

Tartalom

1. Cél	3
2. Érvényesség	3
3. Fogalom meghatározások a szabályozás értelmezése szerint	3
4. Eljárás, felelősség	3
4.1. Esélyegyenlőségi alapelvek:	3
4.1.1. <i>Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:</i>	3
4.1.2. <i>Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve:</i>	3
4.1.3. <i>Társadalmi szolidaritás alapelve:</i>	4
4.1.4. <i>Méltányos és rugalmas ellátás alapelve:</i>	4
4.1.5. <i>Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve:</i>	4
4.1.6. <i>Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve:</i>	5
4.1.7. <i>Nemek közötti esélykülönbségek csökkentésének alapelve:</i>	5
4.1.8. <i>Nyitottság, elfogadás, társadalmi befogadás alapelve:</i>	5
4.2. A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek:	6
4.3. A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek:	6
4.4. Helyzetelemzés:	7
4.4.1. <i>Nemek szerinti megoszlás:</i>	7
4.4.2. <i>Vezetők száma szerinti megoszlás:</i>	7
4.4.3. <i>Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás:</i>	7
4.4.4. <i>Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:</i>	7
4.4.5. <i>Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:</i>	8
4.5. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport szerepe, feladatai:	8
4.5.1. <i>Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai:</i>	8
4.5.2. <i>Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatai:</i>	8
4.5.3. <i>Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjai:</i>	8
4.5.4. <i>Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport ügyrendje:</i>	8
4.6. GDPR	9
5. Erőforrások	9
6. A folyamat értékelő paraméterei	9
7. Dokumentálás	9
8. Mellékletek	9

1. Cél

Szombathely Megyei Jogú Város Közgyűlése a 453/2022. (XII.8.) Kgy. számú határozatával elfogadta Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét.

A közgyűlési döntés értelmében minden, az önkormányzat által létrehozott és fenntartott költségvetési intézménynek, valamint önkormányzati többségi tulajdonban lévő gazdasági társaságnak 2023. január 31-ig el kell készítenie a saját Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét, valamint az ahhoz kapcsolódó intézkedési tervet.

2. Érvényesség

Jelen dokumentum előírásai érvényesek a VASIVÍZ ZRt. minden munkavállalójára.

3. Fogalom meghatározások a szabályozás értelmezése szerint

Jelen dokumentumhoz nem tartoznak fogalom meghatározások.

4. Eljárás, felelősség

Az eljárás folyamatgazdája: Esélyegyenlőségi referens

Feladata az utasításban rögzítetteknek megfelelő munkavégzés szakmai felügyelete, a dokumentum 3 évenkénti felülvizsgálata, és rendkívüli változások esetén naprakésztségének biztosítása.

4.1. Esélyegyenlőségi alapelvek:

4.1.1. *Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:*

A VASIVÍZ Vas megyei Vízes és Csatornamű Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: VASIVÍZ ZRt.) 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.

4.1.2. *Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve:*

A VASIVÍZ ZRt., mint munkáltató a női és férfi munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2003. évi CXXXV. 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, fogyatéksága, 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 jel-

lemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

4.1.3. Társadalmi szolidaritás alapelve:

A VASIVÍZ ZRt 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 VASIVÍZ ZRt. számára is kiemelt prioritásként jelenik meg. Az alapelveket a nemek közötti megkülönböztetés nélkül kell biztosítani a munkavállalók számára.

4.1.4. 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 információ megosztással, környezetbarát működéssel és egyéb, az intézményi esélyegyenlőségi tervben részletezett módon igyekeznek elősegíteni.

4.1.5. Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve:

A VASIVÍZ ZRt 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 alábbi intézkedéseket tesszük:

- 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. 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 munkáltatók nem tehetnek különbséget sem a juttatások mértékében, sem más tekintetben a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

4.1.8. 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 munkáltatók nemektől függetlenül lehetőséget biztosítanak 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. A munkáltatók lehetőségeikhez képest törekednek a munkahelyek komplex akadálymentesítésére, ami tovább növeli a fogyatékossgal élő személyek munkavállalási esélyeit.

4.2. 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 munkáltatók 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 a Társaság 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.
- 2. Erőforrások biztosítása:** célzott, címkézett erőforrások és szakértelem hozzárendelése a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához. Társaságunknak fel kell mérniük és biztosítaniuk a szükséges anyagi forrásokat, szakértelmet, humán erőforrást a mindenkori szervezeti változásokhoz igazodva.
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez, a feladatok koordinálásához külön munkacsoportot kell létrehozni és esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre.
- 3. Adatgyűjtés és nyomon követés:** a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához folyamatos adatgyűjtésre van szükség, az adatokat elemezni szükséges, az elért eredményeket folyamatosan értékelni, a kockázatokat elemezni kell.
A humánpolitikai egységek feladatukból adódóan folyamatosan nyilvántartják jogszabályi keretek közt azokat a munkavállalókkal kapcsolatos adatokat, melyek a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzéséhez, értékeléséhez szükségesek.
- 4. Képzések lebonyolítása:** A Társaságon belül a dolgozók körében a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket tervezünk lebonyolítani.

4.3. 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, elbocsátás 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 esetle-

ges 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.

4.4. Helyzetelemzés:

A VASIVÍZ ZRt. feladata a működési területén lévő települések lakosságának, intézményeinek, társaságainak vízellátása, a keletkező szennyvizek összegyűjtése és tisztítása, fürdőszolgáltatás valamint e tevékenységekhez kapcsolódó ipari-, építőipari-, kereskedelmi- és egyéb szolgáltatási feladatok ellátása. Tevékenységéből adódóan munkavállalói közt nagyobb számban alkalmaz férfiakat.

4.4.1. *Nemek szerinti megoszlás:*

A VASIVÍZ ZRt. munkavállalóinak száma 2022. december 31-én: 564 fő a. A nemek szerinti megoszlást tekintve a nők alacsonyabb létszámban (127 fő) dolgoznak Társaságunknál, mint a férfiak (487 fő). A munkavállalók között a férfiak aránya 344 százalékkal magasabb a nőkénel.

4.4.2. *Vezetők száma szerinti megoszlás:*

Társaságunknál a vezető beosztásban dolgozó munkavállalók száma 26 fő, amely az összes munkavállalói létszám 4,6 százaléka.

A női vezetők aránya a teljes vezetői állományon belül 42,3 százalék, míg a férfi vezetők aránya 57,7 százalék.

4.4.3. *Gyermekek nevelők száma szerinti megoszlás:*

Gyermeknevelés szempontjából a 16 éves, vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma 152 fő, amely a teljes munkavállalói létszám 26,95 százaléka. Összesen 48 fő nő és 104 fő férfi nevel 16 éves vagy annál fiatalabb gyermeket a családjában.

4.4.4. *Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:*

Társaságunknál a 127 fő közül 57 fő nőnek van felsőfokú végzettsége, 56 főnek középfokú végzettsége, 14 főnek pedig alacsonyabb végzettsége van.

A női munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 44,9 százalék, a középfokú végzettségűeké 44,1 százalék, az alacsonyabb végzettségűeké 11 százalék.

4.4.5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

A férfi munkavállalók tekintetében Társaságunknál dolgozó 437 fő közül 60 fő férfinak van felsőfokú végzettsége, 326 főnek középfokú végzettsége, 51 főnek pedig alacsonyfokú végzettsége.

A férfi munkavállalók közül a felsőfokú végzettségük aránya 13,7 százalék, a középfokú végzettségüké 74,6 százalék, az alacsonyfokú végzettségüké 11,7 százalék.

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

4.5.1. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai:

- 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,
- kezeli az esélyegyenlőségi panaszpostát és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést,
- kapcsolatot tart a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseinek megvalósításához szükséges szereplőkkel, személyekkel, szervezetekkel,

Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és helyettesítése:

VASIVÍZ ZRt. esélyegyenlőségi referense: jogi és igazgatási osztályvezető

Helyettese, aki a referens távollétében vagy munkavégzése akadályoztatása esetén látja el a referensi feladatokat: HR vezető

4.5.2. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatai:

A VASIVÍZ ZRt. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoportot 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.
- évente megalkotja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Intézkedési Tervét, amelyet a társaság vezérigazgatója hagy jóvá.

4.5.3. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjai:

- Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens,
- a szakszervezet által delegált tag: szakszervezeti titkár,
- műszaki igazgató
- HR vezető

4.5.4. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Munkacsoport ügyrendje:

- 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.

4.6. GDPR

A jelen utasításban/szabályzatban meghatározott feladatok végrehajtása során kezelendő személyes adatok védelmének és kezelésének szabályait Társaságunk Adatvédelmi és adatkezelési szabályzata <http://honlap.vasiviz.hu/Vasiviz/DokumentGyujto/Eloirasok/Szabalyzat/SZ-0014.pdf> tartalmazza.

5. Erőforrások

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

6. A folyamat értékelő paraméterei

A fenti folyamatok minőségi kiértékelésére nem lettek mutatószámokat meghatározva.

7. Dokumentálás

Dokumentumban rögzítettek szerint.

8. Mellékletek

1.melléklet: [JK-AD-0009-M01 Nemek közötti esélyegyenlőség intézkedési terv](#)

2 oldal