

Nemek közötti Esélyegyenlőségi Terv

A Nemek közötti Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: NET) létrejöttének célja a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül. A Kormányzati Informatikai Fejlesztési Ügynökség (a továbbiakban KIFÜ) elkötelezte magát az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum a KIFÜ nemzetközi kapcsolatokért felelős szervezeti egységének kezdeményezésére készült el, bevonva a humánpolitikai és a koordinációs szakterületeket, illetve a KIFÜ esélyegyenlőségi referensét. Célja, a már meglévő Esélyegyenlőségi Tervhez kapcsolódva egy, a nők és férfiak közötti egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítása, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozása, a nemi dimenzióknak a kutatási és innovációs tartalmakba való integrálása. A KIFÜ a NET-ben meghatározza az ezekhez szükséges célokat, a jelenleg rendelkezésre álló adatokat és azok értékelését, illetve a további megvalósításhoz szükséges tervezett intézkedéseket.

Biológiai nem: A férfi és a nő biológiailag meghatározott jellemzőire utal a reprodukzív szervek és funkciók tekintetében. A NET vonatkozásában a „nem” kifejezés alatt a két biológiai nemet kell érteni.

Nemek közötti egyenlőség: A nők és férfiak egyenlő jogai, kötelezettségei és lehetőségei. Olyan helyzet megteremtése, ahol bármely nemhez tartozó egyének szabadon hozhatnak döntéseket, valamint szabadon fejleszthetik személyes képességeiket a szigorúan vett nemi szerepek által támasztott korlátok nélkül. A KIFÜ-ben dolgozó nők és férfiak eltérő viselkedését, törekvéseit és igényeit egyformán megbecsülik és segítik, ezeknek nem lesznek az egyenlőtlenségeket tovább erősítő következményei.

Nemek szerinti elemzés: Olyan kritikai vizsgálat, amelyből kiderül, hogy a nemi szerepek, tevékenységek, szükségletek, lehetőségek és jogok/jogosultságok különbségei hogyan hatnak a nőkre és a férfiakra egy adott területen, helyzetben vagy kontextusban.

A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése: A nők és férfiak körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevételével a különböző belső szabályozási eszközök, irányelvek és intézkedések esetén, hogy a nők és férfiak azonos előnyöket élvezhessenek a KIFÜ dolgozójaként.

A nemek közötti kapcsolatok: a nők és férfiak között kölcsönösen fennálló kapcsolatok. E kapcsolatokból következik, hogy az egyik nemet érintő változásokhoz a másik nemet érintő változásokra is szükség lesz.

A jogi és szakpolitikai környezet többszörösen többretegű, általános, valamennyi ágazatra kiterjedő, valamint ágazati szabályok összessége, amelyek mind uniós, mind nemzeti, mind pedig intézményi szinten is megjelennek.

1. Nemzetközi szintű és európai keretek

A nemek közötti egyenlőség kérdése a nemzetközi és uniós szabályozásban is kötelezően érvényesítendő elv, az általános dokumentumokban is hangsúlyosan megjelenik. A nemzetközi szabályozás körében az ENSZ által elfogadott egyezményeket kell kiemelni, így többek között a nemi

alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezményeket, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmányát. A fenti, általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az úgynevezett CEDAW egyezmény. Az előbbi egyezményeket Magyarország is ratifikálta.

Az európai szintű szabályozás körében kiemelendő az Európa Tanács és az általa elfogadott szabályok, így az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Karta. Ezek általánosságban tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását. Az Emberi Jogok Európai Egyezményét alkalmazó joggyakorlat a fenti kereteket részletes tartalommal töltötte ki, s az élet szinte valamennyi területén meghatározta az egyenlő bánásmód standardjait.

A nemzetközi és az európai általános emberi jogi és esélyegyenlőségi szabályok mellett szükséges kiemelni az Európai Unió, mint integrációs szervezet szerepét. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157.cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét – elsősorban a munka világa tekintetében. Az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről. Az EU jogalkotása több szinten, erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az alapító szerződések kapcsán – elsősorban a munka világában – kialakult egy konzisztens európai bírósági gyakorlat, amelyre a későbbiekben a jogalkotás is figyelemmel volt. Egyrészt az általános, foglalkoztatási anti-diszkriminációs és egyenlő bánásmód érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv), másrészt 2006-ban egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

A fenti, foglalkoztatási tárgyú irányelvek mellett a nők és a férfiak társadalmi egyenlősége, egyenlő bánásmódja a támogatási szabályokban (a 2014-2020 közötti ciklus tekintetében a 1303/2013/EU rendeletben), továbbá a szociális jogban is megjelenik.

Unió szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok, továbbá a társadalmi erőforrásokkal kapcsolatos pályázatok – nagyrészt a 1303/2013/EU rendelet szabályaiból fakadóan – elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Másrészt a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós (Bizottság által koordinált) programok, így az Erasmus, az Erasmus+, a Horizon 2020, a Horizon Europe, a JUST és a COST projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését tűzik ki célul.

Ki kell emelni, hogy a nemzetközi és az európai rendszerekben is egyes védett csoportokra – így például a fogyatékos személyekre – vonatkozó külön védelmi és esélyegyenlőségi szabályok is kifejezetten kitérnek az adott csoporton belül a nemek közötti egyenlőség kérdéseire is.

2. Nemzeti szabályozási és szakpolitikai környezet

A nők és férfiak egyenlőségét alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye elsődlegesen a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében, a XV. cikkben rögzíti, ahol a XV. cikk (3) bekezdése külön kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását. Az Alaptörvény a szociális biztonság, mint államcél körében is hangsúlyozza a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítását (XIX. cikk). Alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg. Az Ebktv. általában kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint sajátos védett tulajdonságra. Az Ebktv. az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények (az uniós joggal összhangban pl. ún. fordított bizonyítási teher) illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat. Ezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított.

2021. január 1-jével az addig működő Egyenlő Bánásmód Hatóság beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Az alapvető jogok biztosának az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság végzi.

Jelen szabályozás az alábbi alapelvek mentén kerül kidolgozásra, amelyek a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és monitorozása során követendők:

a) Részvételiség elve

A NET kialakítása KIFÜ munkatársainak bevonásával, egyéni és kollektív részvétellel valósul meg, amelyről ez a dokumentum is rendelkezik. A NET elfogadása a KIFÜ belső szabályozási rendjében rögzített eljárás keretében történik. A NET létrehozásának, megvalósításának és a megvalósulás monitorozásának folyamata a nyilvánosság előtt történik, lehetőséget biztosítva minden KIFÜ dolgozónak az abban való aktív részvételre. A részvétel fontos alapeleme a KIFÜ demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézőpontok megjelenésének.

b) Méltányosság elve

A NET mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NET keretében kialakított eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen mérlegelve járnak el. A NET előírásainak kialakítása és végrehajtása során nem csupán a "betű szerinti" szabályokat követik, hanem az egész helyzetet tágabb nézőpontból átfogják, és minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

A KIFÜ tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

c) Együttműködés elve

A NET létrehozása, szövegének kialakítása, megvalósítása és monitorozása a KIFÜ munkatársaival és vezetőségével történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködés elve megvalósulásának előfeltétele a résztvevők információhoz való hozzáférése, az adatok és tapasztalatok közös értelmezése érdekében a tudás gyarapítását, és az attitűdök változását segítő tréningek, vezetővé válást segítő mentorprogramok szervezése. Az együttműködés lényegi eleme a résztvevők egymással szembeni bizalma és a jó szándék előfeltevése. Az együttműködés elve a jogokat és kötelezettségeket, valamint a felek egymás iránti felelősségét is tartalmazza.

d) Hitelesség elve

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A nemi egyenlőségi tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási/felmérési adat hiteles és mértékadó. A NET nyomán létrejövő eljárások hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelvét. A NET megvalósulása során fokozottan érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása. A NET hitelessége különösen érvényesül a KIFÜ vezetőségének intézkedéseiben, amelyeket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével.

e) Hazai és az uniós előírások betartásának elve

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások betartásra kerülnek, ezek a NET szövegének és végrehajtásának kereteit képezik. Betartásra kerülnek az KIFÜ szervezeti és működési szabályzatának rendelkezései. Ugyanakkor a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével és a NET-ben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az KIFÜ minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

f) Nemek közötti esélyegyenlőség elve

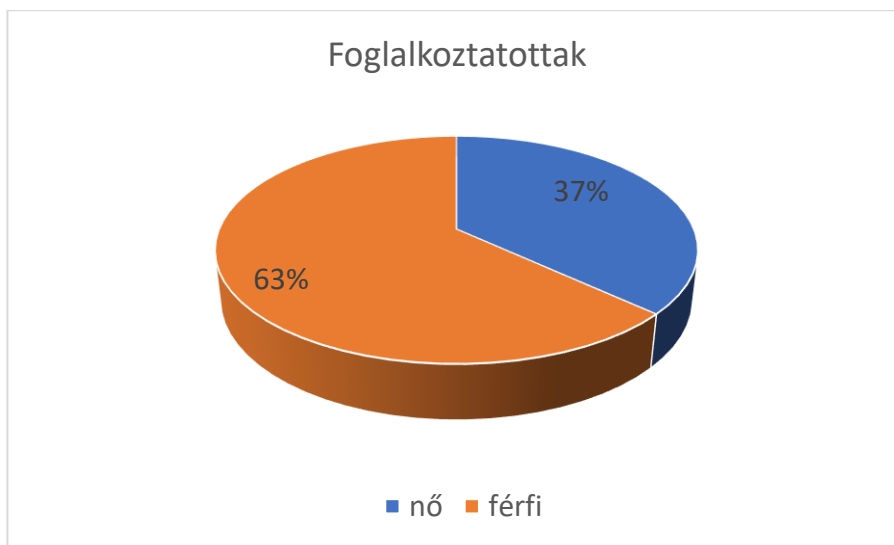
Elősegíti a munka és innováció minőségének és hatékonyságának javítását azáltal, hogy leképezi a társadalom egészét, jobb munkakörnyezetet hoz létre, amely lehetővé teszi a jó minőségű munkavégzést, valamint segít kiaknázni a munkavállalók maximális potenciálját és tehetségét, valamint segít vonzani és megtartani a tehetségeket azáltal, hogy minden munkavállaló biztos lehet abban, hogy képességeit méltányosan és megfelelően értékelik és elismerik.

A KIFÜ esetében 2022. június 30. napjával bezárólag történt meg a rendelkezésre álló adatok elemzése.

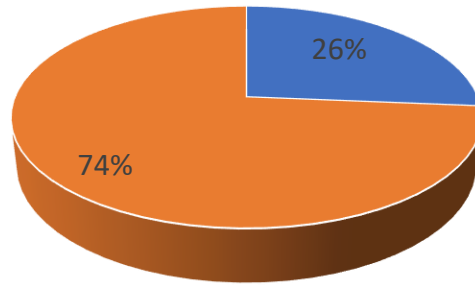
A KIFÜ esélyegyenlőségi referense az elmúlt 2 évben nem kapott bejelentést.

A KIFÜ munkavállalóinak számszerűsített adatai a következők:

A KIFÜ munkavállalóinak nemek szerinti eloszlása, különféle bontásokban:

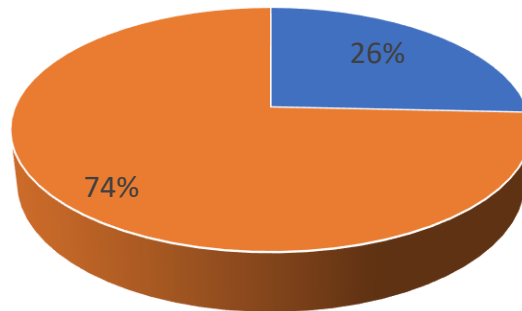


Felsővezetés



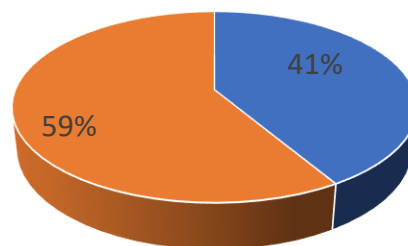
■ nő ■ férfi

Középvezetés

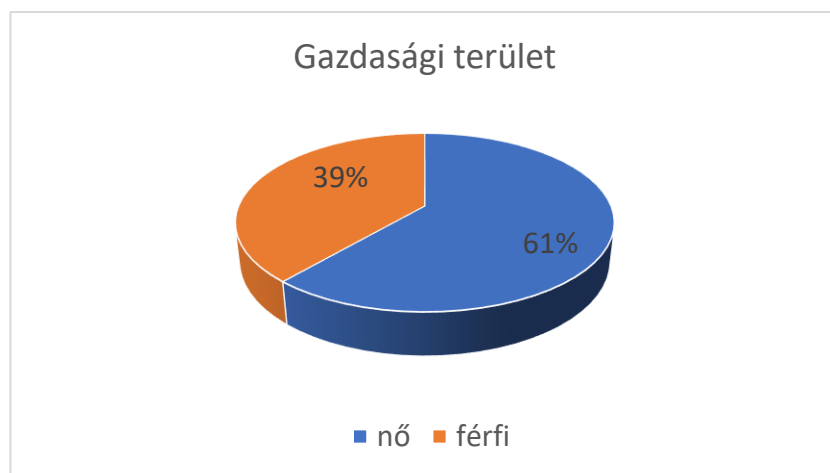
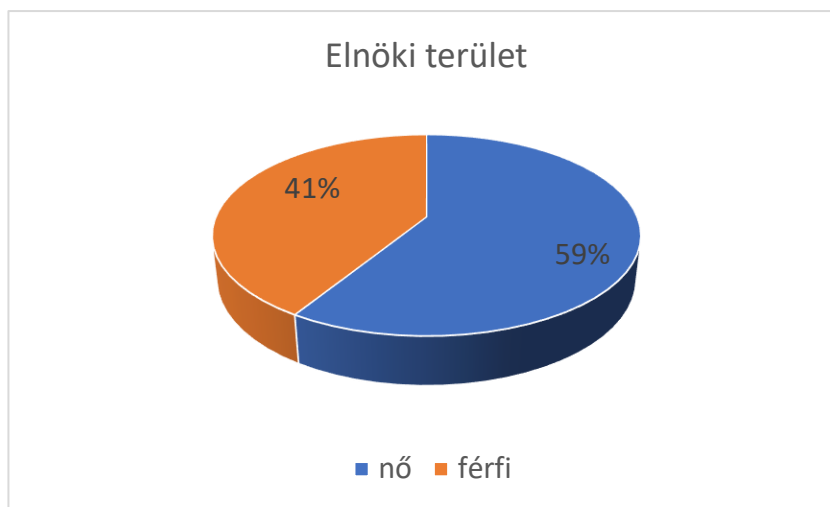
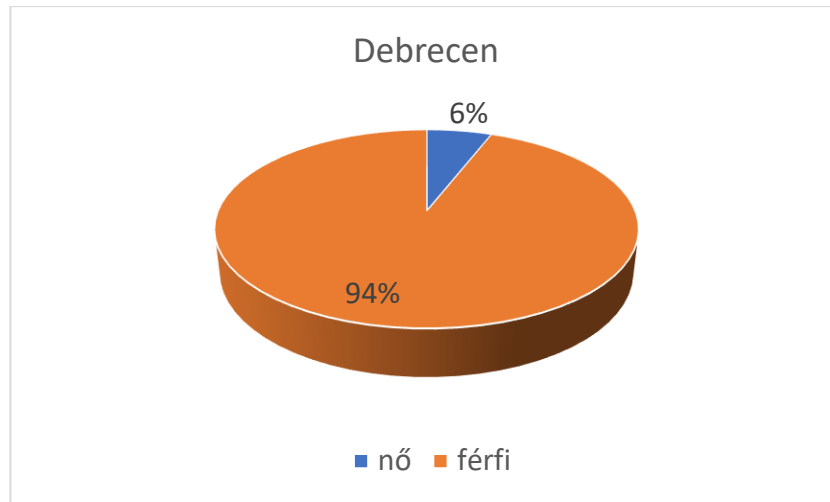


■ nő ■ férfi

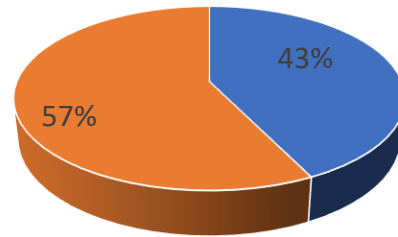
Váci út



■ nő ■ férfi

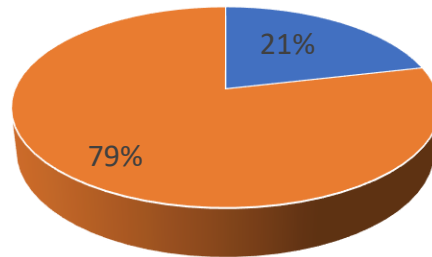


Projekt terület

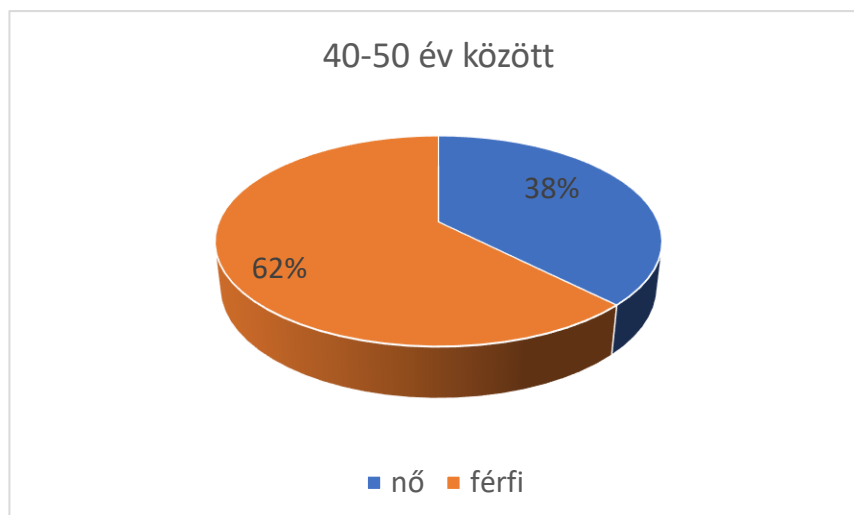
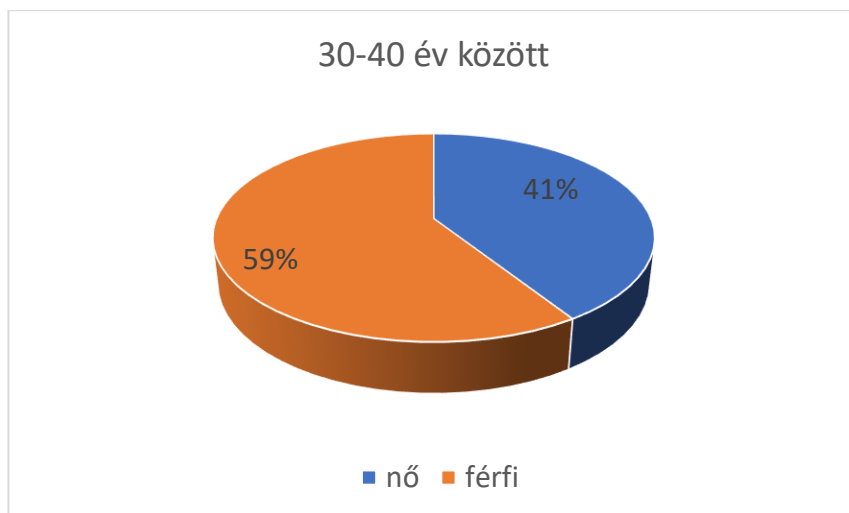
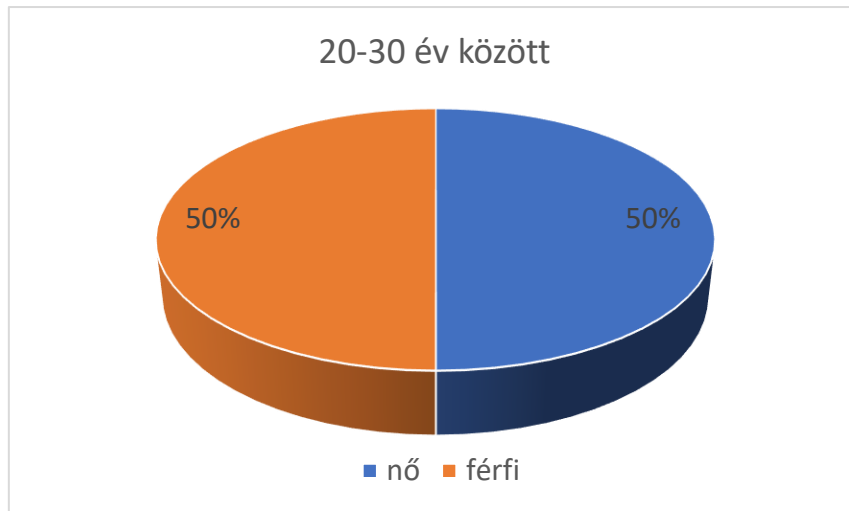


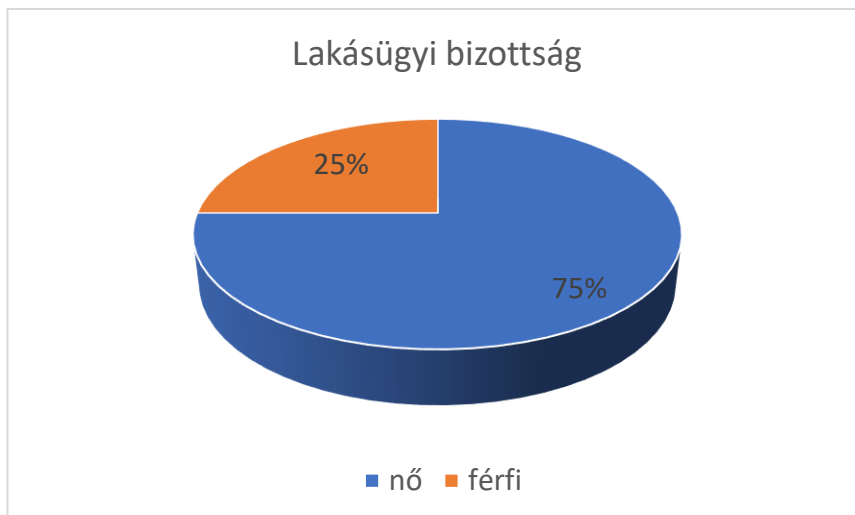
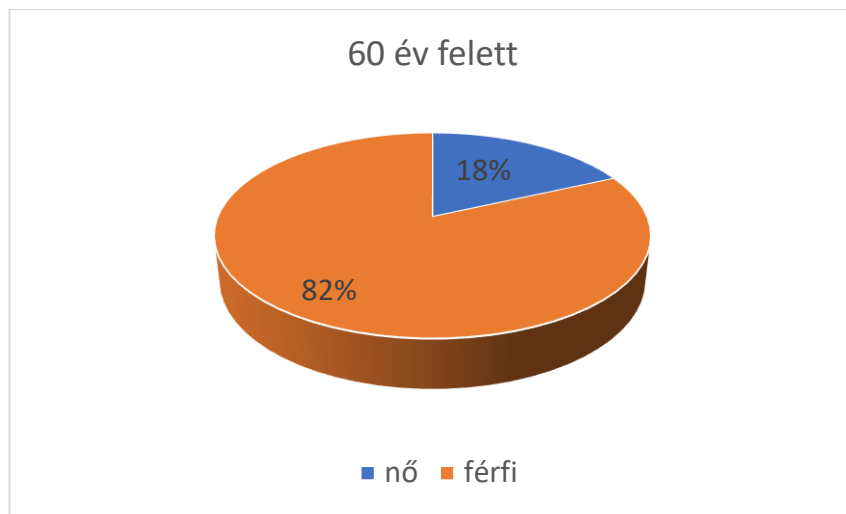
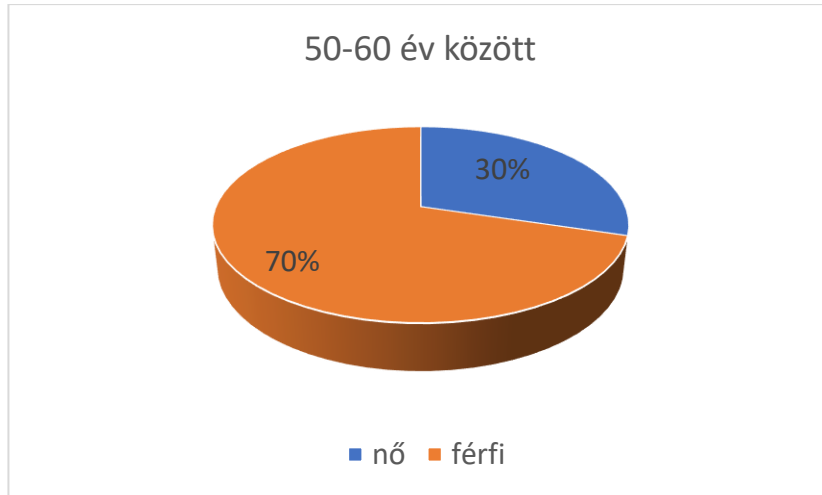
■ nő ■ férfi

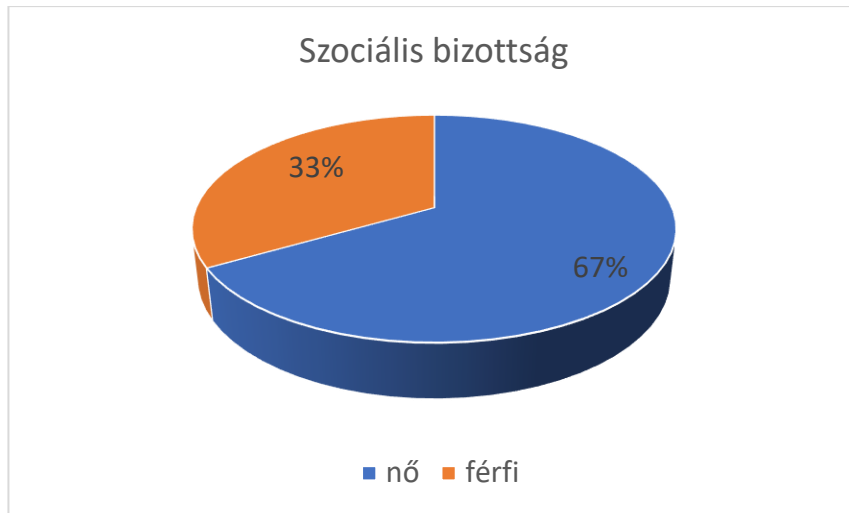
Infra terület



■ nő ■ férfi

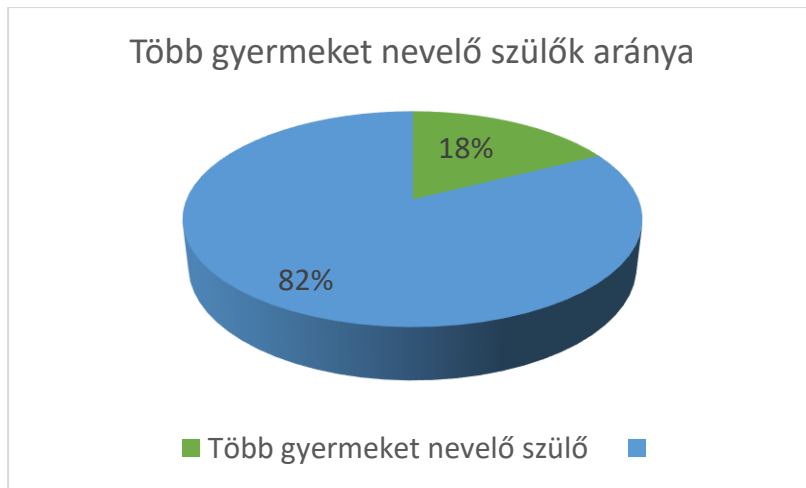
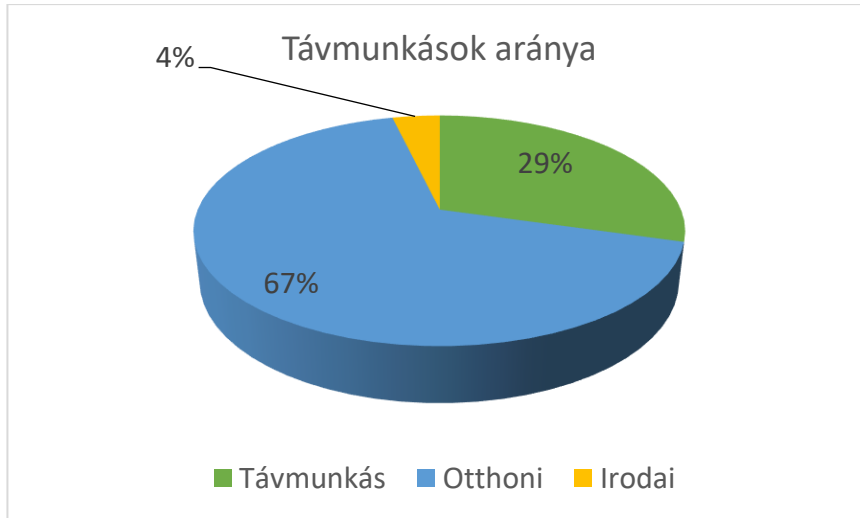


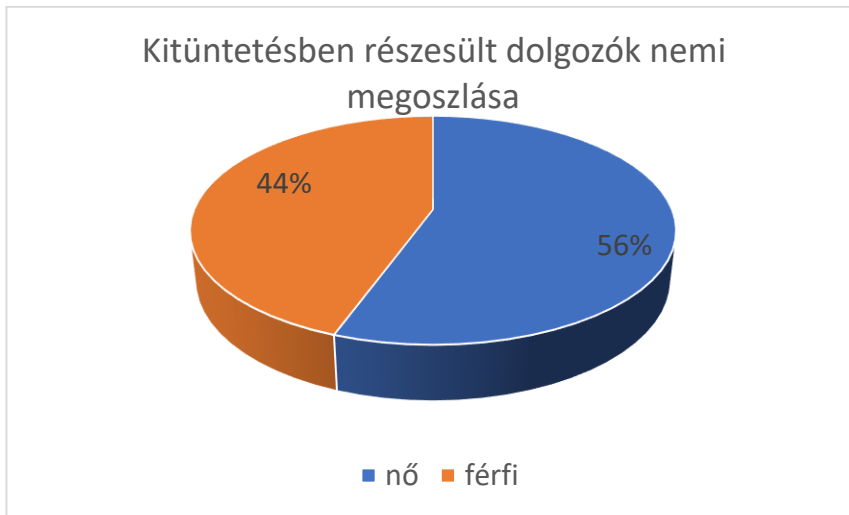
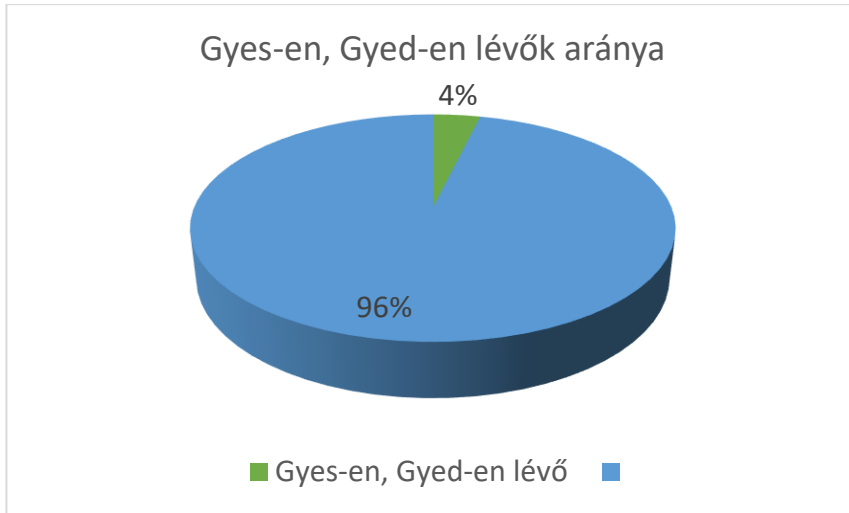




5.2. vonatkozásában







A nemek közötti egyenlőség megvalósítása a munkaerő felvétel során, beleértve a toborzás és a kiválasztás folyamatát.

A nemek közötti egyenlőség lehetőségeinek bővítése a karrierépítés és a megtartás terén, beleértve a nemek közötti egyensúlyra törekvést a vezetésben és a döntéshozatalban, valamint a munka és magánélet egyensúlyát.

A biztonságos, nemi zaklatás nélküli munkakörnyezet megvalósítása, tudatosságnövelés a nemek közötti előítéllettel, sztereotípiákkal és szexizmussal kapcsolatban, az ezeket szolgáló struktúrák kialakításával.

A KIFÜ mindent megtesz annak érdekében, hogy a munkavállalói egyenlő bánásmódban részesüljenek, és ne forduljon elő hátrányos megkülönböztetés a szervezetben. Biztosítja az emberi méltóság tiszteletben tartását, továbbá családbarát munkahely kialakításával segíti azon munkatársait, akik gyermekkel, idős vagy fogyatékos hozzátartóval rendelkeznek. A szervezetben fontos az esélytudatosság, az együttműködés, illetve az adatvédelem követelményeinek mindenkor betartása.

A KIFÜ kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség megvalósítására mind a munkatársak kiválasztásának folyamatában, mind a későbbi munkavégzésük során. A szervezetben biztosított a rugalmas munkaidő, illetve a tartós otthoni munkavégzés lehetősége. A GYES-en, GYED-en lévő kismamákkal folyamatos a kapcsolattartás, illetve teljeskörűen támogatott a munkába való visszatérésük (pl. orientációs tájékoztatón való részvétel).

Az esélyegyenlőség megvalósulását a KIFÜ elnöke által, határozatlan időre megbízott esélyegyenlőségi referens felügyeli, aki munkája során figyelemmel kíséri az esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartását, évente elvégzi a helyzetfelméréssel kapcsolatos feladatokat (anonim felmérés és a hozzá tartozó beszámoló elkészítése), illetve felügyeli az esetleges panaszok kivizsgálásra vonatkozó intézkedéseket.

A KIFÜ évente lehetőséget biztosít a munkatársak számára, hogy egy anonim kérdőív kitöltésével, véleményt nyilvánítsanak az esélyegyenlőség helyzetéről a KIFÜ-ben. A kérdőív a szervezet belső kommunikációs oldalán kerül közzétételre, amelynek eredménye, illetve a humánpolitikai terület által küldött egyéb - azonosításra nem alkalmas – adatok szolgálnak alapjául az esélyegyenlőségi beszámoló elkészítéséhez, amely szintén elérhető a KIFÜ teljes állományának.

Amennyiben a KIFÜ egy munkatársa úgy érzi, hogy hátrányos megkülönböztetés érte, írásban panaszt tehet az esélyegyenlőségi referensnél. A panaszról az elnök dönt saját hatáskörben, vagy a panasz kivizsgálására létrehozott – 3 főből álló – Esélyegyenlőségi Bizottság javaslata alapján. Ebben az esetben a bizottság meghallgatást tart, amelynek eredményéről jelentést készít az elnöknek, aki vagy helyt ad a panasznak vagy elutasítja azt és intézkedik a bekövetkezett jogsérelem orvoslásáról.

A tervezett intézkedéseket akcióterületek szerint csoportosítottuk:

1. Akcióterület: TOBORZÁS		
A KIFÜ célja minél több potenciális női munkatárs elérése hirdetések és egyéb megjelenések segítségével, annak érdekében, hogy ideális foglalkoztatónak tekintsék a szervezetet, és jelentkezzenek a pályázatokra.		
2024. 01. 01-i fordulónappal a foglalkoztatottak közül a nők aránya a teljes KIFÜ vonatkozásában 41%, ennél alacsonyabb ez az arány a KIFÜ debreceni telephelyén (6%). A szervezeten belül az infrastruktúráért felelős elnökhelyettesi szervezetben a legalacsonyabb az arány (23%), mert ezen a területen az IT munkakörök jellemzőek, ahol a hölgyek alulreprezentáltak. A legmagasabb a nők aránya az elnöki (73%), valamint a gazdálkodási (62%) szervezetben.		
Akció	Határidő	Mérés

1. Hirdetések szövegeinek és egyéb munkáltatói üzenetek ellenőrzése és átalakítása olyan módon, hogy azok attraktívak legyenek a potenciális női jelentkezők számára.	2024. december	Toborzás előtti szakterületi egyeztetés és szervezeti külső, belső kommunikáció
2. Toborzási statisztikáink kiegészítése és rendszeresítése olyan módon, hogy választ adjon a jelentkezők nemek, és megcélzott munkakör szerinti megoszlására.	2024. december	Toborzási statisztika

2. Akcióterület: KIVÁLASZTÁS

A KIFÜ-nek továbbra is célja, hogy a kiválasztás transzparensten, előre deffiniált szempontok szerint, és kizárólag a munkakör és a munkakörülmények jellegétől függő kompetenciák mentén, a HR bevonásával történjen. Cél továbbá, hogy a jelentkezők meghallgatását végzők között mindig legyen képviseltetve az alulreprezentált nem is.

Jelenleg a nők aránya a felsővezetésben 33%, a középvezetésben 35%, tehát a teljes KIFÜ foglalkoztatotti aránynál (41%) jóval alacsonyabb.

Akció	Határidő	Mérés
1. Minden nyitott pozíció meghirdetése a belső jelentkezők számára, a KIFÜ belső kommunikációs felületein.	2024. december	Toborzási statisztika
2. Annak biztosítása, hogy kiválasztási kritériumok minden esetben a munkakör jellegéből következzenek. Ennek garantálására a HR bevonása minden kiválasztási folyamatba.	folyamatos	Toborzási statisztika
3. A kiválasztásban résztvevők képzése a tudatos, nemi előítéletektől mentes kiválasztás érdekében.	2024. november	Tananyag elkészülte
4. Kiválasztási statisztikáink kiegészítése és rendszeresítése olyan módon, hogy választ adjon a pályázók és felvettek neme és a megcélzott munkakör szerinti megoszlására.	2024.07.31	Statisztikák elkészülnek

3. Akcióterület: MEGTARTÁS

Célunk, a toborzott és kiválasztott női munkatársak motivációja, elkötelezettségének megtartása. A bérek megállapításánál szervezeti alapelv, hogy azonos pozícióban lévő, hasonló kvalitásokkal rendelkező foglalkoztatottak számára egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek biztosítsunk. Valamennyi álláslehetőség, köztük a vezetői pályázatok is azonos feltételekkel, egyformán érhetőek el azonos kvalitású női és férfi pályázók számára. Vezetőink felé elvárás a női munkatársak vezetővé válásának támogatása, mentoringja.

Az elkötelezettség megtartásában szerepet játszanak a rugalmas foglalkoztatási formák, például a részmunkaidő felajánlása. Jelenleg a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatotton belül 17 %, és a részmunkaidősökön belül 28% nő. Távmunkások aránya 34% ebből nő 31%, home office-ban dolgozók aránya 60% ebből nő 45%. A KIFÜ-ben a 10 év alatti gyermeket nevelők aránya 25 %, a több gyereket nevelők aránya 25 %. Gyes/Gyed alatt dolgozók aránya: 1 % (3 fő férfi, 2 fő nő), Gyes/Gyed-en levők aránya 5%, (1 fő férfi, 18 fő nő).

Akció	Határidő	Mérés
-------	----------	-------

1. A munkatársak aktuális élethelyzetének ismeretében törekedni a munka-magánélet egyensúly megtartására, az indokolatlan munkaterhelés, túlmunka elkerülésével, és rugalmas munkavégzési formák felajánlásával (részmunkaidő, távmunka, rendszeres otthoni munkavégzés)	2024.06.01	HR törzs
2. A GYES/GYED-ről visszatérő munkatársak számára rugalmas munkavégzési formák felajánlása (részmunkaidő, távmunka, rendszeres otthoni munkavégzés), akár új munkakörben.	folyamatos	A tartós távollétról visszatérő foglalkoztatási formája.
3. Az éves szabadság iskolai szünetekkel való összehangolásának lehetővé tétele.	évente statisztika	Szabadságterv és szabadság szabályzat
4. Azonos jutalmazási lehetőségek biztosítása nőknek.	évente statisztika	Intraneten elérhető adatok alapján
5. Szülési szabadságról visszatérő foglalkoztatottakkal való kapcsolatfelvétel, kapcsolattartás.	folyamatos	HR generalista kollégák visszajelzése
6. Mentoring rendszerben a nők bevonása (nők és férfiak aránya).	2024. június	Nemek aránya a mentori rendszerben (mentor statisztika)
7. Munkaidő, értekezletek, találkozók és események összehangolása a gyermekgondozási intézmények és iskolák nyitvatartási idejével.	folyamatos	Ügyrendekben törzsidő megállapítása

4. Akcióterület: VÉDELEM

A KIFÜ célja, hogy a kollégák biztonságban, nemi zaklatás nélküli környezetben dolgozhassanak, és esetleges inzultus esetén jogorvoslat biztosítása, minden korcsoport, de különösen a legfiatalabb és legidősebb korcsoportok számára.

A 20-29 év közötti nők aránya 55%, a 30-39 év közöttiek aránya 49%, és ez az arány a kor növekedésével csökkent, így a 60 év feletti nők aránya 24%. A szembetűnő csökkenő tendencia és a 60+-osok alacsony aránya miatt a legfiatalabb, és legidősebb korosztály kiemelt védelemre szorul.

Akció	Határidő	Mérés
1. Folyamat, eljárásrend felülvizsgálata, esetleges zaklatás bejelentésére, kivizsgálására, szankcionálására.	2024. június	Szabályzatok felülvizsgálata, illetve szükség esetén kiegészítése