



BUDAPESTI
KÖZLEKEDÉSI
KÖZPONT

BKK
a sokszínűségért, a szolidaritásért,
az előítélet- és
diszkriminációmentességért

Esélyegyenlőségi terv 2025–2029

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

e-mail: bkk@bkk.hu

iktatószám:

TARTALOM

I.	Bevezetés	3
II.	Fogalomtár	4
III.	Az Esélyegyenlőségi terv hatálya	8
IV.	Általános célok, alapelvek.....	8
1.	Előítélet- és diszkriminációmentesség	9
2.	Szolidaritás	9
3.	Sokszínűség és méltányos bánásmód	10
V.	ESÉLYEGYENLŐSÉGI HELYZETTERKÉP	11
VI.	A Társaság Esélyegyenlőségi programterve, célcsoportok szerinti intézkedések 2025. január 1. napjától a 2029. december 31-ig terjedő időszakra.....	12
1.	Előítélet- és diszkriminációmentesség – mint esélyegyenlőségi cél – megvalósulása érdekében a Társaság kiemelt figyelmet fordít a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtésére	12
1/a)	Kisgyermekes szülők munkáltatói támogatása	13
1/b)	Nemi identitás, illetve szexuális orientáció szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzése (LMBTQI)	14
2.	Társadalmi szolidaritás mint esélyegyenlőségi cél megvalósulása érdekében a Társaság kiemelten foglalkozik a fogyatékossgal élő és társadalmi kisebbséghez tartozó emberek támogatásával.....	15
2/a)	Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása, élethelyzetük segítése	16
2/b)	Társadalmi kisebbségben élők hátrányos megkülönböztetésének megelőzése	17
3.	Sokszínűség és méltányos bánásmód mint esélyegyenlőségi cél megvalósulása érdekében a Társaság tudatosan intézkedik a Generációk munkahelyi együttműködésének javításában.....	17
3/a)	Pályakezdők és 25 év alatti munkavállalók, diákok és gyakornokok foglalkoztatásának támogatása	18
3/b)	Nyugdíj mellett dolgozók és szenior életkorú munkavállalók foglalkoztatásának támogatása	19
VII.	A BKK általános vállalásai a Gondoskodó munkáltatói magatartás jegyében	20
VIII.	A célok megvalósítását támogató rendszerek, feladatkörök	22
1.	Esélyegyenlőségi munkacsoport	22
2.	Esélyegyenlőségi referens	22
3.	Compliance.....	23
IX.	Egyéb rendelkezések	24

I. BEVEZETÉS

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: **BKK** vagy **Társaság**) Esélyegyenlőségi terve az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye,
- Európai Unió Alapjogi Chartája,
- 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.),
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.),
- A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 irányelv,
- Budapest főváros helyi esélyegyenlőségi programja (2023–2027) (a továbbiakban: FHEP),
- Budapest főváros helyi esélyegyenlőségi terve (2023–2027)

A munkahelyi esélyegyenlőségi terv (a továbbiakban: EET) célja, hogy társadalmi felelősségének tudatában a munkáltató példamutató magatartást gyakoroljon és közvetítsen a munkavállalói, a partnerei és az ügyfelei felé egyaránt. Ennek érdekében írott belső normában definiálja azokat az elveket, amelyeknek meg szeretne felelni a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, valamint a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása és a társadalmi szolidaritás érdekében. Emellett megfogalmaz egy esélyegyenlőségi stratégiai tervet olyan konkrét intézkedésekkel, amelyek elősegítik az esélyegyenlőségi követelmények minél teljesebb körű megvalósulását.

A BKK mint Budapest közlekedésszervező vállalata kiemelten fontosnak tartja a szolgáltatásaival kapcsolatos esélyegyenlőségi törekvéseket. Ezeket külön deklarálja a Hozzáférhetőségi tervben.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Társaság – attól a szándékától vezérelve, hogy esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot biztosítson a munkavállalói, partnerei és ügyfelei számára egyaránt – az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

II. FOGALOMTÁR

- 1. Egyenlő bánásmód:** az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettekől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést okoz.
- 2. Esélyegyenlőség:** mindazon jogi és nem jogi eszközök, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó egyéneket érő megkülönböztetések. Az esélyegyenlőségi törekvések megvalósulásához nem elegendő annak a biztosítása, hogy a hátrányos helyzetű személyeket azonos jogok illessék meg; olyan intézkedések szükségesek, amelyek arra törekednek, hogy a helyzetükből fakadó hátrányokat megszüntessék.
- 3. Fogyatékossgal élő ember:** az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. (Fot. 4 § a) pont)
- 4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció):** az az intézkedés, amelyik az Ebktv 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülöníti.

- 5. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés:** olyan rendelkezés, amelynek következményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt
- a) neme,
 - b) faji hovatartozása,
 - c) bőrszíne,
 - d) nemzetisége,
 - e) nemzetiséghez tartozása,
 - f) anyanyelve,
 - g) fogyatékosága,
 - h) egészségi állapota,
 - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése
 - j) politikai vagy más véleménye,
 - k) családi állapota,
 - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
 - m) szexuális irányultsága,
 - n) nemi identitása,
 - o) életkora,
 - p) társadalmi származása,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhöz tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. (Ebkvtv. 8. §)
- 6. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés:** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amelyik a fentebb (lásd előző pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányos(abb) helyzetbe, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (Ebkvtv. 9. §)

7. **Megtorlásnak minősül** az a magatartás, amelyik 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.
8. **Megváltozott munkaképességű személy:** megváltozott munkaképességűnek tekinthető az a személy, akinek az egészségkárosodását vagy a fogyatékosságát a rehabilitációs hatóság szakemberei komplex vizsgálat keretében, a munkaerőpiaci szempontok alapján vizsgálják, és a folyamat során megállapítják, hogy az állapota hogyan befolyásolja a munkavégzési, illetve munkavállalási képességét.

A Mt. 120. §, 294. § alapján **megváltozott munkaképességű személy:** a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

- akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű;
 - aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt;
 - akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt vagy
 - rokkantsági ellátásban részesül;
 - fogyatékossági támogatásra jogosult vagy
 - vakok személyi járadékára jogosult.
9. **Nemzeti és etnikai kisebbség:** minden olyan, a Magyarország területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakosai között számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok, akiket a lakosság többi részétől saját nyelvük és kultúrájuk, hagyományaik különböztetnek meg. Olyan összetartozás-tudatról tesznek tanúbizonyságot ugyanakkor, amely mindezek megőrzésére, a történelmileg kialakult közösségük érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

- 10. Zaklatásnak minősül** az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelyik az érintett személynek az Ebktv 8. §-ában meghatározott [védett] tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. (Ebktv. 10. §)
- 11. Észszerű alkalmazkodás:** azokat az elengedhetetlen, megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem járnak aránytalan és indokolatlan teherrel, és adott esetben ahhoz szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.
- 12. Akadálymentesség:** az építési törvény (1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről) 2. § szerint: „Akadálymentes az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.”
- 13. Pozitív diszkrimináció:** a törvény (2003. évi CXXV. törvény 11. §) előnyben részesítésnek hívja. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha az esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul, megjelöli a csoportot, az egyenlőtlenség valódi és jogszabályon vagy kollektív szerződésen alapul, határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt, nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

III. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

1. Időbeli hatály

Jelen Esélyegyenlőségi terv (EET) 2025. január 01. napjától 2029. december 31-ig terjedő határozott időre szól.

2. Személyi hatály

Jelen Esélyegyenlőségi terv (EET) kiterjed a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában – a foglalkoztatási formára tekintettel, a törvényben meghatározott eltéréseket figyelembe véve – a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre, valamint a Társaság egyenlő bánásmód és esélyegyenlőségi követelményeknek megfelelő tevékenységén keresztül, közvetve a vele kapcsolatban álló partnerekre, ügyfelekre is.

3. Tárgyi hatály

Jelen Esélyegyenlőségi terv (EET) tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat.

Az esélyegyenlőségi követelményeknek való megfelelés belső megvalósításának tekintjük azt, hogy a Társaság munkáltatóként és üzleti partnerként is az esélyegyenlőségi elveknek megfelelő hozzáállást tanúsít: tevékenysége minden elemében – a munkavállalói, az ügyfelei és a partnerei felé egyaránt – az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő gyakorlatot követi.

IV. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ALAPELVEK

Jelen Esélyegyenlőségi terv (EET) összefoglalja a BKK munkavállalói, valamint a partnerei és az ügyfelei számára a Társaság tevékenységével összefüggésben kézzelfoghatóan megjelenő esélyegyenlőségi alapelveket és a mindenki számára követendő magatartásmintákat. A BKK deklarálja, hogy a befogadó szemlélet a szervezeti kultúra, a munkahelyi szolidaritás valós része, amelyhez megteremti a szükséges feltételeket.

A BKK nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra. 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.

A munkáltató az esélyegyenlőségi programot azért készíti, hogy elemezze, felmérje az érintettek valós helyzetét és igényeit, figyelemmel kísérje helyzetük alakulását, és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, valamint intézményesen orvosolja a felmerült sérelmeket.

A Társaság az alábbi három pillér mentén határozza meg az esélyegyenlőségi céljait:

1. Előítélet- és diszkriminációmentesség

A BKK elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bármilyen formáját. A BKK szorgalmazza az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, és ennek érdekében olyan intézkedéseket hoz, amelyek az esélyegyenlőséget támogatják.

A BKK mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Tevékenységi körében a BKK 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, nemzetiségük, etnikai hovatartozásuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, szexuális irányultságuk vagy az egészségi állapotuk miatt.

2. Szolidaritás

Az Európai Unió Alapjogi Chartája alapján a szolidaritás az egyének, közösségek és társadalmak közötti kölcsönös felelősségvállalást és támogatást jelenti, amely a társadalmi igazságosság és összetartozás alapelvein nyugszik.

A szolidaritásból fakadó jogok a BKK-n belül az alábbi módokon érvényesíthetők:

1. **Megfelelő munkakörülmények biztosítása:** A BKK köteles olyan optimális munkakörnyezetet és munkafeltételeket kialakítani, amelyek garantálják a biztonságot, az egészséget, és tiszteletben tartják a munkavállalók méltóságát.

2. **Szociális védelem és támogatás:** A BKK támogatja a munkavállalók szociális szükségleteit, például családbarát intézkedésekkel, illetve egyéb segítségnyújtással gondoskodik a nehéz élethelyzetbe került munkatársairól.
3. **Megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatása:** A BKK biztosítja, hogy az érintettek megfelelő segítséget kapjanak az észszerű alkalmazkodás követelményeinek figyelembevételével.
4. **Munkatársak bevonása és párbeszéd:** A szolidaritás alapelveinek része a munkavállalók bevonása a döntéshozatali folyamatokba, például a szakszervezetekkel vagy a munkavállalói képviselőkkel való egyeztetés révén.
5. **Fenntarthatóság és társadalmi felelősségvállalás:** A cég – működésében a fenntarthatóság elveit követve – hozzájárulhat a közösség jóllétéhez, például a környezetbarát megoldások alkalmazásával vagy a munkavállalói közösségek támogatásával.

Ezek az intézkedések nemcsak a munkavállalók jogainak érvényesítését szolgálják, hanem erősítik a szervezeten belüli együttműködést, és hozzájárulnak az igazságosabb, szolidárisabb vállalati kultúrához.

3. Sokszínűség és méltányos bánásmód

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

Tekintettel arra a tényre, hogy sajnós a megkülönböztetés tilalma önmagában nem oldja fel az egyenlőtlenséget, a BKK méltányos és rugalmas intézkedéseket fogalmaz meg és hajt végre, amelyek csökkentik az egyes speciális helyzetben lévő munkavállalók, partnerek és ügyfelek hátrányos helyzetét.

Meggyőződésünk, hogy a sokszínűség érték, amely gazdagítja szervezetünket, hozzájárul a közösségi innovációhoz, valamint a munkahelyi légkör folyamatos javításához. Munkavállalóink eltérő tapasztalatai, képességei és személyiségei támogatják a vállalat fejlődését és sikereit, míg emberierőforrás-politikánk és tehetséggondozási gyakorlatunk méltányolja és értékeli a különböző nézőpontokat és potenciálokat.

A BKK elkötelezett amellett, hogy munkatársai sokszínűsége hitelesen tükrözze a társadalmi sokszínűséget. Ezt az esélyegyenlőség és az inkluzív szemlélet révén érhetjük el, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetű csoportok integrációját és fejlődését.

V. ESÉLYEGYENLŐSÉGI HELYZETTÉRKÉP

A Társaság Esélyegyenlőségi tervének megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a személyügyi nyilvántartási rendszer 2024. novemberi adatai alapján statisztikai kimutatást készített néhány érintett célcsoportról.

Célcsoport	Létszám (fő)	Arány az összlétszámhoz viszonyítva (%)	Belső megoszlás (%)	
			Férfiak	Nők
Munkavállalók létszáma	1680	-	52%	48%
Vezetők	89	5,3%	62%	38%
Pályakezdő munkavállalók (25 év alatti)	137	8,2%	74%	26%
Gyakornokok	23	1,4%	83%	17%
Szenior munkavállaló: 5 éven belül öregségi vagy előrehozott nyugdíjkorhatárt vélhetően elérő munkavállalók	244	14,5%	21%	79%
Szenior női munkavállalók (53+)	193	11,5%		
Szenior férfi munkavállalók (60+)	51	3,0%		
Nyugdíj mellett foglalkoztatottak	21	1,3%	14%	86%
Gyermekgondozási távolléten lévő szülők (gyes, gyed, csed)	49	2,9%	0%	100%
Megváltozott munkaképességű munkavállalók (MMK)	9	0,5%	56%	44%

A rendelkezésre álló nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a Társaság munkavállalói között szinte egyenlő arányban dolgoznak nők és férfiak. Esélyegyenlőségi szempontból ez jó eredménynek tekinthető, amit a jövőben is meg kívánunk őrizni. Kiemelendő továbbá, hogy a nők aránya a vezetőknél is megközelíti a 40 százalékot.

Társaságunkat a generációs sokszínűség jellemzi: a különböző életkori csoportokhoz tartozó kollégáinkat és együttműködésüket célzott programokkal támogatjuk. 25 év alatti munkavállalóink aránya 8,2 százalék, az öt éven belül várhatóan nyugdíjba vonulók és a nyugdíj mellett visszafoglalkoztatottak aránya meghaladja a 15 százalékot. Ez a százalékos arány is megalapozza, hogy kiemelt figyelmet fordítsunk a nyugdíj előtt álló és a nyugdíj alatt

foglalkoztatott munkavállalók támogatására. Azért foglalkozunk a nemi esélyegyenlőség és a pályakezdő fiatalok témájával is, hogy a jelenlegi számok eloszlása kiegyenlített legyen.

Fontos célunk továbbá a gyermeke(ke)t nevelő kollégák számára megfelelő munkakörnyezetet teremteni, családbarát munkahelyként működni. Célunk, hogy támogassuk a gyermekgondozási távollétról visszatérő szülők reintegrációját a munka világába.

Esélyegyenlőségi tervünk kiemelt célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának bővítése, mivel az MMK-foglalkoztatás jelenlegi aránya mindössze 0,5 százalék. A BKK-hoz kiválasztott, megváltozott munkaképességű jelentkezők speciális, részletesebb állapotfelmérő előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálaton vehetnek részt, ezzel is elősegítve a foglalkoztatásukat, illetve biztosítva az adott munkakörben történő munkavégzésük kockázatának minimálisra csökkentését.

Fő célkitűzésünk, hogy a tervezett intézkedéseink elősegítsék az arányszámok növekedését.

VI. A TÁRSASÁG ESÉLYEGYENLŐSÉGI PROGRAMTERVE, CÉLCSOPORTOK SZERINTI INTÉZKEDÉSEK 2025. JANUÁR 1. NAPJÁTÓL A 2029. DECEMBER 31- IG TERJEDŐ IDŐSZAKRA

A BKK-nak az esélyegyenlőség megteremtése, előmozdítása érdekében tett, tervezett vagy folyamatosan érvényesítendő szempontként kiemelt vállalásai, akciói és intézkedései a IV. fejezetben kifejtett **három pillér köré** csoportosulnak az alábbiak szerint:

1. **Előítélet- és diszkriminációmentesség** – mint esélyegyenlőségi cél – megvalósulása érdekében a Társaság kiemelt figyelmet fordít a **nemek közötti esélyegyenlőség** megteremtésére

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.

1/a) Kisgyermekes szülők munkáltatói támogatása

A kisgyermekes szülők támogatása a BKK Esélyegyenlőségi tervének kiemelt eleme, mivel ez nemcsak a munkavállalók jóllétéhez járul hozzá, hanem hosszú távon növeli a vállalat sikerességét is. A családi élet és a munka összeegyeztetésének elősegítésével a Társaság támogathatja a szülők munkahelyi elkötelezettségét, csökkentheti a stresszt és elősegítheti a kiegyensúlyozott életmódot.

Ez a kérdés különösen fontos, mert a kisgyermekes szülők gyakran szembesülnek az időbeosztás nehézségeivel, az anyagi terhekkal és a társadalmi elvárásokkal. A megfelelő munkahelyi támogatás, például a rugalmas munkavégzés, a távmunka lehetősége, vagy a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz hozzáférés segíti a szülőket abban, hogy hatékonyan teljesítsenek mind a családi, mind a szakmai szerepükben.

Ezek az intézkedések a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából is jelentősek, hiszen a támogatás nemcsak az anyák, hanem az apák számára is lehetőséget ad a családi szerepvállalásra. Ez hozzájárul a „hagyományos szerepelvárások” lebontásához és egy modernebb, sokszínűbb vállalati kultúra kialakításához.

A BKK elkötelezett amellett, hogy munkavállalói számára családbarát intézkedéseket vezessen be, amelyek egyaránt szolgálják a szülők és a vállalat érdekeit. Ezek az intézkedések nemcsak a dolgozók lojalitását és elégedettségét növelik, hanem pozitív példát is mutatnak a társadalmi felelősségvállalás terén.

Eszközök: *transzparens bérezés, rugalmas foglalkoztatási formák, egészségmegőrzési programok, kommunikációs platformok és szemléletformálás*

Folyamatos intézkedések:

- Hibrid és távmunkavégzés lehetősége és intézményrendszere számos munkakörben.
- Rugalmas és kötetlen munkarend egyes munkakörökben (plusz egyéb alternatívák, pl. „anyás műszak” a beosztásos munkarendekben).
- Munkavállalói jóllétprogramok (pl. közösségépítés, „Töltődj fel, BKK!” egészségprogram, amely tartalmaz többek között: szűrővizsgálatokat, mentális és fizikai egészség témájú blogbejegyzéseket; irodaimasszázs-lehetőséget; sporttevékenységek támogatását stb.).
- Munkavállalói kedvezmények kiterjesztése (pl. családbarát programok, szabadidős programok, sportolási lehetőség stb.).

A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029

- Kisgyermekes szülők részére információs portál („Baba Kisokos”) elérhetősége a vállalati intranet felületén.
- Vezetői információs anyagok készítése a kisgyermekes szülők foglalkoztatásával kapcsolatos tudnivalókról.
- Kisgyermekes szülők visszailleszkedését a munkahelyre támogató program kialakítása és működtetése.

Alkalomszerű intézkedések:

- Új munkarendi alternatíva bevezetési lehetőségének megvizsgálása és kiterjesztése a munka és magánélet egyensúlyának támogatására.
- Pályázati lehetőségek felkutatása, pályázati projekt elindítása a „Családbarát Munkahely” címre
- „Kukkants be!” című, hol dolgozik apa és anya program időszakos megszervezése.

1/b) Nemi identitás, illetve szexuális orientáció szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzése (LMBTQI)

A nemi identitás és szexuális orientáció szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzése, a sokszínűség és a befogadás nemcsak a munkavállalók méltóságát védi, hanem elősegíti egy igazságosabb, toleránsabb vállalati kultúra kialakítását is. Az ilyen megkülönböztetés a munkavállalók számára stresszt okoz, bizonytalanságot és hátrányos helyzetet jelenthet, ami negatívan befolyásolja teljesítményüket és munkahelyi elkötelezettségüket.

Az Esélyegyenlőségi terv részeként megvalósított intézkedések célja, hogy minden munkavállaló egyenlő esélyeket és bánásmódot élvezzen a munkahelyen, a nemi identitásától vagy szexuális orientációjától függetlenül. A vállalat ezzel elősegíti a tiszteleten alapuló, befogadó munkahelyi légkör kialakítását, ahol mindenki szabadon és biztonságban dolgozhat.

Az intézkedések célja továbbá a szemléletformálás és az érzékenyítés is, hogy a munkavállalók megértsék és elfogadják a sokszínűséget, ezzel csökkentve az előítéleteket, illetve erősítve a csapat kohézióját. Az inkluzív munkahelyi környezet nemcsak a dolgozók elégedettségét és lojalitását növeli, hanem pozitívan hat a szervezet társadalmi megítélésére is, erősítve a BKK felelős és modern vállalatként betöltött szerepét.

Eszközök: *szemléletformálás, kommunikációs platformok*

Folyamatos intézkedések:

- Szemléletformáló képzés (például: „Tudattalan előítéletek tréning”) biztosítása a munkavállalók minél szélesebb körében.
- E-learning anyagok készítése és hozzáférhetőségük a munkatársak részére.
- Belső kommunikációs csatornákon keresztül szemléletformáló tartalmak terjesztése.

Alkalomszerű intézkedések:

- Megjelenés a vállalati rendezvényeken („Pride” vagy egyéb fővárosi rendezvények).
- Meghívott szakértők bemutatóin történő részvételi lehetőség biztosítása.
- Részvétel a témakörben jártas civil szervezetek, alapítványok meghirdetett tréningjein, csoportos foglalkozásain akár az Esélyegyenlőségi munkacsoport tagjai számára, akár szélesebb munkavállalói körben.

2. Társadalmi szolidaritás mint esélyegyenlőségi cél megvalósulása érdekében a Társaság kiemelten foglalkozik **a fogyatékossgal élő és társadalmi kisebbséghez tartozó emberek** támogatásával

Cél, hogy a BKK támogassa a fogyatékossgal élő és a társadalmi kisebbségekhez tartozó embereket, mivel ezzel nemcsak az esélyegyenlőség elvét érvényesíti, hanem hozzájárul a társadalmi szolidaritás és befogadás erősítéséhez is. Ez a törekvés nemcsak a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci integrációját támogatja, hanem erősíti a társadalmi szolidaritást is, és példát mutat a társadalmi felelősségvállalás terén.

2/a) Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása, élethelyzetük segítése

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatásával a BKK hozzájárul az érintettek élethelyzetének a javításához, önállóságuk és társadalmi beilleszkedésük elősegítéséhez.

A Társaság lehetőséget teremt számukra, hogy részt vegyenek a munka világában, ami nemcsak anyagi biztonságot, hanem önbecsülést és társadalmi elismerést is nyújt számukra. Ezzel az intézkedéssel a vállalat nemcsak a törvényi kötelezettségeknek tesz eleget, hanem példát mutat a munkáltatói felelősségvállalás terén is.

Eszközök: *munkaköri térkép, atipikus foglalkoztatási formák kialakítása, vállalati tudástranszfer, észszerű alkalmazkodás, technológiai eszközváltás a lehetőségek függvényében*

Folyamatos intézkedések:

- Célzott képzés a városi közlekedésben (terepen) dolgozó munkatársaink számára.
- Egészségpénztári támogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalóink egészségmegőrzésének elősegítése érdekében, lehetőség szerint a juttatás igény szerinti bővítése.
- Célzott álláshirdetések megváltozott munkaképességű jelentkezőknek a megfelelő csatornákon keresztül.
- Olyan munkakörök és munkakörülmények kialakítása / átalakítása, amelyekhez könnyebben hozzáférnek a megváltozott munkaképességgel élők (pl. több és / vagy máshogy időzített szünet, speciális szoftver, rugalmas munkaidő, home office stb.). Megváltozott munkaképességű munkavállalók számára készített „MMK Kisokos” bővítése és folyamatos aktualizálása.
- Együttműködés erősítése alapítványokkal, civil szervezetekkel.
- „Befogadó munkahely” kampány tervezése és megvalósítása.

Alkalomszerű intézkedések:

- Esélyegyenlőségi nap
- Részvétel a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára meghirdetett állásbörzéken

2/b) Társadalmi kisebbségben élők hátrányos megkülönböztetésének megelőzése

A társadalmi (etnikai, nemzeti, vallási) kisebbségben élők foglalkoztatása kiemelt jelentőségű az esélyegyenlőség megvalósítása és a BKK számára, mert elősegíti az igazságosabb, befogadóbb munkahelyi környezet kialakítását.

Ez a vállalat elkötelezettségét tükrözi abban, hogy minden munkavállaló számára egyenlő lehetőségeket biztosítson, ezzel is hozzájárulva a társadalmi előítéletek és megkülönböztetés felszámolásához.

Eszközök: *célzott szemléletformálás, workshop, mentorprogram*

Folyamatos intézkedések:

- Mentorálási lehetőségek biztosítása, amelyek segítik a kisebbséghez tartozó új munkavállalók beilleszkedését és szakmai fejlődését.
- Olyan munkakörülmények kialakítása, amelyek figyelembe veszik a kisebbségi munkavállalók speciális igényeit, például a vallási ünnepek tiszteletben tartása vagy a nyelvi nehézségük kezelése.

Alkalomszerű intézkedések:

- Részvétel a fővárosi roma ösztöndíjprogramban (Roma Oktatási Alap Ösztöndíj Program).
- Szemléletformáló workshopokon érzékenyítő jelleggel és játékos formában megmutatni a kisebbségi csoportok nehézségeit.

3. Sokszínűség és méltányos bánásmód mint esélyegyenlőségi cél
megvalósulása érdekében a Társaság tudatosan intézkedik a **Generációk**
munkahelyi együttműködésének javításában

A BKK célja, hogy a sokszínűség és a méltányos bánásmód esélyegyenlőségi alapelvét a generációk közötti együttműködés javításán keresztül is megvalósítsa. Ezért a Társaság arra törekszik, hogy elősegítse az idősebb munkavállalók tapasztalatainak átadását a fiatalabbaknak, támogassa az új generáció innovatív ötleteinek az érvényesülését, olyan munkahelyi kultúrát alakítson ki, amely a generációk közötti kölcsönös tiszteletre, megértésre és együttműködésre épül.

3/a) Pályakezdők és 25 év alatti munkavállalók, diákok és gyakornokok foglalkoztatásának támogatása

A pályakezdők és fiatal munkavállalók támogatása kiemelt fontosságú a BKK számára az esélyegyenlőség szempontjából, mert ez a korosztály gyakran tapasztal nehézségeket a munkaerőpiacra lépése során. A tapasztalat hiánya, a bizonytalan jövőkép és az előítéletek miatt a fiatalok hátrányos helyzetbe kerülhetnek. A BKK ezzel az intézkedésével nemcsak a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséhez járul hozzá, hanem aktívan támogatja a következő generáció szakmai fejlődését és integrációját.

A fiatalok foglalkoztatásának támogatásával a Társaság lehetőséget nyújt a pályakezdők számára arra, hogy értékes szakmai tapasztalatot szerezzenek, fejlesszék készségeiket és stabil karrierutat építsenek. Ez az elkötelezettség nemcsak a fiatalok életminőségét javítja, hanem hosszú távon hozzájárul a vállalat munkaerő-utánpótlásához is.

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a BKK olyan gyakornoki és diákprogramokat kínál, amelyek lehetővé teszik, hogy a fiatalok valós munkakörnyezetben szerezzenek tapasztalatot, miközben figyelembe veszi az egyéni szükségleteiket, például a rugalmas munkaidő vagy mentorálási lehetőségek igényét.

Eszközök: *atipikus foglalkoztatási formák; generációs értékek közvetítése és kommunikációs képzés, utánpótlási programok, együttműködés (felső)oktatási intézményekkel*

Folyamatos intézkedések:

- Utánpótlási programok: speciális képzési modulok, rotációs lehetőségek a különböző osztályok között, hogy a fiatalok több területen is kipróbálják magukat.
- Rendszeres tréningek, például soft skillek fejlesztése (kommunikációs, problémamegoldási készség) és technikai képzések.
- Karrierútvonalak meghatározása, amelyek világos fejlődési lépcsőket kínálnak a fiataloknak a gyakornoki pozícióktól a vezetői szerepekig.
- A tanulmányok és a munka összehangolását elősegítő rugalmas munkarend biztosítása.

Alkalomszerű intézkedések:

Generációk együtt dolgozásával kapcsolatos olyan előadások szervezése, amelyek támogatják a különböző korosztályok közötti megértést és együttműködést.

- Pályaorientációs nap szervezése: olyan interaktív programok, mint például a szakmai előadások, találkozók a mentorokkal és pályaválasztási tanácsadás.

- Csapatépítő események, például sportnapok, workshopok és közös társadalmi felelősségvállalási programok.

3/b) Nyugdíj mellett dolgozók és szenior életkorú munkavállalók foglalkoztatásának támogatása

A BKK számára fontos a nyugdíj mellett dolgozók és a szenior munkavállalók foglalkoztatásának támogatása, mert a szervezeten belül ők a tapasztalatokon alapuló tudás őrzői és egyúttal és a továbbadói. Az idősebb generációk munkahelyi jelenléte biztosítja a hosszú évek alatt megszerzett szakmai tapasztalat és tudás folyamatos áramlását a fiatalabb munkavállalók felé, ezzel is segítve az utánpótlás szakmai fejlődését.

Az idősebb munkavállalók támogatása nemcsak társadalmi szolidaritási elvárás, hanem gazdasági előnyöket is jelent a BKK számára: stabil, elkötelezett munkaerőt biztosít, ráadásul csökkenti a munkaerőhiányt is.

Eszközök: *atipikus foglalkoztatási formák; generációs értékek közvetítése és kommunikációs képzés; egészségmegőrző programok*

Folyamatos intézkedések:

- Egészségmegőrző szolgáltatások (például szűrőprogramok) és kampányok a munkavállalók számára, figyelembe véve a különböző célcsoportok egészségi igényeit.
- Alternatív foglalkoztatási lehetőségek biztosítása (például távmunka) a rugalmas munkavégzés érdekében.
- Nyugdíjazással kapcsolatos „Szenior Kisokos” közzététele, segítve a munkavállalókat a munkaerőpiaci átmenetben.

Alkalomszerű intézkedések:

- Digitális képességek fejlesztési lehetőségei az idősebb munkavállalók számára.
- Generációkkal kapcsolatos előadások szervezése, amelyek támogatják a különböző korosztályok közötti megértést és együttműködést.
- Információs anyagok közzététele az idősebb korra jellemző betegségekről, illetve azok megelőzési lehetőségeiről.

**VII. A BKK ÁLTALÁNOS VÁLLALÁSAI A GONDOSKODÓ MUNKÁLTATÓI
MAGATARTÁS JEGYÉBEN**

Az Esélyegyenlőségi terv jelen pontjában megfogalmazott vállalások a Társasággal munkaviszonyban vagy egyéb jogviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és személyekre terjednek ki, függetlenül az alkalmazás jellegétől, az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejétől, illetve a jogviszony egyéb jellegétől.

- A BKK a munkavállalók jó egészségi állapota, biztonsága és jó közérzete megőrzésének érdekében rendszeresen prevenciós szűrővizsgálatokat, mentális és fizikai egészséget támogató előadásokat szervez, amelyeken önkéntes a részvétel. A vizsgálat részeként egészségmegőrző program keretében ösztönzi a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására.
- A munkaköri feladatok ellátásához szükséges képzések, továbbképzések szervezésekor a Társaság arra törekszik, hogy azok munkaidőben történjenek, ezért a lehetőségeihez mérten a gyermekgondozási és -oktatási intézmények nyitvatartási idejében tartja azokat.
- A 14 éven aluli gyermek(ek)et nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a BKK – a lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és -oktatási intézményeknél elrendelt szünetek időpontját.
- A BKK vállalja, hogy a gyermekgondozási távollét ideje alatt is tartja a kapcsolatot az érintett munkavállalóval, tájékoztatja, ezzel segítve visszatérését a munkába.
- Az ismétlődő, illetve rendszeres belső képzési programokkal az esélyegyenlőségi terület valamennyi részterületét érintő oktatás, képzés szükséges; ezeken keresztül a lehető legszélesebb munkavállalói réteget kell elérni és megszólítani, lehetőség szerint minél inkább gyakorlatorientált ismeretterjesztő, szemléletformáló képzések formájában.
- Az EU 2023/970 irányelve az egyenlő munkáért egyenlő díjazás és a bérezési átláthatóság biztosítására törekszik. A jogszabály célja, hogy csökkentse a nemek közötti bérszakadékot, valamint elősegítse az igazságosabb és diszkriminációmentes munkakörnyezet kialakítását. A szabályozás előírja, hogy a munkáltatók kötelesek átláthatóvá tenni a bérstruktúrákat, biztosítaniuk kell a munkavállalók számára a bérekre vonatkozó információkat, valamint meg kell akadályozniuk mindenféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.

A szabályok alkalmazása és betartása a BKK számára kiemelten fontos, ezért még a 2026. júniusi implementációs időszak előtt megteszi a szükséges intézkedéseket.

- BKK Esélyegyenlőségi platform létrehozása a Társaság intranetoldalán, amely lehetővé teszi a munkatársaknak, hogy a témában tájékozódjanak, programokat közöl, e-learning-tananyagot tesz elérhetővé.
- Az esélyegyenlőségi tevékenységeiről a Belső Hírlevelekben rendszeresen tájékoztat a Társaság esélyegyenlőségi tevékenységének elemeiről, a munkavállalókat érintő aktualitásairól.
- A BKK pszichoszociális kockázatfelmérést biztosít a munkavégzés feltételeihez; ez elsősorban, de nem kizárólag a fizikai környezethez kapcsolódó igényeket, valamint a munkavállalók állapotához, speciális igényeihez kapcsolódó elvárásokat méri fel. A Társaság társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos programjainak tervezéséért, megvalósításáért – tevékenységi körénél fogva – az Esélyegyenlőségi munkacsoport a hivatott, amelynek tagjai elhivatottak, hogy a folyamat eredményességét szükség és igény esetén javaslataikkal, szakmai és kapcsolattartói közreműködésükkel, koordinációs tevékenységükkel segítsék.
- A BKK törekszik az egészséges és akadálymentes munkakörnyezet kialakítására: az észszerű alkalmazkodás elvének és követelményeinek megfelelően a fizikai környezeti beavatkozásokon kívül egyéb olyan intézkedéseket is megtesz, amelyek az adott – pl. fogyatékossgal élő – dolgozó egyéni igényeit még vállalható mértékű munkáltatói igazodással segítik.

VIII. A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT TÁMOGATÓ RENDSZEREK, FELADATKÖRÖK

1. Esélyegyenlőségi munkacsoport

A kijelölt esélyegyenlőségi referens közreműködésével az esélyegyenlőség érvényesülését elősegítő munkacsoport jött létre, hogy szakmai szempontok alapján egyeztesse a felmerülő stratégiai, tervezési és végrehajtási kérdéseket. Az Esélyegyenlőségi munkacsoport a szakmai bázisa az EET előkészítésének, megvalósításának, illetve koordinációjának.

Az Esélyegyenlőségi munkacsoport tagjainak tevékenységét, aktív közreműködését az illetékes szakterületi vezetők hagyják jóvá az előzetes tájékoztatásukat követően.

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.

2. Esélyegyenlőségi referens

Az esélyegyenlőségi követelményeknek való megfelelés befelé irányuló megvalósításának tekintjük azt, hogy a BKK munkáltatóként és üzleti partnerként is az esélyegyenlőség elveinek megfelelő hozzáállást tanúsít, és tevékenységének minden eleme az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő gyakorlatot követi mind a munkavállalói, mind az ügyfelei és a partnerei felé. Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményei betartásának és betartatásának szakmai felügyeletét, a Társaság ilyen szempontú megfelelőségének figyelemmel kísérését az erre kijelölt esélyegyenlőségi referens biztosítja.

a) Éves beszámolás

A BKK vezérigazgatója által megbízott esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy a terv elfogadásától évente egy alkalommal beszámolót készít a terv (addigi) teljesülésének állapotáról.

b) Referensi közreműködés a HR toborzási, felvételi és on-boarding folyamataiban

- Ha a pályázó igényli, az esélyegyenlőségi referens a munkaerő-felvételnél a jelentkező segítségére lehet. A referens feladata az interjú, a felvételi folyamat felügyelete esélyegyenlőségi szempontból, de nem folyhat bele a felvételi

beszélgetésbe. A leendő jelentkezők figyelmét fel kell hívni erre a lehetőségre a szokásos kommunikációs felületeken közzétett álláshirdetésekből.

3. Compliance

A BKK-nál előforduló egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés miatt a munkavállalók vagy munkavállalói csoportok a Compliance szervezeti egységhez nyújthatják be a panaszukat.

A bejelentés lehetőséget ad arra, hogy az érintettek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások (például személyiségi jogi per, munkaügyi per vagy hatósági eljárások) elindítását megelőzően jelezzék panaszukat a munkáltatónak. A BKK Compliance szervezeti egysége a bejelentéseket bizalmasan kezeli, és az esetleges jogsértéseket a megfelelő intézkedésekkel orvosolja, biztosítva a vállalatnál az esélyegyenlőség elveinek érvényesülését.

Bejelentést az alábbi módokon lehet tenni:

1. postai úton (BKK Zrt. Compliance Osztály 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén utca 19–21.);
2. személyesen a BKK Compliance Osztály bármelyik megfelelési tanácsadójánál;
3. a Társaság székhelyén és telephelyein: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén utca 19–21. sz. alatti címen a Rumbach Center irodaházban; a Bosnyák téren; a *Gvadányi utcában* és a 1085 Szabó Ervin téren) kihelyezett bejelentőládákba helyezve, valamint e-mailben, a bejelentés fogadására kialakított e-mail-címen (compliance@bkk.hu).

A bejelentések kezelése során a bejelentő jogos érdeke nem sérülhet, kérhető a személyes adatok zárt kezelése, sőt az anonimitás teljes megőrzése is.

IX. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

Jelen Esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább évente kell felülvizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi – figyelembe véve az Esélyegyenlőségi munkacsoport javaslatait is – a BKK vezérigazgatójának történő beszámolóval együtt.

A Társasággal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal meg kell ismertetni jelen Esélyegyenlőségi tervet. Az Esélyegyenlőségi terv elfogadásának tényéről, annak tartalmáról a Társaság közérthetően és hozzáférhetően tájékoztatja a teljes munkavállalói közösséget, illetve a Társaság honlapján is közzéteszi. Elfogadását követően a jelen Esélyegyenlőségi tervet a BKK közzéteszi a honlapján 2025. és 2029. között minden év január 31-ig, amely dátum megegyezik a hatályba lépésével is.

A Társaság vállalja, hogy honlapján 2025. 12. 31-ig közli a Hozzáférhetőségi tervet, amely tartalmazza a telephelyeket, valamint az ügyfeleiket érintő akadálymentesítési feladatokat, stratégiát.

Jelen dokumentum tartalmazza a 2022-ben elkészült Nemek közötti esélyegyenlőségi terv akcióterveit, aktualizált célkitűzéseit.