

**EBH/ET/36/1/2020**

**Egyenlő Bánásmód Hatóság**

**Esélyegyenlőségi terv**

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), a különös jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (Küt.), a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

## **1. Általános célok, etikai elvek**

### ***1.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló köztisztviselők, munkavállalók (továbbiakban együtt munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A Hatóság mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 45 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a fogyatékos dolgozók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelők, a 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

### ***1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A Hatóság a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során 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.

### ***1.3. A munkavállalókkal történő együttműködés***

A Hatóság a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

## **2. Helyzetfelmérés**

2.1. A Hatóságnál 2020. február 1-ei állapotnak megfelelően:

- a) Az alkalmazotti létszám 24 fő, gyermekgondozási szabadságon van 3 fő,
- b) Az alkalmazásban állók közül 22 fő nő és 2 férfi, 14 fő 45 év feletti, ezen belül 12 fő nő, 2 fő férfi,
- c) Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 21 fő,
- d) Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 3 fő,
- e) Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló 0 fő,
- f) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma 7 fő,
- g) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma 0 fő,
- h) Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő 0 fő,
- i) Pályakezdő 0 fő,
- j) Öt éven belül 1 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

2.2. A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a Hatóságnál – jogszabály alapján kötelezően vezetett - illetményszámfejtési és adatszolgáltatási ügyviteli rendszerből, valamint a személyügyi adatbázisból kerültek lekérdezésre.

## **3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében**

### ***3.1. Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén***

- A Hatóságnál már működő Szociális és Jóléti Bizottság feladatkörének kibővítése, amely ennek keretében a Hatóság elnökének kezdeményezésére vizsgálja az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulását, javaslattételi jogával élhet a kedvezmények körének kibővítésére a rendelkezésre álló források figyelembevételével. A Szociális és Jóléti Bizottság szükség esetén, de legalább évente egyszer ülésezik, munkáját a munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens segíti, aki az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos ügyekben nem tagja a Szociális és Jóléti Bizottságnak.
- A Hatóság esélyegyenlőségi referense az elnök által megbízott személy:  
Dr. Gregor Katalin, a Hatósági és Jogi Főosztály főosztályvezetője

### **3.2. Az esélyegyenlőségi referens feladata:**

- a) A Hatóság esélyegyenlőségi tervében meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol a Hatóság elnökének a Szociális és Jóléti Bizottság észrevételeinek, javaslatainak figyelembevételével.
- b) A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok szociális ügyeiben való céljából meghívottként részt vehet a Szociális és Jóléti Bizottság ülésein.

### **3.3. A hatóság munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a Hatóság, mint munkáltató:**

- a nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében ne alkalmazzon különbségtételt;
- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott álláshely/munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt.

### **3.4. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a Hatóság az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:**

- havi 2 óra munkaidő kedvezmény a kettő vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, fogyatékos gyermeket nevelő munkavállaló számára azzal, hogy a kedvezmény igénybevétele nem mentesíti a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátása alól, és az adott hónapban igénybe nem vett kedvezmény nem vihető át a következő hónapra,
- havi 2 óra munkaidő kedvezmény 45. életévét betöltött munkavállaló számára azzal, hogy a kedvezmény igénybevétele nem mentesíti a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátása alól, és az adott hónapban igénybe nem vett kedvezmény nem vihető át a következő hónapra,
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ilyen időszakokra nézve túlmunkát rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja,
- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is tartja a kapcsolatot az érintett munkavállalóval, tájékoztatja és lehetővé teszi részére a képzéseken, továbbképzéseken történő részvételt, segítve ezzel a munkába történő visszatérést.

**3.5. A munkakörülmények javítására, különösen a 45 éven felüli, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű, 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók helyzetének javítása érdekében a Hatóság:**

- rugalmas képzési rendszert alakít ki,
- a képzéseket - lehetőség szerint - a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- a képzési formákról mindenki számára azonos módon elérhető tájékoztatást nyújt.

**3.6. A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a Hatóság** az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét beleegyezésük nélkül nem csökkenti, a kedvezményezettek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozókra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).

**3.7. A Hatóság, mint munkáltató a kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról/azok csoportjáról a 2.2. pontban meghatározott adatbázisokban nyilvántartott és kezelt munkavállalói adatokat az alábbiak szerint kezeli:**

Az adatkezelés célja:	A munkavállalók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása.
Az adatkezelés jogalapja:	A Hatóság jogos érdeke.
Az érintettek kategóriái:	A kedvezményben részesülő munkavállaló.
A személyes adatok kategóriái:	A kedvezményre jogosult munkavállaló neve, az igénybe vett kedvezmény típusa, a kedvezmény igénybevételének feltételeit alátámasztó adatbázisban található személyes adatok.
A címzettek kategóriái:	A kedvezményben részesülő munkavállaló. A kedvezmények körének bővítésére tett javaslatok vizsgálatakor a Szociális és Jóléti Bizottság.
Harmadik országba történő adattovábbítás	Nincsen
Adattörlésre előírányzott határidő:	A személyes adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig/foglalkoztatási jogviszony fennállásáig, de legkésőbb az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli az adatkezelő.

A személyes adatok forrása:	A személyes adatokat a munkavállaló bocsájtotta rendelkezésre
Automatizált döntéshozatal megvalósul-e ?	Nem valósul meg automatizált döntéshozatal.
Technikai és szervezési intézkedések	A Hatóság Közzolgálati Adatvédelmi Szabályzatába, valamint az Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatába foglaltak szerint

#### **4. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a Hatóság valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások szerint (a hatóság speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a hatóság esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a Hatóság elnöke részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A Hatóság elnöke köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a Hatóság elnöke által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a Hatóság elnöke részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A Hatóság elnöke köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panasztoszt tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

#### **5. Egyéb rendelkezések**

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi – a Szociális és Jóléti Bizottság által tett javaslatokat is figyelembe véve - a Hatóság elnökével egyeztettek szerint.

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények bővítésére a megfelelő forrás rendelkezésre állása, illetve a kedvezményezettek körének bővülése (újabb védett

tulajdonsággal rendelkező munkavállalók alkalmazása) esetén a Szociális és Jóléti Bizottsággal egyeztetett módon évente egy alkalommal van lehetőség.

A Hatósággal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a munkavállalóknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a Hatóság felé.

Jelen esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a Hatóság közzéteszi a [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) honlapján.

Az esélyegyenlőségi terv 2020. február 24-én lép hatályba, ezzel egyidejűleg a Hatóság EBH/202/1/2018. számon kiadott esélyegyenlőségi terve hatályát veszti.

Budapest, 2020. február "21",



  
Dr. Honecz Ágnes

elnök