



BUDAPESTI  
KÖZLEKEDÉSI  
KÖZPONT

## *BKK a sokszínűségért*

# Nemek közötti Egyenlőségi Terv

**BKK Budapesti Közlekedési Központ**  
**Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

**cégjegyzékszám:** 01-10-046840

**cím:** 1075 Budapest,  
Rumbach Sebestyén utca 19–21.

**telefonszám:** +36 30 774 1000

**fax:** +36 30 774 1001

**web:** [www.bkk.hu](http://www.bkk.hu)

**e-mail:** [bkk@bkk.hu](mailto:bkk@bkk.hu)

**iktatószám:**

## I. BEVEZETÉS

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: **BKK** vagy **Társaság**) **Nemek közötti Egyenlőségi Terve (a továbbiakban: NET)** az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye,
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- Recommendations of the European Institute of Gender Equality (EIGE Toolkits), the European Commission (Horizon Europe General Annexes, Horizon Europe guidance on gender equality plans September 27, 2021.),
- NKFIH tájékoztató anyag 2021. július 14.
- BKK a sokszínűségért - Esélyegyenlőségi Terv 2021–2024

A Nemek közötti Egyenlőségi terv célja, hogy társadalmi felelősségének tudatában a munkáltató példamutató magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói, partnerei és ügyfelei felé egyaránt. Ennek érdekében írott belső normában definiálja azokat az elveket, amelyeknek meg szeretne felelni a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, valamint a társadalmi nemekkel összefüggő esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölése érdekében

Továbbá meghatároz néhány fennálló és lehetséges problémát az esélyegyenlőséggel, a nemek közötti egyenlő bánásmóddal kapcsolatos gyakorlatból azokkal a konkrét intézkedésekkel, valamint a megvalósításukra vállalt ütemtervvel együtt, amelyek az adott problémák megelőzéséhez és megszüntetéséhez szükségesek, ezáltal a Nemek közötti Egyenlőségi követelményeknek minél teljesebb körű megfelelést segítik elő.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, **a Társaság** – attól a szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson munkavállalói, partnerei és ügyfelei számára egyaránt **a már kiadott esélyegyenlőségi terve mellé a következő Nemek közötti Egyenlőségi tervet alkotja meg.**

## II. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

### 1. Időbeli hatály

Jelen Nemek közötti Egyenlőségi Terv (NET) a közzétételétől kezdődően 2024. december 31-ig terjedő határozott időre szól.

### 2. Személyi hatály

Jelen Nemek közötti Egyenlőségi Terv (NET) kiterjed a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában – a foglalkoztatási formára tekintettel, a törvényben meghatározott eltérések figyelembevételével – a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre, valamint a Társaság egyenlő bánásmód és nemi esélyegyenlőségi követelményeknek megfelelő tevékenységén keresztül közvetve a vele kapcsolatban álló partnerekre, ügyfelekre is.

### 3. Tárgyi hatály

Jelen Nemek közötti Egyenlőségi Terv (NET) tartalmazza a nemi esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat és a megvalósításukért felelős szervezeti egységeket, személyeket.

### III. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ALAPELVEK

Jelen Nemek közötti Egyenlőségi Terv (NET) összefoglalja a BKK munkavállalóinak életében, valamint a vele kapcsolatban lévő partnerei és ügyfelei számára a Társaság tevékenységével összefüggésben kézzelfoghatóan megjelenő Nemek közötti Egyenlőségi alapelveket és a mindenki számára követendő magatartásmintákat. A BKK deklarálja, hogy a befogadó szemlélet a szervezeti kultúra, a munkahelyi szolidaritás valós része, amelyhez a szükséges feltételeket megteremti.

A BKK helyi környezetében fontos társadalmi szereplőként kíván megjelenni, ezért nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra, a gazdasági, szociális és környezeti kapcsolataira. A társadalmi értékteremtés folyamatában kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű csoportba tartozókra, hiszen a felelős üzleti magatartás tanúsítása is hozzájárul az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód megvalósításához.

Cél, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a BKK-nál foglalkoztatott munkavállalók, illetve a Társasággal kapcsolatba lépő partnerek és ügyfelek javára azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével érvényesüljön. A munkáltató a Nemek közötti Egyenlőségi programot azért készíti, hogy elemezze, felmérje az érintettek valós helyzetét és igényeit, figyelemmel kísérvé helyzetük alakulását, és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, valamint intézményesen orvosolja a felmerült ügyeket.

A BKK a jelen tervben megfogalmazott alapelveket nemcsak a munkáltató-munkavállaló viszonylatban alkalmazza, hanem az általa fő tevékenységként végzett közszolgáltatások nyújtásával összefüggésben is alapvető szervezeti és működési követelményként tűzi ki önmaga – mint munkáltató, üzleti partner és szolgáltató – elé.

#### 1. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése

A BKK elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bárminemű formáját. A BKK az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását szorgalmazza, és ennek érdekében olyan intézkedéseket hoz, amelyek az esélyegyenlőséget támogatják. A BKK mint munkáltató elkötelezett, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

A BKK tevékenysége körében különös figyelmet fordít a hátrányos megkülönböztetés tilalmának és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését célzó intézkedésekre, különösen a munkaerő-felvétellel, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások megállapításával, a képzés, a továbbképzés és az egyéb ösztönzők meghatározásával, az áthelyezéssel, a munkaviszony megszüntetésével és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő intézkedésekkel kapcsolatban.

Ezek során ügyel arra, hogy megelőzze, elkerülje a munkavállalók közvetlen vagy közvetett megkülönböztetését bármi, de különösen a koruk, nemük, családi állapotuk,

## **BKK Nemek közötti Egyenlőségi Terv**

nemzetiségük, etnikai hovatartozásuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, szexuális irányultságuk, egészségi állapotuk miatt.

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

A BKK mind a foglalkoztatás során, mind az általa nyújtott szolgáltatásokkal, tevékenységekkel összefüggésben tiszteletben tartja a munkavállalók, a partnerek és az ügyfelek emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

A BKK a saját és a munkavállalói érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve törekszik olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez. Ennek érdekében mindenkivel egyformán tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével jár el. Mindezekon kívül az Nemek közötti Esélyegyenlőségi Terv kiemelten kezeli a munka és a családi élet összeegyeztetésének kérdését is.

A munka törvénykönyvének előírásaival összhangban és a BKK a belső szabályzatai alapján a Társaság megtartja és megtartatja az egyenlő bánásmód követelményeit mind a munkára vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésekor, mind annak fennállása alatt, mind a megszüntetése során.

### **3. Társadalmi szolidaritás**

Sem a foglalkoztatás során, sem a közszolgáltatás nyújtásával összefüggésben nincs olyan szempont, amelynek alapján az egyik ember (ügyfél, partner, munkavállaló) értékesebb a másikinál a társadalom, mint közösség számára. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

Ennek keretein belül a BKK meghatározott időközönként kampányokat (pl. esélyegyenlőségi nap) szervez, amelyekben a munkatársak – a társadalmi szolidaritásukat és tenni akarásukat kifejezve – segítő jellegű szolgáltatásokat nyújthatnak a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlősége megvalósulásának támogatása érdekében.

### **4. Méltányosság**

Tekintettel arra a tényre, hogy sajnálatos módon a megkülönböztetés tilalma önmagában nem oldja fel az egyenlőtlenséget, a BKK méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki és hajt végre, amelyek elősegíthetik a foglalkoztatottakat, a partnereket és az ügyfelek pozícióját javítani, megőrizni és az egyes speciális helyzetekből fakadó hátrányuk mértékét csökkenteni.

#### **IV. A BKK - NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET ELŐSEGÍTŐ - VÁLLALÁSAI**

A BKK által a nemek közötti egyenlőség megteremtése, előmozdítása érdekében tett, tenni tervezett, vagy folyamatosan érvényesítendő szempontként kiemelt **vállalások, akciók és intézkedések az e fejezetben kifejtett 5 (öt) pillér köré csoportosulnak.**

A NET jelen fejezetében *pillérenként első blokkban az állandó* elemeket, szempontokat és kritériumokat rögzítjük, illetve a már megtett intézkedéseket, már megvalósult akciókat ismertetjük.

##### **A) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a toborzás, kiválasztás és a szakmai előmenetel során**

- Valamennyi álláslehetőség azonos feltételekkel, egyformán érhető el azonos kvalitású női és férfi pályázók számára. Az objektív kiválasztás érdekében számos pozíció esetén online/offline kiválasztási tesztek alkalmazása, a jövőben a kiválasztási eszközök portfóliójának fokozatos bővítése. A pályázatok elbírálása kapcsán törekvés arra, hogy a kiválasztásban a nemek közötti egyensúly megvalósuljon.
- Belső szakmai előmenetel - karrierút - azonos feltételekkel, egyformán érhető el azonos kvalitású női és férfi munkavállalók számára
- Munkáltatói márka bizonyos elemeinek átvizsgálása a nemi egyenlőség tükrében:

*Külső kommunikációs elemek:*

- álláshirdetések és social média platformokon megjelenő tartalmak szövegezésénél figyelmet fordítani arra, hogy azok ne tartalmazzanak olyan kifejezéseket és szóhasználatot, valamint olyan képi és grafikai megjelenítéseket, amelyek nemi sztereotípiákat erősítenek, illetve a már korábbiak áttekintése és adott esetben korrigálása;
- állásbörzéken, rendezvényeken, konferenciákon történő részvétel során a nemek közötti esélyegyenlőségi szempontokra különös figyelem fordítása;
- a közlekedés szakmai és mérnöki szakterületek népszerűsítése női munkavállalók, egyetemi hallgatók körében

*Belső kommunikációs elemek:*

- belső álláshirdetések és belső kommunikációs hírlevelek esetében figyelmet fordítani arra, hogy azok ne tartalmazzanak olyan kifejezéseket és szóhasználatot, valamint olyan képi és grafikai megjelenítéseket, amelyek nemi sztereotípiákat erősítenek, illetve a már korábbiak áttekintése és adott esetben korrigálása;
- Az „*Interjúztatás etikettjéről és technikájáról*” szülő tananyag készítése folyamatban van, melyben megjelenik a nemek közötti egyenlőség kérdésköre.

##### **B) A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása, munkavállalói jóllét**

- Rugalmas és kötetlen munkarend egyes munkakörökben (plusz egyéb alternatívák lehetősége (pl. „anyás műszak” a beosztásos munkarendekben)
- Home office munkavégzés lehetősége és intézményrendszere számos munkakörben

## BKK Nemek közötti Egyenlőségi Terv

- Munkavállalói jól-lét programok (pl közösség-építés, „Töltődj fel BKK!” egészségprogram, mely tartalmaz többek között: szűrővizsgálatok, mentális és fizikai egészség témájában íródott blog-bejegyzéseket; irodai masszázs lehetőséget; sportprogramok szervezését stb.)
- Munkarendi alternatívák lehetőségének kiterjesztése több munkakör számára, új munkarendi alternatíva bevezetés lehetőségének megvizsgálása a munka és magánélet egyensúlyának támogatása érdekében.
- Munkavállalói kedvezmények kiterjesztése (pl. család-barát programok, szabadidős programok, sportolási lehetőség stb.)

### C) A nemek közötti egyensúly elérésére törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben

- Valamennyi álláslehetőség, köztük a vezetői pályázatok is azonos feltételekkel, egyformán érhető el azonos kvalitású női és férfi pályázók számára

	<b>Beosztott</b>	<b>Vezető</b>	<b>Összesen</b>
<b>Nő</b>	50,6%	38,0%	49,8%
<b>Férfi</b>	49,4%	62,0%	50,2%

### D) A nemi alapú erőszak elleni intézkedések alkalmazása, a befogadó intézményi kultúra támogatása

- 2022. évben kutatást végzett a BKK a közlekedési eszközökön történt szexuális zaklatás témáról a látencia csökkentése érdekében.
- A BKK mindenki által elérhető fő honlapjára feltöltöttük a segítő civil szervezetek információit: [Erőszakmentes közlekedésért \(bkk.hu\)](https://www.bkk.hu/eroszakmentes-kozlekedesert)
- A BKK elkötelezett a fővárosi közlekedés közbiztonságának javítása mellett, kifejezett figyelmet fordítva a női ügyfelekre.
- A BKK munkavállalói részére biztosított többek között a nemi alapú erőszakkal kapcsolatos bejelentés tétel lehetősége. A BKK Compliance szakterülete vállalja a bejelentett ügyek gondos kivizsgálását.

### E) A nemi dimenziók integrálása a közlekedés-szervezői tevékenység, illetve a feladat-ellátás valamennyi elemébe és ezek szakmai tartalmába.

- A stratégiai tervezés és koncepció alkotás során a nemi alapú problémák figyelembevétele
- Munkavállalói szemléletformálás, esélyegyenlőségi képzés biztosítása a BKK munkavállalói részére
- A BKK elkötelezett az ügyfélélmény növelését célzó fejlesztések, ehhez kapcsolódó szemléletformálás mellett, melynek keretében a nemek közötti esélyegyenlőségi szempontokat is megjeleníti és figyelemmel kíséri

### V. A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT TÁMOGATÓ SZERVEZETI EGYSÉGEK, FELADATKÖRÖK ÉS FÓRUMOK

#### 1. HR Igazgatóság

Nemek közötti Egyenlőségi Tervben szereplő célok megvalósítása foglalkoztatás szempontjából a HR Igazgatóság hatáskörébe tartozik. A foglalkoztatás teljes folyamata során (toborzástól a kilépésig) fokozott figyelmet fordít a nemek közötti egyenlőség előmozdítására. Ennek szellemében a munkakörök és beosztások, valamint az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése megtörtént, és a bevonható üzleti területek és pozíciók teljeskörű vizsgálata folyamatban van. A nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése érdekében az atipikus foglalkoztatási formák kiterjesztése 2023. év fő HR stratégiai feladata.

#### 2. Esélyegyenlőségi Munkacsoport

Egy 2021. március 30. napján tartott szakértői megbeszélésen alakult meg a BKK állandó Esélyegyenlőségi Munkacsoportja, amely elsősorban stabil szakmai bázisa az Esélyegyenlőségi Terv előkészítésének, megvalósításának, illetve koordinációjának. Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjainak tevékenységét, aktív közreműködését az illetékes szakterületi vezetők előzetes tájékoztatásuk után jóváhagyták.

Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagságának lehetősége van arra, hogy szakmai előkészítő, koordináló tevékenységük egyes lépéseinek, elemeinek tartalmától függően – ha szükséges – tanácskozási joggal meghívja üléseire a BKK más munkavállalóit, szakértőit is, illetve a munkacsoport szakértői munkájához kapcsolódó együttműködésre kérje fel őket.

A fenti E) pontban rögzített vállalások végrehajtását, illetve ennek koordinálását az esélyegyenlőségi munkacsoport tagjaikon keresztül a Mobilitásfejlesztés és a Stratégiai Tervezés, valamint az Ügyfélkapcsolati és Értékesítési Igazgatóság illetékes szakértői végzik.

#### 3. Esélyegyenlőségi referens

Az esélyegyenlőségi követelményeknek való megfelelés befelé irányuló megvalósításának tekintjük azt, hogy a Társaság munkáltatóként és üzleti partnerként is az esélyegyenlőség elveinek megfelelő hozzáállást tanúsít, és tevékenysége minden elemében az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő gyakorlatot követ a munkavállalói, az ügyfelei és a partnerei felé egyaránt. Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményei betartásának és betartatásának szakmai felügyelete, a Társaság ilyen szempontú megfelelőségének figyelemmel kísérése a Compliance szervezeti egység feladata.

### VI. Egyéb rendelkezések

Jelen dokumentum a BKK Esélyegyenlőségi Terv 2021-2024 című dokumentumhoz annak elválaszthatatlan részeként kapcsolódik.

Jelen Nemek közötti Egyenlőségi Tervet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot a HR Igazgatóság végzi – figyelembe véve az Esélyegyenlőségi Munkacsoport javaslatát is – a BKK vezérigazgatójának történő beszámolóval együtt.

A Társasággal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal meg kell ismertetni jelen Nemek közötti Egyenlőségi Tervet.

Elfogadását követően a jelen Nemek közötti Egyenlőségi Tervet a BKK közzéteszi a honlapján és belső Intranetes felületén egyaránt. A dokumentum (BKK NET) a közzététele napján lép hatályba.