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Napsugár Óvoda | 0 | 0 | 1 |
| Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermejköltségi Szolgálat | 7 | 4 | 2 |
| Savaria Megyei Hatókörű Városi Múzeum | 32 | 9 | 3 |
| Savaria Turizmus Nonprofit Kft | 1 | 0 | 0 |
| Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft | 4 | 0 | 0 |
| Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény | 1 | 6 | 4 |
| Szombathelyi Köznevelési GAMESZ | 4 | 9 | 0 |
| Szombathelyi Pipitér Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Sportközpont és Sportiskola Nonprofit Kft. | 6 | 6 | 7 |
| Szombathelyi Szivárvány Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Szombathelyi Távhőszolgáltató Kft | 12 | 45 | 4 |
| Szombathelyi Vásárcsarnok | 0 | 3 | 0 |
| SZOVA Szombathelyi Vagyonhasznosító és Városgazdálkodási Nonprofit Zrt | 19 | 78 | 82 |
| Szombathelyi Szűrcsapó Óvoda | 0 | 0 | 1 |
| Szombathelyi Vadvirág Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Vas Megyei Temetkezési Kft | 1 | 11 | 25 |
| VASIVÍZ Vas Megyei Víz- és Csatornamű Zrt. | 64 | 143 | 230 |
| Szombathelyi Weöres Sándor Óvoda | 0 | 1 | 0 |
| Weöres Sándor Színház Nonprofit Kft | 16 | 21 | 6 |
| Savaria Szimfonikus Zenekar | 47 | 3 | 1 |

| Intézmény megnevezése | Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - férfiak (fő) | | |
|--|--|------------|------------|
| | Felsőfokú | Középfokú | Alapfokú |
| SZOMPARK Szombathelyi Parkfenntartási Kft. | 1 | 8 | 36 |
| SZOMHULL Szombathelyi Hulladékgazdálkodási Közszolgáltató Nonprofit Kft. | 1 | 0 | 2 |
| Mindösszesen: | 311 | 442 | 407 |

6. táblázat: Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Forrás: Intézményi saját adatok

IV. A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek:

A Horizont Európa által 2021. szeptemberében 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. 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.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv kötelező elemei:

- 1. Nyilvánosság biztosítása:** a szervezet Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét az intézmény honlapján közzé kell tenni, a vezetőknek alá kell írnia, valamint a dokumentumot a szervezeten belül a dolgozóknak is meg kell ismernie. 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.

Az Önkormányzat és Intézményei a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terveiket az intézmény weblapján közzéteszik, a munkavállalókkal, döntéshozókkal a dokumentum célját, annak tartalmát megismertetik.

- 2. Erőforrások biztosítása:** célzott, címkézett erőforrások és szakértelem hozzárendelése a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához. Az Intézményeknek fel kell mérniük és biztosítaniuk a szükséges anyagi forrásokat, szakértelmet, humán erőforrást a mindenkor szervezeti változásokhoz igazodva. Meghatározott munkavállalói létszám felett a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez, a feladatok koordinálásához külön munkacsoportot kell létrehozni az Intézményekben esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre, valamint tervben van, hogy az

önkormányzat költségvetéséből pénzügyi forrás áll a jövőben rendelkezésre a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos feladatok ellátására.

- 3. Adatgyűjtés és nyomon követés:** 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.

- 4. 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:

- 1. A munka és a magánélet közötti egyensúly biztosítása:** a Nemek Közötti 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.
- 2. 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.
- 3. 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 megszüntetése 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.

4. **A nemekre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba:** a Nemi Esélyegyenlőségi Tervnek ki kell terjednie arra is, hogy a nemeket, nemek közötti esélyegyenlőséget érintő elemzések, kimutatások, eredmények hogyan építhetők be a szervezet kutatási eredményeibe, oktatási tevékenységébe. A szervezet fokozott elkötelezettségét mutatja a nemi esélyegyenlőség témája iránt az, ha a nemek közötti egyenlőséget beépíti a kutatási tevékenységének prioritásai közé és a kutatók számára támogatást, finanszírozást biztosít.
5. **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 munkavállalók 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 Referens és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai:

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai:

- kezeli az esélyegyenlőségi panaszpostát és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést,
- kezdeményezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport üléseinek összehívását,
- előkészíti a Munkacsoport üléseit,
- vezeti a Munkacsoport üléseinek jegyzőkönyveit,
- 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,
- ahol nem működik munkacsoport, ott ellátja a munkacsoport feladatait.

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és helyettesítése:

Az Intézményben 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.

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatai:

Az Intézményben 100 fő munkavállalói létszám felett Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoportot kell működtetni, amelynek feladatai:

- kivizsgálja a nemek közötti esélyegyenlőség témakörben keletkezett panaszos ügyeket,
- évente beszámol a tevékenységéről a munkáltatónak,
- javaslatokat tesz a nemek közötti esélyegyenlőség témakörben elvégzendő feladatokat, intézkedéseket érintően.

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjai:

- Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens,
- amennyiben működik, úgy a szakszervezet által delegált tag,
- a munkáltató által delegált munkavállaló
- az Intézményi Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megjelölt egyéb személy

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport az ügyrendjét maga fogadja el, az alábbiak figyelembevételével:

- a munkacsoport ülései szükség szerint kerülnek összehívásra, évente minimum 2 alkalommal,
- a munkacsoport alakuló ülését a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens hívja össze,
- a munkacsoport rendes üléseinek összehívását a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens vagy a munkacsoport bármelyik tagja is kezdeményezheti,
- a munkacsoport Elnökét a munkacsoport alakuló ülésén a tagok maguk közül választják, egyszerű szótöbbséggel történő szavazással,
- a munkacsoport Elnökének távolléte, vagy akadályoztatása esetén a helyettesét az Elnök saját maga jelöli ki,
- az Elnök által kijelölt helyettesének távolléte, vagy akadályoztatása esetén a munkacsoport vezetését a jelenlévő tagok közül a mindenkori korelnök látja el,
- a munkacsoport üléseiről jegyzőkönyv készül, melyet a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens vezet és készít,
- a jegyzőkönyv hitelesítőjének személyét az ülés megkezdésekor a tagok maguk közül választják, egyszerű szótöbbséggel történő szavazással,
- az ülés az előzetesen kiküldött napirend alapján zajlik. A munkacsoport Elnöke gondoskodik az ülések napirendi pontok szerinti zavartalan lebonyolításáról,
- a munkacsoport ülésein a munkáltató tanácskozási jogkörrel bármikor részt vehet,
- a munkacsoport a tevékenységével kapcsolatban a munkáltatónak évente beszámolási kötelezettséggel tartozik.

Az Intézmények az Önkormányzat Nemi Esélyegyenlőségi Tervében foglaltak alapján 100 fő feletti munkavállalói létszám esetén évente kötelesek intézkedési tervet készíteni. 100 fő alatti munkavállalói létszám esetén az Intézmények 2 évre szóló intézkedési tervet kötelesek készíteni.

Záradék:

Szombathely Megyei Jogú Város Közgyűlése a .../2022. (.....) Kgy. számú határozatával a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet (melynek része az Intézkedési Terv) megvitatta és jóváhagyta.

Szombathely, 2022. hó nap

/: Dr. Nemény András :/
polgármester