

A Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság

Esélyegyenlőségi terve

2024. január 01. – 2026. december 31. időszakra

Általános rendelkezések

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.

2. Jelen Esélyegyenlőségi terv és mellékletei (a továbbiakban: Terv) a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvénnyel (a továbbiakban: Kit.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénnyel (a továbbiakban: Mt.), valamint a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság Közszolgálati Szabályzatával (a továbbiakban: KSZ) összhangban készült.

3. A Terv alkalmazására a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság (a továbbiakban: TEF) vezetője, a TEF vezetőjének helyettesei, valamint a TEF szervezeti egységeinek személyi állományába tartozó valamennyi foglalkoztatott köteles.

Általános célok, alapelvek

4. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele jogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményét.

5. A munkáltató olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető emberi értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az Ebktv-ben megfogalmazottak megvalósításához.

6. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a védett csoportba tartozók esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében — a gyermeknevelésre, a gondozói és a szülői szerepre, továbbá az életkorra, valamint a hátrányos helyzetet előidéző egyéb körülményekre tekintettel — olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

Jelen Terv alkalmazásában védett csoportba tartozó különösen, aki:

- a) nő,
- b) 40, de főként 50 évnél idősebb,
- c) roma,
- d) fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű,
- e) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel, 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló, tartósan beteg/fogyatékos gyermeket nevel vagy tartósan beteg/fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló,
- f) tartósan beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló,
- g) gyestről/gyedről visszatérő,
- h) nyugdíj előtt álló,
- i) pályakezdő.

Etikai elvek

7. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a foglalkoztatási jogviszony létesítésére, a foglalkoztatás során az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bárminemű (különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti) diszkriminációjának tilalmára. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

8. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Önmaga és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

9. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható foglalkoztatási viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató és a foglalkoztatottak kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi a KSZ.

10. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú foglalkoztatott sem értékesebb a másiknál a társadalom számára. A munkáltató vallja, hogy a társadalom minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a védett csoportba tartozók foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

11. Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely foglalkoztatásuk során érheti a foglalkoztatottakat. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

12. Kisgyermeket nevelő foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése

Az egy- vagy több 10 éven aluli kisgyermeket nevelő szülők gyermeknevelési kötelezettségükből adódóan hátrányosabb helyzetben lehetnek a munkavállalás, napi munkaidő beosztás terén. A munkáltató a rendelkezésére álló munkajogi és egyéb gyermekbarát eszközökkel kívánja elősegíteni az érintett kör esélyegyenlőségét a többi foglalkoztatottal szemben.

Helyzetfelmérés

13. A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, a korra, a gyermeknevelésre, a GYES-ről/GYED-ről visszatérésre stb. vonatkozó adatok a személyügyi informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak.
14. A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a munkáltató az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról nyilvántartást vezet a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő személyes és különleges adatok csak a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (GDPR) rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok — az illetékes humánigazgatási szakterület felé — bármikor megtehetők, és bármikor visszavonhatók.
15. A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:
 - a) nyilatkozat a 18. életévét be nem töltött, valamint a 18. évet már betöltött, de még középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról, továbbá arról, hogy a gyermeket vagy gyermekeket a foglalkoztatott egyedül neveli-e (1. melléklet),
 - b) nyilatkozat tartósan beteg szülő vagy házastárs ápolásáról (2. melléklet),
 - c) nyilatkozat súlyos fogyatékosyságról (3. melléklet)
 - d) nyilatkozat egészségi állapot 60%-os vagy kisebb mértékéről (4. melléklet)
 - e) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékosysággal élő gyermek neveléséről (5. melléklet).

Intézkedések, célok az egyes célcsoportok érdekében

16. Az esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás során

A munkáltatói jogkört gyakorlók és a számukra szakmai segítséget nyújtó humánpolitikai szakterület figyelmének továbbra is arra kell irányulnia, hogy az egyenlő bánásmód követelményei megvalósuljanak, különösen a következő területeken:

- a) a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárás során,
- b) a foglalkoztatási jogviszony létesítése és megszüntetése esetén,

- c) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- d) a képzési és előmeneteli rendszerben,
- e) a bérezés és juttatás területén.

A munkáltató vállalja, hogy

- a) az álláshirdetések, a pályázat megfogalmazásakor és a foglalkoztatottak kiválasztásakor nem, kor, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget, ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei;
- b) jogviszony létesítése során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- c) megvizsgálja a rugalmas munkaidő szélesebb körű alkalmazásának lehetőségét;
- d) a létszámcsökkentésnél objektív kritériumokat alkalmaz;
- e) a foglalkoztatási jogviszony munkáltató általi megszüntetésekor a foglalkoztatott kérelmére referenciával segíti az új jogviszony létesítését.

17. Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

A munkáltató vállalja, hogy

- a) törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében esetlegesen előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére;
- b) biztosítja, hogy a jogszabályokban és a KSZ-ben rögzített juttatások minden olyan foglalkoztatottat megillessenek, aki az ott meghatározott feltételeknek megfelel;
- c) a rendszeres személyi juttatások a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint, a nem rendszeresek a végzett munka figyelembevételével kerülnek meghatározásra;
- d) a béren kívüli juttatásban a foglalkoztatottak azonos elvek és mérték szerint részesülnek.

18. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása

A munkáltató vállalja, hogy megkülönböztetés nélkül biztosítja — kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a jogviszonyban eltöltött idő alapján a munkakörökre figyelemmel — a foglalkoztatottak előmeneteli lehetőségét.

19. Munkakörülmények általános javítása, a foglalkoztatottak egészségének megóvása

A munkáltató vállalja, hogy

- a) szükség esetén megteszi a védett csoportba tartozó foglalkoztatotti csoportok munkakörülményeinek javítása érdekében a lehetséges intézkedéseket;

- b) a foglalkoztatottak egészségi állapotának megtartására érdekében a foglalkozás-egészségügyi alapellátás vizsgálatait a költségvetési lehetőségek mentén szélesíti (pl. laborvizsgálat).
- c) a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat továbbra is mindenki számára érthető, elérhető módon teszi közzé;
- d) a munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre;
- e) a foglalkoztatottakat aktív eszközökkel ösztönzi az egészséges életmód kialakítására.

20. A védett csoportba tartozó foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények

A munkáltató vállalja, hogy

- a) a védett csoportba tartozó foglalkoztatottat szociális támogatás igénylésénél előnyben részesíti;
- b) a nyugdíjas korhoz közelítő foglalkoztatottak esetében, igény szerint egyénre szabott tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekről;
- c) a szabadságok kiadása során a lehetséges mértékben tekintetbe veszi a kiskorú gyermeket nevelők érdekeit, a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét;
- d) a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő, megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő foglalkoztatottat jelöljön ki a munkavégzésre;
- e) lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt;
- f) esetenként munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl. Mikulás ünnepség, gyermeknap stb.);
- g) a szülési szabadságon/GYES-en/GYED-en lévő foglalkoztatottakat továbbra is egyenrangú foglalkoztatottnak tekinti, segíti visszatérésüket, beilleszkedésüket;
- h) munkáltatói lakáskölcsön és szociális támogatás odaítélésénél megkülönböztetett figyelmet fordít a jobban rászorulóakra, a többgyermekesekre, a gyermeküket egyedül nevelőkre és az elvált, új életet kezdő foglalkoztatottakra.

21. A nemek közötti egyenlőség politikája

A munkáltató által meghirdetett, illetve a betöltött állások nemtől függetlenek. A nők oktatáshoz való hozzáférése terén a nők — foglalkoztatási arányuknak megfelelő — részvételének ösztönzése a cél. A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátó nők és férfiak bérezési rendszerében esetlegesen előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén alkalmazandó intézkedések

22. Az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, e követelmény megsértésének orvoslása azonban nem járhat más foglalkoztatott jogának megsértésével vagy csorbitásával. A Tervben megfogalmazott elvárások

megsértőivel szemben a cselekmény súlyával arányosan a Kit-ben és az Mt-ben biztosított fegyelmi felelősségre vonás eszközeivel, a Kormánytisztviselők Hivatásetikai Kódexében foglaltak szerint kell eljárni.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében alkalmazandó intézkedések

23. A munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) a Terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése, és annak a gazdasági főigazgató-helyettessel való egyeztetése;
- b) a foglalkoztatottak részéről írásos formában érkező, az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panaszok véleményezése, és a gazdasági főigazgató-helyettes, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója részére történő továbbítása;
- c) Az esélyegyenlőségi referens a Jogi, Humánpolitikai és Informatikai Főosztály e feladat ellátásával megbízott munkatársa. Az esélyegyenlőségi referens személyét és elérhetőségét a foglalkoztatottak elektronikus úton kapják meg.

24. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása:

- a) amennyiben a foglalkoztatott megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik foglalkoztatott eljárása, intézkedése során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával szóban vagy írásban a 6. melléklet szerinti panasztételi űrlap kitöltésével az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat,
- b) a panaszt a referens véleményezi, majd arról tájékoztatja a gazdasági főigazgató-helyettest a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül,
- c) a gazdasági főigazgató-helyettes köteles a panasz kivizsgálása iránt intézkedni és a panasz tárgyában döntést hozni a panasz megtételétől számított 30 napon belül,
- d) a sérelmezett eljárás/intézkedés a gazdasági főigazgató-helyettes döntéséig nem hajtható vége,
- e) a döntésről az esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja a bejelentőt.

Záró rendelkezések

25. A Terv az aláírás napjától érvényes.

26. A Tervet a munkáltató a szervezeti egységek vezetői útján teszi közzé.

27. A Tervet szükség szerint, de legalább három évente felül kell vizsgálni. A Terv aktualizálását és a szükséges módosítások elkészítését a gazdasági főigazgató-helyettes felügyeli.

Budapest, 2024. jan. 02.



1. melléklet

Nyilatkozat a 18. életévét be nem töltött, valamint a 18. életévét már betöltött, de még középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról, továbbá arról, hogy a gyermeket vagy gyermekeket a foglalkoztatott egyedül neveli-e

A nyilatkozat és az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely (szervezeti egység) megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Az adatkezelési tájékoztatót megismertem, az abban foglaltakat tudomásul vettem.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

2. melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg szülő vagy házastárs ápolásáról

A nyilatkozat és az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely (szervezeti egység) megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő/házastárs neve:	
Szülő/ házastárs születési ideje:	

Az adatkezelési tájékoztatót megismertem, az abban foglaltakat tudomásul vettem.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Dátum:

.....
szülő/házastárs aláírása

3. melléklet

Nyilatkozat súlyos fogyatékról*

A nyilatkozat és az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely (szervezeti egység) megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	

Az adatkezelési tájékoztatót megismertem, az abban foglaltakat tudomásul vettem.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

* A nyilatkozathoz csatolandó a fogyatékoság megállapításáról szóló hatósági határozat másolata

4. melléklet

Nyilatkozat egészségi állapot 60%-os vagy kisebb mértékéről*

A nyilatkozat és az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely (szervezeti egység) megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	

Az adatkezelési tájékoztatót megismertem, az abban foglaltakat tudomásul vettem.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

* A nyilatkozathoz csatolandó a fogyatékoság megállapításáról szóló hatósági határozat vagy hatósági bizonyítvány másolata

5. melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről*

A nyilatkozat és az adatkezelés a GDPR rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely (szervezeti egység) megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Az adatkezelési tájékoztatót megismertem, az abban foglaltakat tudomásul vettem.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

* A nyilatkozathoz csatolandó a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény alapján a magasabb összegű családi pótlék megállapításáról szóló hatósági határozat másolata

6. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

A foglalkoztatott neve:	
Munkáltató neve, címe:	
A panasz rövid leírása:	

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

