



**NEMEK KÖZÖTTI  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

**2025.**

## TARTALOM

Bevezetés .....	3
Alapelvek .....	3
Helyzetelemzés.....	6
A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek .....	7
A Horizont Európa iránymutatása szerint javasolt alapelvek.....	8
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai .....	9
Intézkedési terv .....	9
Egyéb rendelkezések .....	10

## BEVEZETÉS

Szombathely Megyei Jogú Város Közgyűlése a komplex városfejlesztési feladatok megvalósítása érdekében a 617/2009./XII.10/ Kgy. határozatával létrehozta a Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft-t (a továbbiakban: Társaság). A Társaság olyan gazdálkodó szervezet, amelyben Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata 100%-os tulajdoni részesedéssel rendelkezik.

A vállalkozás neve: SAVARIA Városfejlesztési Nonprofit Kft.  
Székhely: 9700 Szombathely, Fő tér 23/B I/1.  
Cégjegyzék szám: 18-09-109408  
Adószám: 12436864-2-18  
Képviselőre jogosult: Dr. Kovácsné Takács Klaudia  
Tulajdonos: Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata

A jelen esélyegyenlőségi terv Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata által elfogadott Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv dokumentummal összhangban kerül összeállításra.

## ALAPELVEK

### 1. Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve

Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft. 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

A Társaság, mint munkáltató a női és férfi munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban Ebtv.) 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

A Társaság 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 Társaság 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

A Társaság 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 a Társaság az alábbi intézkedéseket teheti:

- 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 a Társaságnak, 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.

A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

## 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 Társaság, mint munkáltató nem tehet 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.

A Társaság, 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.

## HELYZETELEMZÉS

A Társaság munkavállalóinak létszámadatai a következők:

Megnevezés:	Munkavállalói létszám (fő)
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft.	7

### 1. Nemek szerinti megoszlás

A Társaság munkavállalóinak összlétszáma a 2024. évi decemberi adatok alapján 7 fő. A nemek szerinti megoszlást tekintve 57-43 % a nők és férfiak aránya.

Nemek szerinti megoszlás			
Intézmény megnevezése	Nők száma (fő)	Férfiak száma (fő)	Összesen (fő)
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft	4	3	7

### 2. Vezetők száma szerinti megoszlás

A Társaságnál a vezető beosztásban dolgozó munkavállalók száma 2 fő, amely az összes munkavállalói létszám 29 százalékáa. A női vezetők aránya a teljes vezetői állományon belül 50 %.

Vezetők száma szerinti megoszlás			
Intézmény megnevezése	Nők száma (fő)	Férfiak száma (fő)	Összesen (fő)
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft	1	1	2

### 3. Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás

A Társaságnál a gyermeknevelés szempontjából a 16 éves, vagy annál fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma 2 fő, amely a teljes munkavállalói létszám 50 százalékáa. Összesen 1 fő nő és 1 fő férfi nevel 16 éves vagy annál fiatalabb gyermeket a családjában.

16 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók megoszlása			
Intézmény megnevezése	Nők száma (fő)	Férfiak száma (fő)	Összesen (fő)
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft	1	1	2

### 4. Nők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

A munkavállalók (7 fő) közül 2 fő nőnek van felsőfokú végzettsége, 2 főnek középfokú végzettsége van. A női munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 50 %, a középfokú végzettségűeké 50 %.

Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - nők (fő)			
Intézmény megnevezése	Felsőfokú	Középfokú	Alapfokú
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft	2	2	0

## 5. Férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása

A munkavállalók (7 fő) közül 3 fő férfinak van felsőfokú végzettsége. A férfi munkavállalók közül a felsőfokú végzettségűek aránya 100 %.

Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás - férfiak (fő)			
Intézmény megnevezése	Felsőfokú	Középfokú	Alapfokú
Savaria Városfejlesztési Nonprofit Kft	3	0	0

## 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.

### 1. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv kötelező elemei:

**1. Nyilvánosság biztosítása:** a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet a szervezet honlapján közzé kell tenni, a vezetőnek 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.

A Társaság a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet a szervezet honlapján közzéteszi, a munkavállalókkal, döntéshozókkal a dokumentum célját, annak tartalmát megismerteti.

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

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez, a feladatok koordinálásához a Társaságnál esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre.

- 3. Adatgyűjtés és nyomon követés:** a Társaságnak folyamatosan adatokat szükséges gyűjteni a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek megvalósításához, melyek a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzéséhez, értékeléséhez szükségesek.
- 4. Emberi erőforrás fejlesztése:** az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőségeket.

## 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, 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 során az esetleges egyenlőtlenségek megszüntetése, 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, 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.

## A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS FELADATAI

### Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens feladatai:

- részvétel a panaszkezelésben és kezeli az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elektronikus levelezést (eselyegyenloseg@savaria2020.eu),
- megszervezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedési terv fejezetében a személyéhez rendelt feladatokat,
- kapcsolatot tart a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseinek megvalósításához szükséges szereplőkkel, személyekkel, szervezetekkel,
- az esélyegyenlőségi terv előkészítése a következő időszakra, valamint egyeztetése a munkáltatóval,

### 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.

## INTÉZKEDÉSI TERV

Intézkedés megnevezése	Intézkedés megvalósítása	Felelős
Az esélyegyenlőségi tervben meghatározott célok, intézkedések nyomon követése, panaszok vizsgálata	folyamatos	Esélyegyenlőségi referens/ Munkáltató képviselője
Esélyegyenlőségi terv időszakos felülvizsgálatának előkészítése	folyamatos (kétévente)	Esélyegyenlőségi referens/ Munkáltató képviselője
A gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartásának figyelembevétele a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő beosztásánál, illetve esetlegesen túlmunka elrendelésénél a munkavállaló tájékoztatása legalább 24 órával előtte.	folyamatos	Munkáltató képviselője
A pályakezdő/kezdő munkavállalók és gyakornokok munkahelyi beilleszkedését egy tapasztalt munkatárs (mentor) segíti egy hónapon keresztül.	folyamatos	Munkáltató képviselője
A Társaság a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) figyelemmel van arra, hogy különbségtételt ne alkalmazzon az Ebtv. 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében.	folyamatos	Munkáltató képviselője
Lehetőség szerint a munkavállalók részére szervezett képzések gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében kerülnek megszervezésre.	folyamatos	Esélyegyenlőségi referens/ Munkáltató képviselője

A szabadság kiadásának rugalmas kezelése, lehetőség szerint figyelembe véve a családi okokra hivatkozva kért, soron kívüli szabadság igényeket.	folyamatos	Munkáltató képviselője
---	------------	------------------------

## EGYÉB RENDELKEZÉSEK

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább kétfévente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a Társaság ügyvezetőjével egyeztettek szerint.

Az esélyegyenlőségi terv a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalóra is kiterjed.

Jelen esélyegyenlőségi tervet az elfogadását és aláírását követően a Társaság közzéteszi a [www.savaria2020.eu](http://www.savaria2020.eu) honlapján.

**Jelen esélyegyenlőségi terv 2025. január 1-jén lép hatályba.**

**Dr. Kovácsné Takács Klaudia**  
ügyvezető