

# NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

## Mesebolt Bábszínház

### I.

#### Bevezetés

Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata 2022. december 8-án tartott nyilvános közgyűlésén elfogadta az önkormányzat nemek közötti esélyegyenlőségi tervét (453/2022. (XII.8.) Kgy. határozat).

A határozat előírta, hogy az önkormányzat költségvetési intézményei készítsék el a saját tervüket a Közgyűlés által elfogadott keretszabályok szerint.

### II.

#### Alapelvek:

##### 1. Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve:

A Mesebolt Bábszínház (a továbbiakban: Intézmény) 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 Intézmény, 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.

### **3. Társadalmi szolidaritás alapelve:**

Az Intézmény 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 Intézmény 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 Intézmény 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.

#### **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 Intézménynek, mint munkáltatónak, 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 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.

Az Intézmény, mint munkáltató nemektől függetlenül lehetőséget biztosít 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 Intézmény lehetőségeikhez képest törekszik 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 20 fő.  
Nők száma: 7 fő  
Férfiak száma: 13 fő
2. Vezetők száma szerinti megoszlás:  
Az Intézményekben a vezető beosztásban dolgozó munkavállalók száma 3 fő  
Nők száma: 1 fő  
Férfiak száma: 2 fő
3. Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás:  
Gyermeknevelés szempontjából a 16 éves, vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma: 3 fő  
Nők száma: 0 fő  
Férfiak száma: 3 fő
4. Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:  
6 fő nőnek van felsőfokú végzettsége, 1 főnek középfokú végzettsége.
5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:  
7 fő férfinak van felsőfokú végzettsége, 6 főnek középfokú végzettsége.

### 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 Intézmény a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét az intézmény weblapján közzéteszi, a munkavállalókkal a dokumentum célját, annak tartalmát megismerteti.

2. **Erőforrások biztosítása:** célzott, címkézett erőforrások és szakértelem hozzárendelése a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához. Az Intézménynek fel kell mérni és biztosítani a szükséges anyagi forrásokat, szakértelmet, humán erőforrást a mindenkori szervezeti változásokhoz igazodva.

Tervben van, hogy az önkormányzat költségvetéséből pénzügyi forrás áll a jövőben rendelkezésre a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos feladatok ellátására. Az intézmény költségvetésében jelenleg nem biztosítható forrás erre a célra. Amennyiben az önkormányzati forrás elérhető lesz, az intézmény vezetésének feladata, hogy ebből az intézmény is részesüljön.

3. **Adatgyűjtés és nyomon követés:** az Intézménynek folyamatosan adatokat szükséges gyűjteni a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához. Az adatokat elemezni szükséges, az elért eredményeket folyamatosan értékelni, a kockázatokat elemezni kell.

4. **Képzések lebonyolítása:** Intézményen belül a dolgozók körében a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban figyelemfelkeltő, érzékenyítő képzéseket kell lebonyolítani. Erről intézkedési tervet kell készíteni. Szükséges az intézkedési tervben továbbképzés megjelölése, mely biztosítja a munkavállalók, döntéshozók érzékenyítését a nemi alapú esélyegyenlőséggel kapcsolatban, felhívja a figyelmet a hátrányos megkülönböztetés tilalmára, annak következményeire, valamint fejleszti 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. Esélyegyenlőségi referens**

Az Intézményben esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens szerepe, feladatai:

- kezeli az esélyegyenlőségi panaszpostát és az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést,
- 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,
- 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 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.

**Az intézményben kijelölt esélyegyenlőségi referens: Gulyás-Klein Andrea**

**Helyettese: Trifusz Ádám**

**V.**

**Az Intézmény az Önkormányzat Nemi Esélyegyenlőségi Tervében foglaltak alapján 2 évre szóló intézkedési tervet köteles készíteni.**

Ennek elkészítéséért az esélyegyenlőségi referens és az igazgatóhelyettes felel.

**Szombathely, 2023. január 25.**

  
**Kovács Géza**  
igazgató



**Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv  
Intézkedési Terv  
2025-26.**

2025. április-június

A szakszervezetek lehetőségei a dolgozói érdekvédelemben, különös tekintettel az esélyegyenlőség erősítésére. A színházi működés specialitásai. - A SZIDOSZ képviselőinek tájékoztatója

Az előadókkal történő egyeztetésért felelős: Csató Kata

Szervezés: Gulyás-Klein Andrea

2025. szeptember -december

Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megismertetése az új dolgozókkal, az abban foglaltak átisméltése valamennyi dolgozóval.

Felelős: Gulyás-Klein Andrea, Prikazovics Ferenc

2026. január-június

A családbarát munkahely erősítésének lehetőségei, a szabadságok kiadásának rendjében és a helyettesítés rendjében ill. gyakorlatában rejlő lehetőségek – a 2024-ben megfogalmazott javaslatok teljesülése, új helyzetértékelés

Felelős: Gulyás-Klein Andrea, Nyulné Szaller Anita, Prikazovics Ferenc

2026. szeptember-december

A Tervhez kapcsolódó képzés

Ennek előfeltétele, hogy a fenntartó önkormányzat től vagy más támogatásból biztosítható legyen e célra biztosított forrás.

Felelősök:

Témajavaslat: Gulyás-Klein Andrea

Szervezés: Trifusz Ádám, Prikazovics Ferenc

Feltételek megteremtése: Csató Kata

Szombathely, 2025. április 2.

  
  
Csató Kata  
igazgató  
Mesebók  
Báb Színház  
SZOMBATHELY