



EMBERI ERŐFORRÁS TÁMOGATÁSKEZELŐ

Melléklet a(z) 34/2021.(IX.14.) EMET főigazgatói belső utasításhoz

Az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő esélyegyenlőségi terve

Szakterületi felelős:

Dlustus Judit
esélyegyenlőségi referens

Jóváhagyta:

Monszpart Zsolt
főigazgató

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS ÉS SPECIÁLIS CÉLOK, ETIKAI ALAPELVEK

1. Általános célok, etikai alapelvek

1.1. Jelen esélyegyenlőségi terv (a továbbiakban: esélyegyenlőségi terv) az Emberi Erőforrás Támogatáskezelőnél (a továbbiakban: Támogatáskezelő) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembe vételével jött létre, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében.

1.2. A Támogatáskezelő elkötelezi magát a munkahelyi egyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket hoz.

1.3. A Támogatáskezelő a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele jogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

1.4. A Támogatáskezelő a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása és a foglalkoztatás során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

1.5. A Támogatáskezelő olyan munkafeltételeket és munkakörülményeket biztosít, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az Ebktv.-ben megfogalmazottak megvalósulásához.

1.6. A Támogatáskezelő keresi az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a juttatások, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.

1.7. Az esélyegyenlőség elvének tiszteletben tartása jegyében a Támogatáskezelő elvárja minden foglalkoztatottjától, hogy nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejezzon ki, ne közvetítsen szegregációt, csökkentse az előítéleteket.

2. Speciális célok

Jelen esélyegyenlőségi terv speciális céljai:

- a) a jogviszony létesítése során az esélyegyenlőség biztosítása,
- b) munkakörülmények általános javítása, a foglalkoztatottak egészségének megóvása,
- c) oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése,
- d) a nyugdíjas korhoz közelítő, a beteg hozzátartozót rendszeresen ápoló, valamint a gyermeket nevelő foglalkoztatott számára biztosítani a rugalmas munkaidő lehetőségének maximális igénybevételét,
- e) esélyegyenlőség biztosítása létszámleépítés esetén,
- f) a pályakezdő fiatalok esélyegyenlőségének megteremtése.

3. Értelmező rendelkezések

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazásában:

- a) *fogyatékos*: a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott személy;
- b) *gyermek*: a 18. életévét be nem töltött személy, amennyiben e korhatár elérését megelőzően nem tekintendő nagykorúnak, azzal, hogy ide kell érteni a foglalkoztatott olyan leszármazóját (beleértve az örökbefogadott, mostoha- és nevelt gyermekét is), aki közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény hallgatója;
- c) *gyermeket egyedül nevel*: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa;
- d) *gyermekes foglalkoztatott*: a Támogatáskezelővel közalkalmazotti jogviszonyban álló olyan személy, aki legalább egy gyermeket saját háztartásában vérszerinti vagy örökbefogadó szülőként, felmenőként, bejegyzett élettársként, a gyermek szülőjének együttélő házastársaként, gyámként, nevelőszülőként, helyettes szülőként, hozzátartozóként nevel, valamint, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van;
- e) *hozzátartozó*: az Ebktv. 3. § f) pontjában meghatározott személy;
- f) *munkáltatói jogkör gyakorlója*: a Támogatáskezelő mindenkor hatályos Szervezeti Működési Szabályzatában foglaltak szerint;
- g) *tartósan beteg személy*: a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § f) pontjában meghatározottak szerinti személy.

II. FEJEZET

4. Kiemelt figyelmet igénylő csoportok

Jelen esélyegyenlőségi terv alkalmazásában védendő helyzetűnek minősül az a foglalkoztatott, aki:

- a) 55 évnél idősebb,
- b) jogszabály alapján tartós betegnek minősül, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű,
- c) 14 év alatti gyermeket nevelő egyedülálló szülő,
- d) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel,
- e) tartósan beteg hozzátartozóját rendszeresen ápolja,
- f) pályakezdő.

5. A hátrányos helyzetű személyekre vonatkozó adatok és kezelésük

5.1. A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatos adatok egy része (nemre, korra, gyermeknevelésre, gyesről/gyedről visszatérésre stb.) vonatkozó adatok a személyügyi nyilvántartásban rendelkezésre állnak.

5.2. Szükség szerint a nemzetiségre, fogyatékosagra vagy megváltozott munkaképességre, egyéb speciális személyi vagy családi körülményre vonatkozó adatok kezelése kizárólag az érintettek önkéntes adatszolgáltatása esetén, a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletében foglaltaknak megfelelően, a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten, azzal össze nem kapcsolva történik.

6. Foglalkoztatotti állomány felmérése

2021. szeptember 6-i állapot szerint:

Állomány: 225 fő	fő	arány %
Nők:	155	68 %
55 évnél idősebb foglalkoztatottak:	31	13 %
Pályakezdő foglalkoztatottak:	0	0 %
Részmunkaidőben foglalkoztatottak:	23	10 %
Vezető beosztású férfi foglalkoztatottak:	9	4 %
Vezető beosztású női foglalkoztatottak:	18	8 %
Felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak:	179	79 %
Középfokú végzettségű foglalkoztatottak:	42	18 %
Alapfokú végzettségű:	4	1 %
Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak	2	1 %
CSED-en/GYED-en/GYES-en lévő foglalkoztatottak száma:	14	6 %

III. FEJEZET

7. A célok eléréséhez kapcsolódós munkáltatói intézkedések, eszközök

7.1. A Támogatáskezelő kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak, pályázók, jelentkezők hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési felelősség, közalkalmazotti jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, az oktatás és továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, illetve a foglalkoztatottak és az érintettek neme, nemzetisége, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, életkora, érdekképviselőhöz való tartozása, vagy egyéb jogszabályban védett tulajdonsága miatti diszkriminációját.

7.2. A munkaerő felvételhez kapcsolódó kiemelt szempontok körében Támogatáskezelő:

a) A jogviszony létrejötte során kizárólag a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükségszerű megkülönböztetést alkalmazza, a felvételnél a hangsúlyt az adott munkakör ellátásához szükséges kompetenciákra, készségekre, képességekre, jártasságokra, tapasztalatokra és jogszabályi előírásokra helyezi.

b) Az álláspályázatok megfogalmazásakor, illetve a foglalkoztatottak kiválasztásánál nem tesz különbséget - természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi és szakmai normák figyelembe vételével - különösen kor, nem, nemzetiség, etnikai, családi- és egészségügyi állapot alapján. A jelöltek kiválasztásánál elsődleges szempont a szakmai felkészültség, ennek részeként a megfelelő gyakorlat és a naprakész ismeretek.

c) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra és jogszabályi előírásokra helyezi.

d) A felvételi interjú során célzottan nem lehet feltenni kérdést különösen ajelentkező életkorára (kivétele a munkatapasztalat felmérésére irányuló kérdés), betegségére, fogyatékoságára (kivétele a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozására, világnézetére, vagy egyéb jogszabályban védett tulajdonságára vonatkozóan.

7.3. Támogatáskezelő a munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében:

a) kiemelt figyelmet fordít a környezettudatos munkahely kialakítására, illetve gondoskodik az épületeken belüli akadálymentes közlekedésről;

b) figyelmet fordít az irodabútorok, irodai eszközök munkaergonómiai szempontok szerinti megfelelésére, megfeleltetésére;

c) foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást biztosít minden foglalkoztatottja számára;

d) támogatja - költségvetésének függvényében - az egészség megőrzését, javítását szolgáló sport- és szabadidős tevékenységeket;

e) a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg igénybevételét biztosítja a számítógéppel dolgozó foglalkoztatottak számára a szociális juttatásokról szóló szabályzatában foglaltak szerint.

7.4. Támogatáskezelő a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása érdekében:

- a) lehetőséget nyújt a továbbtanulás anyagi támogatására tanulmányi szerződések megkötésének formájában a szociális juttatásokról szóló szabályzatában foglaltak szerint;
- b) valamennyi foglalkoztatott számára - a foglalkoztatás teljes időtartama alatt - a munkáltató feladataihoz kapcsolódóan biztosítja a foglalkoztatottak továbbképzési és fejlődési igényeivel összhangban álló, egyenlő eséllyel hozzáférhető tanulás lehetőségét a „life long learning” elv jegyében;
- c) folyamatosan felméri a képzési igényeket, és tájékoztatást nyújt a képzési lehetőségekről.

7.5. Támogatáskezelő a gyermeket nevelő foglalkoztatottak számára:

- a) a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során - a lehetőségekhez mérten - figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények szüneteit;
- b) fenntartja a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét;
- c) eseti munkáltatói döntés alapján – költségvetés függvényében – munkahelyi családi rendezvényeket (pl.: Mikulás ünnepség, karácsonyi ünnepség, stb.) szervez;
- d) a szülési szabadságon, gyermek gondozása céljából biztosított fizetés nélküli szabadságon lévő foglalkoztatottakkal kapcsolatot tart.

7.6. Támogatáskezelő a fogyatékos és megváltozott munkaképességű, valamint a fogyatékos hozzátartozójukat ellátó, idős, beteg szüleiket eltartó, illetve gondozó foglalkoztatott részére, kérelme alapján fizetés nélküli szabadságot biztosít.

7.7. A Támogatáskezelő a közsférát érintő létszámleépítéskor a leépítendő foglalkoztatottak körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza. Különös figyelemmel mérlegeli a hátrányos helyzetű csoportokból a nyugdíj előtt állók és a gyermeket/gyermeket egyedül nevelő szülők, valamint a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos foglalkoztatottak helyzetét.

7.8. Szakmai tapasztalattal nem rendelkező pályakezdő fiatal felvétele esetén a Támogatáskezelő különös figyelmet fordít a pályakezdő fiatal munkatapasztalatszerzést elősegítő betanítására, a szakmai tapasztalatok megszerzésének elősegítésére.

IV. FEJEZET

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

8. Az egyenlő bánásmód és a munkahelyi esélyegyenlőség tiszteletben tartásának megsértésével összefüggő panasz kezelése

8.1. Az esélyegyenlőségi referens biztosítja a Támogatáskezelőnél az egyenlő bánásmód elvének való megfelelést.

8.2. Az esélyegyenlőségi referens feladatait a főigazgató által kijelölt foglalkoztatott látja el.

8.3. Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése;

- b) az esélyegyenlőségi terv érvényesülésével összefüggésben felmerülő szabályozási igény észlelése esetén normaalkotás kezdeményezése, annak szakterületi előkészítése;
- c) az esélyegyenlőségi terv érvényesülésének vizsgálata, a megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése, ennek érdekében tárgyévét követő év január 31-ig írásos jelentés készítése az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint az esetleges tovább fejlesztéshez szükséges javaslatok kidolgozása;
- d) véleményezi a foglalkoztatottak által beadott panaszt, és azt a főigazgató felé továbbítja.

8.4. Az esélyegyenlőségi referens feladatainak ellátása során – ésszerű határidő megjelölésével – tájékoztatást, információt kérhet a szervezeti egységek vezetőitől, továbbá a Jogi és Compliance Igazgatóságtól jogi állásfoglalást kérhet a panaszok kezelése során.

8.5. A Támogatáskezelő foglalkoztatottjai - foglalkoztatásukkal összefüggő esetleges megkülönböztetésük miatt - az Ebktv.-ben meghatározott jogaik megsértése miatt panaszt tehetnek.

8.6. A panaszt a Támogatáskezelő főigazgatójához címzett beadványként az esélyegyenlőségi referensnél kell benyújtani.

8.7. A panaszra a választ - az esélyegyenlőségi referens véleménye figyelembe vételével - a esélyegyenlőségi referens készíti elő a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény alkalmazásával.

8.8. A foglalkoztatott a panaszra adott válasszal való egyet nem értése esetén – a panasz tartalmától függően – az Alapvető Jogok Biztosához (Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége az Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóság) vagy közvetlenül a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósághoz, illetve hatósághoz fordulhat.

V. fejezet

9. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 9.1. Jelen esélyegyenlőségi terv 2021. szeptember 14-én napján lép hatályba.
- 9.2. Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.
- 9.3. Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot – főigazgatói egyeztetés mellett – az esélyegyenlőségi referens végzi.
- 9.4. A Terv elkészítéséről és tartalmáról a Támogatáskezelő valamennyi Foglalkoztatottját tájékoztatni kell a Támogatáskezelő információs rendszerén keresztül.

Budapest, 2021. szeptember 14.

