

Általános rendelkezések

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (továbbiakban: munkáltató) által olyan feltételek biztosítása a foglalkoztatás során, amely tiszteletben tartja a vele hivatásos, rendvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, munkajogviszonyban állók (a továbbiakban együtt: munkavállalók) 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 elvét.

2. Értelmező rendelkezések

2. Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazásában:
 - a) *gyermeket nevelő munkavállaló*: a BM OKF (a továbbiakban: munkáltató) személyi állományi tagja, aki legalább egy 16 éves vagy annál fiatalabb gyermeket saját háztartásban vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként, élettársként, a gyermek szülőjének együtt élő házastársaként, gyámként, nevelőszülőként, helyettes szülőként nevel, valamint aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van.
 - b) *hozzátartozó*: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény.(a továbbiakban: Ebktv.) 3.§ (1) bekezdés f) pontjában meghatározott személy.
 - c) *fogyatékos személy*: a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4.§ a) pontjában meghatározott személy,
 - d) *tartósan beteg személy*: a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § f) pontjában meghatározottak szerinti személy.

II. fejezet

Részletes rendelkezések

3. A munkáltató általános kötelezettségei az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőséggel összefüggésben

3. Az Esélyegyenlőségi Terv céljának elérése érdekében a munkáltató – a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve – olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, biztosítja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítását.
4. A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalók közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével, a beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján legyen lehetséges a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

5. A munkáltató a munkavállalók kiválasztása, képzése, valamint járandóságai, jogaik biztosítása, illetőleg a foglalkoztatásuk során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt
- neme,
 - faji hovatartozása,
 - bőrszíne,
 - nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
 - anyanyelve,
 - fogyatékosága,
 - egészségi állapota,
 - vallási vagy világnézeti meggyőződése,
 - politikai vagy más véleménye,
 - családi állapota,
 - anyasága (várandóssága) vagy apasága,
 - szexuális irányultsága, nemi identitása,
 - életkora,
 - társadalmi származása,
 - vagyoni helyzete,
 - foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának
 - részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - érdekképviselőhöz való tartozása,
 - egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesülne kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.
6. A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.
7. Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik:
- a nő,
 - a negyven évnél idősebb,
 - a roma identitású,
 - a fogyatékkal élő,
 - a két vagy több tizenhat éven aluli gyermeket nevelő, vagy
 - a tizenhat éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
 - a tartósan beteg,
 - az idős hozzátartozót ápoló,
 - a pályakezdő munkavállaló.
8. A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.
9. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból együttműködik mind a sérelmet elszenvedett féllel, mind az ügyben eljáró érdekképviselővel vagy hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősségre vonás érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megszüntetéséhez, megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

4. A munkaügyi folyamatokban biztosított esélyegyenlőség

10. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek elősegítése és gyakorlati érvényesülése érdekében a munkáltató esélyegyenlőségi referenst jelöl ki az érdekképviselői szervek egyetértésével. Az esélyegyenlőségi referens nevét, valamint elérhetőségét közzé kell tenni a munkáltató belső intranetes hálózatán.
11. Az esélyegyenlőségi referens feladata:
 - a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
 - b) az intézkedés érvényesülésének évenkénti felülvizsgálata, az érvényesüléshez szükséges intézkedések előkészítése,
 - c) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő az állományi tagok részéről érkező írásos panasz kivizsgálása, a választervezet előkészítése,
 - d) a bekövetkezett jogsértés megszüntetése, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedések megtétele,
 - e) együttműködés az érdekképviselővel.

5. A munkáltató kötelezettségvállalása a foglalkoztatottság elősegítése érdekében

12. A munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a szakmai képzési lehetőségekhez mindazok számára, akik munkájuk, előképzettségük kompetenciáik alapján kiérdemelték és alkalmasak az előmenetelre.
13. A munkáltató a jogszabályi kereteknek megfelelően biztosítja az egyéni elhatározáson alapuló továbbtanulás lehetőségét az arra jelentkezőknek.
14. A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt további elhelyezkedésükhöz. Különös figyelemmel mérlegeli a munkáltató az 50 év feletti, a gyermeket nevelő, a tartós betegségben szenvedő, és tartós beteget vagy fogyatékos gyermeket nevelő vagy gondozó, valamint a fogyatékos állományi tagok helyzetét.
15. A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyermekgondozásról visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 16 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadsága kiadásának ütemezésére.
16. A gyermekgondozás céljából tartósan távol lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató által szervezett családi rendezvényekre.
17. A munkáltató jogszabályok és belső szabályozók alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.
18. A munkáltató megkülönböztetett figyelmet fordít a kiemelt célcsoportokhoz tartozók esetében — a jogszabályokban helyi normákban meghatározott juttatásokon túl — a szociális és jóléti támogatások odaítélésére, különös tekintettel a gyermeket nevelők, vagy halmozottan a kiemelt célcsoportba sorolhatóak számára is odaítélhető lakhatási, tanulmányi támogatási, üdülési és üdültetési juttatások elbírálása esetén.
19. A munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát. Ennek érdekében olyan feltételeket, körülményeket teremt, olyan vezetési kultúrát hoz létre, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesítik.
20. A gyermeket nevelő munkavállalók esetében a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozási, valamint az oktatási intézmények nyitvatartását, és rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén lehetőség szerint a munkavállalót 24 órával az elrendelt rendkívüli munkavégzés előtt értesíti.

21. A rendes éves szabadságok kiadása során a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozási, valamint az oktatási intézményekben az elrendelt szüneteket, és a lehetőséghez mérten a gyermeket nevelő munkavállalókat előnyben részesíti.
22. A munkáltató a munkavállalók egészséges életvitelének, valamint a hivatásos állományi tagok fizikai alkalmassági követelményeknek való megfelelés elősegítése érdekében heti 2x1 óra munkaidő – kedvezményt biztosít, melyet a szolgálat ellátásának sérelme nélkül, a közvetlen szolgálati előjáró engedélyével lehet igénybe venni.

6. A munkavállalóknak biztosított kedvezményekkel kapcsolatos nyilvántartások vezetése

23. A 22. pontban megjelölt kedvezményről nyilvántartást kell vezetni az 1. függelék szerint, amelynek el kell különülnie más nyilvántartástól.
24. A nyilvántartást a szervezeti egység vezetője vagy az általa írásban kijelölt személy köteles vezetni.
25. A nyilvántartás tartalmát jogosult megismerni a munkáltató, a személyi állományi tag közvetlen szolgálati előjárója, felettese, és a munkáltató személyügyi szervének vezetője, illetve az esélyegyenlőségi referens.

7. Panasztétel biztosítása

26. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, ezen eljárás kezdeményezése esetén a szolgálati út betartása nem kötelező (2. függelék).
27. Ez a rendelkezés nem korlátozza a sértett azon jogát, hogy közvetlenül az ügyet egyéb jogi úton érvényesítse.
28. Az esélyegyenlőségi referens a sértett bejelentéséről – amennyiben azt nem írásban terjesztette elő - feljegyzést készít két eredeti példányban, amelyet mind az esélyegyenlőségi referens, mind a sértett aláír. A feljegyzésből egy példányt át kell adni a sértett részére.
29. A feljegyzésnek tartalmaznia kell a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában, a sértett nyilatkozatát arról, hogy részére az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megadta.
30. Az esélyegyenlőségi referens a hozzá beérkezett panaszt haladéktanul jelenti a munkáltatónak, és azt követően 30 napon belül kivizsgálja az ügyet. A kivizsgálás eredményéről a munkáltatónak 3 munkanapon belül írásban jelentést készít.
31. A munkáltató a vizsgálat eredményei alapján 5 munkanapon belül rendelkezik a szükséges intézkedésekről, a sértett tájékoztatásáról, indokolt esetben a személyi felelősség fegyelmi eljárás keretében történő kivizsgálásáról.
32. Az esélyegyenlőségi referens elkészíti a sértettnek a válaszlevelet, valamint a munkáltató erre irányuló utasítása alapján az ügy iratait kivizsgálás céljából átadja a fegyelmi tisztnek szolgálati előjárója útján.

1. függelék a 43/2021. számú BM OKF intézkedés Mellékletéhez

.....
(munkáltató, szervezeti egység)

A heti 2 óra munkaidő-kedvezmény igénybevétele

	Név	Időpont	Helyszín	Igénybevevő aláírása
		(hónap, nap, óra)		
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

2. függelék a 43/2021. számú BM OKF intézkedés Mellékletéhez

Panasztételi űrlap

Munkáltató (szervezeti egység) neve, címe:

Panaszos neve, beosztása:

Érdekképviselő megnevezése (ahová a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve:

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása:

Az esélyegyenlőségi referens aláírása:

Az űrlap átvételének dátuma: