



Gender Equality Plan (GEP)

(Nemek Közötti Egyenlőségi Terv)

Citiwings Kft. / Citiwings Ltd.

Hatályos: a közzététel napjától • Effective from: date of publication

Citiwings Kft.

Felelős

ügyvezető / kijelölt GEP-felelős

1. Cél és elköteleződés

A Citiwings Kft. elkötelezett a nemek közötti egyenlőség, a diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása mellett minden tevékenységében – különösen a rendezvényszervezés, marketing, CSR–ESG és akadálymentesítési (DICA) projektek végrehajtása során.

Célunk, hogy a női és férfi munkavállalók, a külsős szakértők és a projektpartnerek egyenlő bánásmódban részesüljenek, és az előmenetel, a bérezés, a feladatkijelölés kizárólag szakmai szempontok, kompetencia és teljesítmény alapján történjen.

A GEP illeszkedik:

- az EU nemek közötti egyenlőségi stratégiájához,
- a magyar egyenlő bánásmód követelményeihez,
- a Citiwings csoport befogadó, akadálymentesítő működéséhez (Citiwings – Wombex – ISED-M – D-ICA).

2. Hatály

A terv kiterjed:

- a Citiwings Kft. valamennyi munkavállalójára (határozott / határozatlan),
- a megbízási szerződéssel foglalkoztatottakra,
- a projektekben részt vevő, a cég irányítása alá tartozó alvállalkozókra,
- valamint azokra a partnerekre, akikkel a cég közösen végez CSR / DICA / akadálymentesítési tevékenységet.

3. Irányítás és felelősségek

GEP-felelős

Az ügyvezető kijelöl egy GEP-felelőst (esélyegyenlőségi kapcsolattartót), aki:



- összegyűjti az éves nemi bontású létszámadatokat,
- javaslatot tesz a toborzási szövegek és folyamatok módosítására,
- fogadja a GEP-hez kapcsolódó panaszokat / észrevételeket,
- elkészíti az éves GEP-jelentést az ügyvezető részére.

Éves jelentés tartalma:

- aktuális létszám nemek szerint,
- vezetői / döntéshozói arány,
- történt-e diszkriminációs vagy zaklatási bejelentés,
- szükséges-e bérezési vagy szabályzati korrekció.

4. Adatgyűjtés és monitoring

A Citiwings Kft. arányos, de rendszeres adatgyűjtést végez:

1. Éves létszámkimutatás nemek szerint

- teljes létszám
- adminisztratív / irodai
- projekt / rendezvény
- vezetői szint

2. Toborzási adatok

- hány nő és hány férfi jelentkezett,
- ki került felvételre, rövid szakmai indoklással.

3. Bérsávok áttekintése

- azonos vagy összehasonlítható munkakörben nemi alapon nem maradhat eltérés.

4. Képzési adatok

- ki vett részt digitális, DICA- vagy vezetői képzésen.

5. Fő beavatkozási területek

5.1. Egyenlő esély a toborzásban

- A pozíciókat nemsemleges, befogadó szöveggel kell meghirdetni (pl. "rendezvényszervező munkatársat keresünk", nem: "fiatal lányt keresünk").
- Ha két azonosan alkalmas jelölt van, és az adott részlegen tartós a nemi aránytalanság, akkor a hátrányosan képviselt nem előnyben részesíthető (soft quota).
- A weboldalon és a pályázati felületeken megjelenhet:



„A Citiwings Kft. nőket és férfiakat egyaránt vár pozícióira, elkötelezett a diszkriminációmentes foglalkoztatás mellett.”

5.2. Munka–magánélet egyensúlya

- A rendezvényszervezés szezonális terhelését rugalmas munkaszervezéssel kell kezelni (home office, részmunkaidő, időszakos jelenlét).
- Indokolt esetben (gyermekgondozás, idős hozzátartozó ápolása) átmeneti könnyítést kell biztosítani.
- Új projekt kiosztásakor a vezető mérlegeli, hogy a feladat megosztható-e.

5.3. Nemi egyenlőség a vezetésben és döntéshozatalban

- A cég törekszik arra, hogy a projektirányításban, CSR / DICA / marketing területen ne legyen egyoldalúan férfi vagy egyoldalúan női döntéshozatal.
- Új projektfelelős vagy modulvezető kijelölésekor női kolléga bevonását is meg kell vizsgálni.
- A nők számára biztosítani kell a „teljes modul felelőse” típusú feladatokat is (pl. fesztiválrész, támogató modul, CSR-aktiváció).

5.4. Bér- és előmeneteli átláthatóság

- Azonos értékű munkakörben nem lehet nemi alapon eltérő bér.
- A bérezés eltérhet szakmai tapasztalat, felelősség, idegen nyelv, projektterhelés vagy kiemelkedő teljesítmény miatt – de nem a nem miatt.
- Ha az éves felülvizsgálat indokolatlan különbséget mutat, a vezetés korrekciós javaslatot készít.

5.5. Zaklatás-, diszkrimináció- és bántalmazásmentes környezet

- A Citiwings Kft. zero toleranciát alkalmaz a szexuális, nemi alapú vagy megalázó kommunikációval szemben.
- A munkatársak kötelesek a kulturált, tiszteletteljes kommunikációt betartani – online és offline felületen is.
- Panasz esetén a GEP-felelős vagy az ügyvezető 15 napon belül megkezdi a kivizsgálást; szükség esetén figyelmeztetés, mediáció vagy együttműködés megszüntetése is alkalmazható.

6. Képzés és érzékenyítés

- Évente legalább 1 belső tájékoztatót kell kiadni a nemek közötti egyenlőségről, az elfogadható munkahelyi kommunikációról és az eseményeken elvárt magatartásról.
- Új belépőknek az onboarding részeként 1–2 bekezdésben át kell adni a GEP lényegét.



- Az akadálymentesítési (DICA) és CSR-projektekben dolgozó kollégáknak külön felhívjuk a figyelmét, hogy az inklúzió nemcsak fogyatékoságügyi, hanem nemi kérdés is.

7. Külső partnerek, beszállítók

A Citiwings Kft. rendszeresen együttműködik többek között:

- Wombex Ltd. (Wombex UK Ltd.) – digitális és AI-rendszerek,
- ISED-M / DICA – akadálymentesítés, inkluzív kommunikáció.

A cég elvárása, hogy a velük közösen futó projektekben is érvényesüljön az egyenlő bánásmód és a nemi alapú megkülönböztetés tilalma, különösen a nyilvános, rendezvény-jellegű aktivitásoknál.

8. Nyilvánosság, közzététel

- A GEP a Citiwings Kft. belső szabályzata,
- de EU-s, önkormányzati vagy vállalati (CSR / ESG) pályázatoknál közzétehető a honlapon: „Dokumentumok / Átláthatóság / GEP”.
- Mindig az aktuálisan közzétett verzió az irányadó.

9. Felülvizsgálat

A GEP-et évente egyszer felül kell vizsgálni, különösen ha:

- nő a létszám vagy új telephely, új üzletág indul,
- új EU-s / nagyvállalati partner szigorúbb GEP-kritériumot ír elő,
- panasz vagy diszkriminációs ügy merül fel,
- változik a Citiwings csoport belső szabályozása.

10. Kapcsolat, panaszkezelés

Citiwings Kft.

Székhely: 2473 Vál, Szent István tér 39.

E-mail: info.citiwings@gmail.com

Tárgy a levélben: „GEP – panasz / észrevétel”

A beérkező észrevételeket 15 napon belül megvizsgáljuk, és – lehetőségeinkhez mérten – megteesszük a szükséges intézkedéseket.

Záradék

Citiwings Kft.

a Citiwings csoport tagja

a Citiwings marketing- és CSR divíziója

(DICA, Wombex, ISED-M együttműködéssel)