



Folyamatszponzor	dr. Naszódi Nikoletta	Működéstámogatási Igazgatóság	dr. Naszódi Nikoletta
Ellenőrizte	dr. Szilágyi Veronika	Működéstámogatási Igazgatóság	dr. Szilágyi Veronika s.k.
Ellenőrizte	dr. Várszegi Réka	Megfelelési tanácsadó	dr. Várszegi Réka s.k.

Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.

Esélyegyenlőségi terv

A Társaság Ügyvezetőjeként 2025. január 1-ei hatállyal elrendelem, hogy a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. minden munkavállalója a mai napon kiadott Esélyegyenlőségi tervben foglaltakat kötelezően alkalmazza.

Esélyegyenlőségi referens: dr. Naszódi Nikoletta

Bartos Andrea Katalin

Ügyvezető

Kiadás dátuma: 2024. december 18.

Hatályba lépés: 2025. január 1.



Tartalomjegyzék

1. Általános rendelkezések.....	3
1.1. Az Esélyegyenlőségi terv célja	3
1.2. Az Esélyegyenlőségi terv hatálya	3
1.3. Hivatkozások.....	3
1.4. Fogalommeghatározások	4
1.5. Rövidítések	4
2. A szabályozott tevékenység, annak folyamata, feladat- és felelősségi körök stb.....	4
2.1. Általános célok és etikai elvek	4
2.2. A Társaság irányelvei.....	4
2.3. Folyamatok: az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célkitűzések, gyakorlatok és intézkedések	7
2.4. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás.....	10
2.5. Felelősségek	13
3. Mellékletek és nyomtatványok jegyzéke	14
4. Záró rendelkezések	14
5. Dokumentumtörténet	14



1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV CÉLJA

Az Esélyegyenlőségi terv célja, hogy elvek, normák és szabályok rögzítésével biztosítsa, hogy a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. (továbbiakban: Társaság vagy Munkáltató) – Magyarország Alaptörvénye, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, továbbá az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete (2016. április 27.) 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 rendelkezéseivel összhangban – az egyenlő bánásmód követelménye alapján, az érintettekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével járjon el.

Az Esélyegyenlőségi terv (továbbiakban: Terv) leírja és szabályozza mindazokat a gyakorlatokat és viselkedési-etikai elvárásokat, amelyek biztosítják a Társaság működése során az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség minden Munkavállalóra kiterjedő megvalósulását, továbbá azokat az eljárásokat, melyek az esetleges fenti célkitűzés és törvényi előírások megsértése esetén a Társaságnál fogatosításra kerülnek.

A Terv célja szerint a Társaság biztosítja az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, valamint az esélyegyenlőséget a munkaviszony megkezdése előtt és alatt minden foglalkoztatottja számára.

A Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, belső szabályzatokból következnek.

1.2. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

Személyi hatály:

Jelen Esélyegyenlőségi terv kiterjed a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft-re, mint Munkáltatóra; a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján a Társaságnál foglalkoztatott valamennyi Munkavállalóra - az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás határozott idejű voltától függetlenül -, valamint a munkaerőfelvétel során a pályázó jelöltekre.

Tárgyi hatály:

Az Esélyegyenlőségi terv kiterjed a Társasággal munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározására, valamint az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok, feladatok, folyamatok és a felelősök megjelölésére.

1.3. HIVATKOZÁSOK

Az Esélyegyenlőségi tervet az alábbi jogszabályokkal összhangban kell alkalmazni:

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.);
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.);
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény;
- a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.);
- az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő



védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályaon kívül helyezéséről (GDPR);

- a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.).

Az Esélyegyenlőségi tervet az alábbi belső szabályozó eszközökkel összhangban kell alkalmazni:

- Munkaügyi szabályzat.

1.4. FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

Az Esélyegyenlőségi terv alkalmazása során az alábbiakban részletezett fogalmak irányadók.

Fogalom	Definíció
Esélyegyenlőségi terv	Az egyenlő bánásmód előmozdítása és a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében készült, helyzetelemzésen alapuló cselekvési program.
Esélyegyenlőségi referens	Az Ügyvezető által megbízólevélben kinevezett, esélyegyenlőségi kérdésben kompetens Munkavállaló, feladatait jelen Esélyegyenlőségi terv részletezi. A HR vezető gondoskodik arról, hogy neve és elérhetősége a Társaságon belül közzétételre kerüljön.

1.5. RÖVIDÍTÉSEK

Az Esélyegyenlőségi tervben az alábbi rövidítések fordulnak elő:

Rövidítés	Definíció
Munkáltató/ Társaság	Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.
Terv	Esélyegyenlőségi terv
Bizottság	A panaszokat kivizsgáló három tagú bizottság

2. A SZABÁLYOZOTT TEVÉKENYSÉG, ANNAK FOLYAMATA, FELADAT- ÉS FELELŐSSÉGI KÖRÖK STB.

2.1. ÁLTALÁNOS CÉLOK ÉS ETIKAI ELVEK

A Társaság az Ebktv. értelmében fontosnak tartja az egyenlő lehetőségekhez, bánásmódhoz; továbbá az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférés biztosítását minden Munkavállalója számára a munkaviszony megkezdése előtt, alatt és annak megszűnése esetén is.

2.2. A TÁRSASÁG IRÁNYELVEI

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik.

2.2.1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság a kiválasztási folyamat és a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a jelöltek és a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzési módok meghatározására; a Társaságon belüli áthelyezésre, a jogviszony megszüntetésére, illetve egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Az irányelv kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, származásuk, vallásuk, politikai



meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. A Társaság kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az egyenlő bánásmód megsértésének tekinthető az Ebktv. alapján:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,
- és az ezekre adott utasítás.

A Munkáltató tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést. A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége,
- nemzetiséghez vallott 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 részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselethez való tartozása,
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentiekben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozza,



mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatás

Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciójában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciójában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Munkáltató a saját 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.

Partneri kapcsolatok, együttműködés

A Munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi- vagy egészségügyi állapotú foglalkoztatott sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas bánásmód

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



Fogyatékos személy

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény mindenkor hatályos rendelkezései alapján fogyatékos személynek minősülő munkavállaló.

Megváltozott munkaképességű személy

Az Mt. mindenkor hatályos rendelkezései alapján megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállaló.

2.2.2. Védett tulajdonságokkal rendelkező, kiemelt célcsoportba tartozó Munkavállalók védelme

A Társaság folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét és nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a Munkavállalókat semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje a munkaviszonyukkal összefüggésben különös tekintettel az alábbi csoportokra:

- nők,
- romák,
- fogyatékos személyek,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelők, illetve gyermeküket egyedül nevelők,
- GYES-en, GYED-en, ápolási díjon lévők, valamint
- öregségi nyugdíj (nyugdíjkorhatár) előtt 5 évvel állók.

2.3. FOLYAMATOK: AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVBEN MEGFOGALMAZOTT CÉLKITŰZÉSEK, GYAKORLATOK ÉS INTÉZKEDÉSEK

2.3.1. Az esélyegyenlőség érdekében a Munkáltató a következő célokat tűzi ki:

- az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok során,
- a Tervvel kapcsolatos tájékoztatás, a hozzáférés biztosítása,
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés, a képzéseken való részvétel elősegítése,
- a családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények fejlesztése,
- a pályakezdők számára gyakorlat lehetőségének biztosítása,
- a foglalkoztatottak egészségének megőrzése, rekreáció támogatása, munkakörülmények javítása.

További célok:

- szemléletformálás,
- kommunikáció biztosítása,
- felmérések, tervek készítése,
- gyermeke(ke)t nevelő munkavállalók támogatása,
- idős vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók támogatása.



2.3.2. Konkrét intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

2.3.2.1. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén

az érintett Munkavállaló a HR vezetőhöz vagy az Esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, aki a problémát a 2.4.1. pontban részletezett Eljárásrend szerint kezeli.

Felelős: HR vezető és Esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos

2.3.2.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok során

Munkaerő-felvétel

- a) Az álláshirdetésekből, pályázatokban és az alkalmazási feltételekben meghatározásában a korhatár, a nem, a nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot, illetőleg más hátrányos megkülönböztetés nem szerepelhet, kivéve abban az esetben, ha a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, arányos és az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított. Ennek biztosítására, a munkaerő-felvétel folyamataiba a HR Terület szükség esetén bevonja az Esélyegyenlőségi referenst.
- b) A hangsúlyt az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira kell helyezni, más szempont (pl. kor, nem) nem kerülhet figyelembevételre.
- c) A meghirdetett pozíciókat nyilvánosan, mindenki számára hozzáférhető módon a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével kell közzétenni.
- d) Az általános elveken túl, a megüresedett munkaköröknél a Társaságnak törekednie kell arra, hogy előnyt biztosítson a részmunkaidőben már a Társaságnál dolgozó munkavállalók részére.
- e) A munkakörök betöltésénél kiemelt figyelmet kell fordítani a nemek arányának kiegyensúlyozott megjelenítésére, a munkakörhöz szükséges szakmai kompetenciák és készségek, valamint a munkakörhöz szükséges egyéb feltételek betartása mellett.
- f) A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a foglalkoztatottnak speciális eszközökre vagy környezetre van szüksége a munka ellátásához (pl. akadálymentes munkakörnyezet).

Elbocsátás, létszámleépítés, nyugdíjazás

A Társaság a munkaviszony megszüntetésekor az erre irányadó jogszabályok maradéktalan betartásával jár el. E mellett e körben is kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására.

Felelős: HR vezető és az érintett Igazgatóságok és szervezeti egységek vezetői

Határidő: folyamatos

2.3.2.3. Az Esélyegyenlőségi terv elérhetősége

A Társaság a Tervet elérhetővé teszi minden Munkavállaló (beleértve az új kollégákat is) számára a Társaságnál szokásos kommunikációs formában, elsősorban elektronikus úton.

Felelős: Ügyvezetői Titkárság

Határidő: A Terv kiadását követően



2.3.2.4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés, a képzéseken való részvétel elősegítése

A szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő számának növelése érdekében a Társaság – üzleti tervének, költségvetésének keretei között, anyagi lehetőségeihez mérten – biztosítani törekszik az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden Munkavállaló számára. A Munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit vizsgálja, azokat a Munkáltató érdekeivel összehangolja. Ennek értelmében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.

A Társaság vállalja, hogy a Munkavállalók által előzetesen egyedileg megjelölt, szakmai előmenetelt segítő oktatásban történő részvétel elé akadályt nem gördít, amennyiben ez a képzésben résztvevők munkaköri feladatainak ellátása mellett megoldható.

Felelős: Igazgatók, HR vezető

Határidő: folyamatos

2.3.2.5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése

- a) A Munkáltató törekszik a rugalmas munkavégzés feltételeinek kialakítására, indokolt esetben támogatja az atipikus munkavégzési formákat, a rugalmas munkarendet, a részmunkaidős foglalkoztatást, a munka-magánélet összehangolását. A Társaság különös figyelmet igyekszik fordítani a gyermeküket egyedül nevelő szülők, beteg-, vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók esetében a kötelezettségek és munkavégzés rendjének összehangolására.
- b) A Társaság a munkából akár betegség, akár gyermeknevelés miatt huzamosan, távollevő Munkavállalókkal is törekszik folyamatosan kapcsolatot tartani, lehetőség szerint, szabad munkakör esetén a munkába való visszakerülésüket elősegíteni.
- c) A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a családos foglalkoztatottak esetében kérésükre lehetőség szerint figyelembe veszi a szabadságolási ütemterv elkészítésénél és a szabadság kiadásakor az iskolai és óvodai szüneteket. Az EMMIKE munkahelyi bölcsőde működtetésével lehetőséget biztosít a munkavállalók bölcsődés korú gyermekeinek elhelyezésére.

Felelős: Igazgatók, HR vezető

Határidő: folyamatos

2.3.2.6. A foglalkoztatottak egészségének megőrzése, rekreáció

Amennyiben Munkáltatónál cafetéria juttatás kerül megállapításra, a Munkáltató lehetőség szerint a pihenésre és egészségmegőrző tevékenységekre is felhasználható juttatásán keresztül is támogatja, hogy a foglalkoztatottak egészséges életmódot alakítsanak ki.

A Munkavállalók egészségmegőrzésének támogatása érdekében a szűrővizsgálatok elvégzésére a Munkáltató évi egy többletszabadnapot biztosít.

Az egészséges életmód támogatása érdekében a Munkáltató – ilyen irányú munkavállalói igény esetén – helyiséget biztosít közös torna szervezéséhez.

Felelős: Működéstámogatási Igazgató, HR vezető

Határidő: folyamatos

2.3.2.7. Munkakörülmények

A Társaság vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak, valamint a fogyatékkal élők fizikai és szellemi



képességeinek maximális kiteljesedését, az életkor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását.

A Társaság biztosítja az akadálymentes környezetet az arra rászorulóknak, továbbá biztosítja a munkájuk kielégítő ellátásához szükséges eszközöket.

Felelős: Működéstámogatási igazgató, HR vezető, és az érintett igazgatók

Határidő: folyamatos

2.3.2.8. Helyzetértékelés

A Terv elkészítéséhez és az abban foglalt feladatok megfelelő kialakításához és megfogalmazásához helyzetértékelést kell készíteni a Társaságnál fennálló állapotról és gyakorlatról.

A helyzetértékelés alapján célokat és programokat kell megfogalmazni az esélyegyenlőségi feladatok kialakításához, melyek célzottan szolgálják a Társaságnál az egyenlő bánásmód megvalósítását és az esetlegesen meglévő nem megfelelő gyakorlatok felszámolását.

A programok megvalósításához az esetlegesen szükséges pénzügyi forrást a Társaság az Üzleti tervezés során biztosítani törekszik.

A Terv megvalósulását az Esélyegyenlőségi referensnek folyamatosan nyomon kell követni. Igény esetén jelentést kell készíteni az elvek és a tervben megfogalmazottak megvalósulásáról, az esélyegyenlőség megvalósításának fejlődéséről, az esetleges nehézségekről és azok megoldási javaslatairól.

Felelős: HR vezető és Esélyegyenlőségi referens

Határidő: évente

2.4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS

2.4.1. Eljárás

A Munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljeskörű, érdemi kivizsgálását. Az érintett Munkavállaló az Ebktv.-ben részére biztosított lehetőségek közül kiválasztott eljárás megindítását megelőzően a HR vezetőhöz vagy az Esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

Az Esélyegyenlőségi referens a panaszt három munkanapon belül köteles előzetesen megvizsgálni. Az előzetes vizsgálat eredményeképpen panaszvizsgálási eljárást indít, amennyiben nincs alapos ok annak mellőzésére.

A panaszvizsgálási eljárás mellőzhető, ha:

- a) a panasz nyilvánvalóan alaptalan vagy a panaszt már korábbi eljárás során kivizsgálták és új körülmény nem merült fel a panasz alapján;
- b) a panasz tárgya egyértelműen nem az egyenlő bánásmód megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés vagy megtorlás.



A panaszvizsgálási eljárás mellőzéséről az Esélyegyenlőségi referens dönt, döntéséről és annak indokolásáról a panasztevőt – amennyiben személye ismert – tájékoztatja.

A panaszvizsgálási eljárást háromtagú bizottság (a továbbiakban: Bizottság) folytatja le, amelynek tagjai a Megfelelési tanácsadó, a HR vezető, valamint az Esélyegyenlőségi referens.

Amennyiben a Bizottság valamelyik tagja bármilyen okból kiesik, egy személy tölt be több pozíciót vagy a tagok valamelyike az adott eljárásban érintett, helyette másik tag kijelöléséről kell gondoskodni. A helyettesítő tagot a Működéstámogatási igazgató jelöli ki.

A Bizottság a panaszvizsgálási eljárás keretében a panaszt 15 munkanapon belül megvizsgálja, a panasztevőt – amennyiben ismert –, illetve a panasz tárgya szerinti érintett meghallgatja, ha a panasz alapján alaposan feltehető az egyenlő bánásmód megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés vagy megtorlás. A meghallgatás időpontját az Esélyegyenlőségi referens határozza meg.

Amennyiben a panasz természetéből fakadóan annak megfelelő kivizsgálása 15 munkanapon belül nem oldható meg, a vizsgálatban érintett személyek a fentiekől eltérő határidőben állapodhatnak meg, amely azonban nem lehet hosszabb, mint a bejelentéstől számított legfeljebb 30 munkanap.

A meghallgatás időpontjáról, céljáról, a panasz tartalmáról az esélyegyenlőségi referens a meghallgatás tervezett időpontját megelőzően legalább 3 munkanappal írásban értesíti

- a panasztevőt,
- a panasz tárgya szerint érintett személyt,
- a Bizottságot.

A panasztevőt és a panasz tárgya szerint érintett személyt külön kell meghallgatni.

A panasztevő meghallgatásán a panasztevő érdekeinek védelme céljából — a panasztevő kérelme alapján — a panasztevő által megbízott más személy jelenlétét biztosítani kell. A panasz tárgya szerint érintett személy érdekeinek védelmére a Munkáltató által delegált személy jelenlétét kell biztosítani a meghallgatás során.

A meghallgatás során a panasz tárgya szerint érintett személlyel részletesen ismertetni kell a panaszban foglaltakat, és módot kell adni arra, hogy azokra a panasz tárgya szerint érintett személy, illetve az érdekének védelmére a Munkáltató által delegált személy észrevételt tegyen.

A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni annyi példányban, ahányan a meghallgatáson részt vettek. A jegyzőkönyvet a meghallgatáson jelenlevők írják alá. A jegyzőkönyv tartalmazza:

- a meghallgatás helyét, idejét, a jelenlevők megnevezését, beosztását,
- a panasz ismertetését,
- a jelenlevők megállapításait,
- a panasz tárgya szerint érintett személy érdekének képviseletében eljáró személynek a nyilatkozatait, a meghallgatással kapcsolatos észrevételeit,
- a jegyzőkönyv lezárását, oldalszámainak és eredeti példányainak meghatározását,
- a panasztevő meghallgatásáról készült jegyzőkönyv esetén, amennyiben a panasztevő személyének anonimitását kérte, az erre történő utalást.



Amennyiben a panasztevő személyének anonimitását kérte, a meghallgatásáról felvett jegyzőkönyvet úgy kell felvenni, hogy a panasztevő személye ne legyen azonosítható. Ez esetben a jegyzőkönyvet a panasztevő nem írja alá, a jegyzőkönyvet az Esélyegyenlőségi referens a panasztevő jóváhagyását követően ezt a tényt rögzítő záradékkal látja el.

A Bizottság a jegyzőkönyv alapján, a meghallgatástól számított 5 munkanapon belül – az eljárás eredményétől függően – döntési javaslatot készít az Ügyvezető felé a jogsértés megszüntetésére vagy – az intézkedést nem igénylő esetekben – írásban tájékoztatja az eljárás eredményéről az Ügyvezetőt.

Az eljárás eredményéről a panasztevőt, a panasz tárgya szerint érintett személyt és az Ügyvezetőt az Esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja. A tájékoztatásnak ki kell terjedni a panasztevőt megillető jogokra, jogorvoslati lehetőségekre is.

A panasz benyújtásától az Ügyvezető döntéséig, illetve intézkedést nem igénylő esetben a Bizottság tájékoztatásáig a kifogásolt intézkedés végrehajtását fel kell függeszteni.

Az eljárásba bevont minden felet titoktartási kötelezettség terheli, a panasztevő személyiségi jogai nem sérülhetnek. Az eljárás során a panasztevő és az érintett személy elengedhetetlenül szükséges személyes adatait – ideértve a különleges adatokat is – kizárólag a panasz kivizsgálása és a panasz tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából, a kivizsgálást végző Esélyegyenlőségi referens kezelheti és az eljárásban közreműködő személyek ismerhetik meg. Az e körbe nem tartozó adatokat – amennyiben vannak ilyenek – haladéktalanul törölni kell a tevékenység nyilvántartásából.

Ha a felek megegyezni nem tudnak, az eljárásba közvetítőt vonhatnak be.

Az eljárás költségeit a Munkáltató viseli.

Ha az eljárás a panasztevő megítélése szerint számára kedvezőtlen, panaszával az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala keretében működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatósághoz fordulhat.

Az Esélyegyenlőségi referens a panaszokról nyilvántartást vezet, amely csak a panasz tárgyát és a panaszkezelési eljárás során hozott döntési javaslatot vagy megállapítást tartalmazza.

A nemzetiségre, nemre, életkorra, illetve az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, melyek kezelése főszabály szerint tilos, kivéve, ha az érintett önként szolgáltatta ezen adatokat és írásban, a megfelelő tájékoztatás birtokában hozzájárult az adatkezeléshez. Az adatkezelés során biztosítani kell az érintett számára, hogy hozzájárulását bármikor visszavonja, mely nem érinti a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét. A hozzájárulás megadása előtt az érintettet erről tájékoztatni kell. A hozzájárulás visszavonását ugyanolyan egyszerű módon kell lehetővé tenni, mint annak megadását.

2.4.2. Szankciók

Amennyiben bebizonyosodik, hogy a Társaságnál az egyenlő bánásmód elve sérült, annak azonnali megszüntetéséről az Ügyvezető intézkedik az érintett vezetők és az Esélyegyenlőségi referens bevonásával. Az intézkedés magában foglalja a panaszra okot adó cselekmény jövőbeni megelőzésére irányuló intézkedést is.

Az egyenlő bánásmód elvét megsértő személlyel szemben a körülmények mérlegelése alapján az Ügyvezető az Mt. alapján alkalmazható intézkedéseket fogantatosíthat.



2.4.3. Jogorvoslat

Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

2.5. FELELŐSSÉGEK

Az Esélyegyenlőségi referens jogai és feladatai:

- a) Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályok nyomon követése,
- b) az Esélyegyenlőségi terv kidolgozása,
- c) az Esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése, az abban meghatározott feladatok végrehajtása és végrehajtatása,
- d) a panaszok szakmai kivizsgálása,
- e) a Társaság és a sérelmet szenvedett munkavállaló közötti egyeztetés szervezése,
- f) a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata,
- g) a személyes felelősség érvényesítésére szolgáló, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges javaslatok megtétele,
- h) a szükséges felmérések és helyzetelemzés HR Területtel együtt történő elkészítése,
- i) a bejelentések és panaszok fogadása és intézkedés a panaszok kivizsgálására vonatkozóan,
- j) a kivizsgálás során a részrehajlásmentes független folyamat felügyelete, ellenőrzése.

A HR vezető felelős:

- a) az egyenlő bánásmód elveinek és gyakorlatának megjelenésért a munkavállalókkal kapcsolatos társasági folyamatokban, felel azok végrehajtásáért és ellenőrzéséért,
- b) az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak megvalósításának támogatásáért,
- c) a munkavállalókhöz kapcsolódó jogszabályi előírások bevezetéséért és betartatásáért,
- d) amennyiben szükséges, a felmérések és helyzetelemzés elkészítéséért.

Az Ügyvezető feladatai, felelőssége:

Az Ügyvezető, mint a munkáltató képviselője felelős:

- a) az egyenlő bánásmód alapvető biztosításáért,
- b) az egyenlő bánásmód elveinek megjelenítéséért, azoknak a Társaság gyakorlatában történő betartásáért és betartatásáért,
- c) az Esélyegyenlőségi terv jóváhagyásáért,
- d) a panaszokkal kapcsolatos legfelsőbb döntéshozatalért,
- e) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálásának biztosításáért,
- f) a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedések megtételéért.



3. MELLÉKLETEK ÉS NYOMTATVÁNYOK JEGYZÉKE

Azonosító	Megnevezés
-	-

4. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

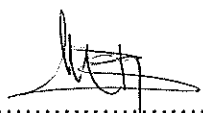
Jelen Terv a hatályba lépés napjától 2026. december 31-ig tartó időszakra szól, amely bármikor felülvizsgálható.

A következő időszakra szóló Tervre vonatkozó, egyeztetett javaslat benyújtási határideje lehetőség szerint 2026. november 30.

Az Esélyegyenlőségi terv 2025. január 1. napjával lép hatályba, ezzel egyidejűleg az Esélyegyenlőségi terv 2022. december 16-án kiadott előző verziója hatályát veszti.

Jelen Esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósítása, amennyiben az kiadással jár, mindenkor a Társaság üzleti tervének keretei között történhet, jelen Esélyegyenlőségi terv alapján a Munkavállalóknak alanyi joga vagy követelése nem keletkezik.

Budapest, 2024. december 18.


Bartos Andrea Katalin
Ügyvezető

5. DOKUMENTUMTÖRTÉNET

Verzió	Hatálybalépés dátuma	A módosítás rövid leírása
1.0	2020.12.01.	Első kiadás.
2.0	2021.03.05.	Második kiadás
3.0.	2023.01.01.	Harmadik kiadás
4.0.	2025.01.01.	Negyedik kiadás