



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](http://www.bkk.hu)

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

**iktatószám:**

**I. TARTALOM**

II.	Bevezetés.....	3
III.	Fogalomtár .....	4
IV.	Az Esélyegyenlőségi terv hatálya.....	8
V.	Általános célok, alapelvek .....	8
	Előítélet- és diszkriminációmentesség .....	9
	Szolidaritás .....	9
	Sokszínűség és méltányos bánásmód .....	10
VI.	ESÉLYEGYENLŐSÉGI HELYZETTÉRKÉP .....	12
VII.	A Társaság Esélyegyenlőségi programterve, célcsoportok szerinti intézkedések 2025. január 1. napjától a 2029. december 31-ig terjedő időszakra .....	15
	Előítélet- és diszkriminációmentesség .....	15
	1/a) Kisgyermekes szülők munkáltatói támogatása .....	15
	1/b) Nemi identitás, illetve szexuális orientáció szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzése (LMBTQI).....	16
	A társadalmi szolidaritás .....	18
	2/a) Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának a támogatása, élethelyzetük segítése .....	18
	2/b) Társadalmi kisebbségben élők hátrányos megkülönböztetésének a megelőzése .....	19
	A sokszínűség és a méltányos bánásmód, mint esélyegyenlőségi cél megvalósítása érdekében a Társaság tudatosan javítja a generációk közötti munkahelyi együttműködést. ....	20
	3/a) Pályakezdők és 25 év alatti munkavállalók, diákok és gyakornokok foglalkoztatásának a támogatása.....	20
	3/b) Nyugdíj mellett dolgozók és szenior-életkorú munkavállalók foglalkoztatásának a támogatása .....	21
VIII.	A BKK általános vállalásai a Gondoskodó munkáltatói magatartás jegyében.....	22
IX.	A célok megvalósítását támogató rendszerek, feladatkörök .....	24
	Esélyegyenlőségi munkacsoport .....	24
	Esélyegyenlőségi referens .....	24
	Compliance.....	25
X.	Egyéb rendelkezések .....	26

## II. BEVEZETÉS

A BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: **BKK** vagy **Társaság**) Esélyegyenlőségi terve az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek a 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 olyan esélyegyenlőségi stratégiai tervet fogalmaz meg, amely elősegíti az esélyegyenlőségi követelmények minél teljesebb körű megvalósulását.

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, a partnerei és az ügyfelei számára egyaránt – az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

### III. 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 érvényesüljön 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 elkülöníti anélkül, hogy azt a törvény kifejezetten megengedné.

- 5. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés:** olyan rendelkezés, amelynek a 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 a részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - s) érdekképviselőhöz tartozása,
  - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne (Ebktv. 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 (Ebktv. 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 miképpen befolyásolja a munkavégzési, illetve munkavállalási képességét.

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

- 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, 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 a 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. §-a 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 (előnyben részesítés):**

A 2003. évi CXXV. törvény 11. §-a alapján nem minősül az egyenlő bánásmód megsértésének az az intézkedés, amely egy meghatározott, hátrányos helyzetű csoport esélyegyenlőségének javítását szolgálja. Az előnyben részesítés feltétele, hogy jogszabályon vagy kollektív szerződésen alapuljon, célhoz kötött és arányos legyen, határozott időre vagy feltétel bekövetkeztéig szóljon, ne sértsen alapvető jogot, ne biztosítson automatikus előnyt, és lehetőséget hagyjon az egyéni szempontok mérlegelésére.

#### **IV. 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.

#### **V. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ALAPELVEK**

Jelen Esélyegyenlőségi terv (EET) összefoglalja a BKK munkavállalói, valamint a partnerei és az ügyfelei számára a Társaság tevékenységével összefüggő, 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, amihez megteremti a szükséges feltételeket.

A BKK nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra. A társadalmi értékteremtés folyamatában kiemelt figyelmet fordít a sérülékeny csoportokhoz tartozó egyénekre, 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.

### **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.

### **Szolidaritás**

Az Európai Unió Alapjogi Chartája alapján a szolidaritás az egyének, közösségek és társadalmak közötti olyan kölcsönös felelősségvállalást és támogatást jelent, 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 a figyelembevételével.
4. **Munkatársak bevonása és párbeszéd:** a szolidaritás alapelveinek a 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 az érvényesítését szolgálják, hanem erősítik a szervezeten belüli együttműködést, és hozzájárulnak az igazságosabb, szolidárisabb vállalati kultúrához, erősítve a BKK társadalmi szerepvállalását.

### **Sokszínűség és méltányos bánásmód**

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

Tekintettel arra a tényre, hogy sajnos 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

## **A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029**

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.

## VI. ESÉLYEGYENLŐSÉGI HELYZETTÉRKÉP

A Társaság Esélyegyenlőségi tervének a megalapozása és megvalósulásának értékelhetővé tétele érdekében a személyügyi nyilvántartási rendszer 2024. novemberi és 2025. decemberi adatai alapján statisztikai kimutatást készített néhány érintett célcsoportról.

Célcsoport	Év	Létszám (fő)	Arány az összlétszámhoz viszonyítva %	Belső megoszlás: Férfiak %	Belső megoszlás: Nők %
<b>Munkavállalók létszáma</b>	2024	1680	-	52%	48%
	2025	1648	-	51%	49%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Vezetők</b>	2024	89	5,30%	62%	38%
	2025	91	5,52%	60%	40%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Pályakezdő munkavállalók (25 év alatti)</b>	2024	137	8,20%	74%	26%
	2025	159	9,65%	72%	28%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Gyakornokok</b>	2024	23	1,40%	83%	17%
	2025	29	1,76%	83%	17%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Szenior munkavállaló: 5 éven belül öregségi vagy előrehozott nyugdíjkorhatárt véltetően elérő munkavállalók</b>	2024	244	14,50%	21%	79%
	2025	252	15,29%	20%	80%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Senior női munkavállalók (53+)</b>	2024	193	11,50%	-	-
	2025	202	12,26%	-	-
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Senior férfi munkavállalók (60+)</b>	2024	51	3%	-	-
	2025	50	3,03%	-	-
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Nyugdíj mellett foglalkoztatottak</b>	2024	21	1,30%	14%	86%
	2025	29	1,76%	17%	83%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Gyermekgondozási távolléten lévő szülők (gyes, gyed, csed)</b>	2024	49	2,90%	0%	100%
	2025	42	2,55%	0%	100%
	2026				
	2027				
	2028				
<b>Megváltozott munkaképességű munkavállalók (MMK)</b>	2024	9	0,50%	56%	44%
	2025	13	0,79%	54%	46%
	2026				
	2027				
	2028				

### 2024-es adatok

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

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 11 A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029 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 távollétről 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.

### 2025-ös adatok

A BKK munkavállalói állományának 2024. novemberi és 2025. decemberi adatainak összehasonlítása alapján több, az esélyegyenlőségi szempontból releváns elmozdulás azonosítható.

A teljes létszám enyhe csökkenése mellett a nemek aránya továbbra is kiegyensúlyozott képet mutat, ugyanakkor a férfiak arányának mérsékelt csökkenése és a nők arányának növekedése figyelhető meg. Ez a tendencia különösen a vezetői állományban jelentős, ahol a női vezetők aránya tovább emelkedett, elérve a 40%-ot, ami a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából kedvező irányú változásnak tekinthető.

A generációs összetétel tekintetében szintén markáns elmozdulás látható. A 25 év alatti pályakezdekők és a gyakornokok létszámának és arányának növekedése arra utal, hogy a Társaság tudatosan erősíti utánpótlási bázisát, és vonzóbbá vált a fiatalabb korosztály számára. Ezzel párhuzamosan a senior munkavállalók aránya is növekedett, különösen a nyugdíj előtt álló munkatársak körében, ami a szervezeten belüli tudásmegtartás szempontjából kedvező, ugyanakkor hosszabb távon utánpótlási és tudásátadási kihívásokat is jelez.

A nyugdíj mellett foglalkoztatott munkavállalók számának növekedése szintén a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet és a rugalmas foglalkoztatási megoldások erősödését mutatja. Ez a tendencia hozzájárul a szervezeti stabilitás fenntartásához, ugyanakkor ráirányítja a figyelmet a senior korosztályhoz kapcsolódó célzott HR-eszközök további fejlesztésének szükségességére.

A gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók számának csökkenése mögött több tényező is állhat, ugyanakkor továbbra is indokolja a családbarát intézkedések fenntartását és a visszatérést támogató programok tudatos működtetését.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámának és arányának növekedése kifejezetten pozitív fejlemény, ugyanakkor az arány továbbra is alacsony. Ez arra utal, hogy a meglévő gyakorlatok megfelelő irányba mutatnak, de a célzott toborzási, munkakör-átalakítási és megtartási intézkedések további erősítése indokolt.

Összességében a 2025-ös adatok alapján a BKK esélyegyenlőségi helyzete stabil, ugyanakkor egyértelműen kirajzolódnak azok a trendek – különösen a generációs átalakulás, a női vezetők arányának növekedése, valamint az inkluzív foglalkoztatás bővülése –, amelyek a következő időszak intézkedéseinek fókuszát is meghatározhatják. A változások azt mutatják, hogy a szervezet nem statikus állapotként, hanem dinamikusan alakuló területként kezeli az esélyegyenlőséget.

**VII. 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:

**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 az elősegítésével a Társaság támogathatja a szülők munkahelyi elkötelezettségét, csökkentheti a stresszt, elősegítve 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 hozzáférés a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz – 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 esélyegyenlőségi céljai mentén a kisgyermekes szülők támogatását nem egyszeri intézkedésekben, hanem **tartósan érvényesített szervezeti szempontként** kezelje, és a rendelkezésére álló eszközöket, jó gyakorlatokat és fejlesztési lehetőségeket ennek megfelelően alkalmazza.

### **Eszközök és alkalmazott megoldások**

A célok megvalósítását a BKK többek között az alábbi eszközök és szervezeti megoldások alkalmazásával támogatja, az adott szervezeti és működési keretekhez igazodva:

- rugalmas foglalkoztatási formák és munkaszervezési megoldások,
- hibrid- és távmunka-lehetőség biztosítása egyes munkakörökben,
- munkavállalói jóllétet és egészségmegőrzést támogató programok,
- családbarát munkáltatói kedvezmények és közösségi kezdeményezések,
- belső kommunikációs és információs felületek működtetése,
- vezetői szemléletformálást és felkészítést támogató szakmai anyagok,
- a gyermekgondozási távollétról visszatérő munkavállalók beilleszkedését segítő megoldások.

A Társaság ezeket az eszközöket és gyakorlatokat az esélyegyenlőség előmozdítását célzó, rugalmasan alakítható keretrendszer részeként értelmezi, és azok alkalmazását a szervezeti igényekhez, valamint a munkavállalói élethelyzetek sokféleségéhez igazítja.

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

A BKK esélyegyenlőségi szemléletének szerves része a nemi identitás és a szexuális orientáció szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzése, valamint a sokszínűséget és befogadást támogató szervezeti kultúra erősítése. A Társaság alapvető célja, hogy minden munkavállaló számára olyan munkahelyi környezetet biztosítson, amelyben az egyéni identitás tiszteletben tartása mellett az egyenlő bánásmód követelménye szintén maradéktalanul érvényesül.

A diszkrimináció bármely formája – ideértve a nemi identitásra vagy a szexuális orientációra visszavezethető megkülönböztetést – kedvezőtlenül hat a munkavállalók biztonságérzetére,

## A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029

jóllétére és szervezeti elkötelezettségére. A BKK ezért törekszik arra, hogy működésében olyan kereteket, normákat és gyakorlatokat alakítson ki és tartson fenn, amelyek elősegítik a kölcsönös tiszteleten alapuló, befogadó munkahelyi légkör megteremtését.

Az esélyegyenlőségi célok megvalósításának fontos eleme a szemléletformálás és az érzékenyítés, amelyek hozzájárulnak az előítéletek csökkentéséhez, a munkavállalók közötti együttműködés erősítéséhez, valamint a csapatkohézió fejlesztéséhez. A Társaság ezeket törekvéseket nem elszigetelt intézkedésekben, hanem **tartósan érvényesített szervezeti szempontként** értelmezi, összhangban a BKK alapértékeivel és társadalmi felelősségvállalásával.

A befogadó munkahelyi környezet kialakítása és fenntartása nemcsak a munkavállalók elégedettségét és lojalitását erősíti, hanem hozzájárul ahhoz is, hogy a BKK felelős, nyitott és modern munkáltatóként jelenjen meg a társadalmi és szakmai térben.

### **Eszközök és alkalmazott megoldások**

- A fenti célok érvényesítését a BKK – a szervezeti és működési sajátosságokhoz igazodva – többek között az alábbi eszközök és megoldások alkalmazásával támogatja:
- szemléletformáló és érzékenyítő tartalmak integrálása a belső kommunikációs felületeken;
- képzési és tanulási lehetőségek biztosítása a befogadó szemlélet erősítése érdekében;
- elektronikus tananyagok és tájékoztató anyagok elérhetővé tétele a munkavállalók számára;
- szakmai párbeszéd és tudásmegosztás ösztönzése belső és külső szereplők bevonásával;
- együttműködés lehetőségének fenntartása a témában jártas szakmai és civil szervezetekkel.
- A Társaság ezeket az eszközöket az esélyegyenlőségi célok megvalósítását szolgáló **rugalmas és fejleszthető keretrendszer** részeként alkalmazza, lehetőséget teremtve arra, hogy a hangsúly az aktuális szervezeti igényekhez és társadalmi környezethez igazodjon.

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

*A BKK célja, hogy támogassa a fogyatékossgal élő és a társadalmi kisebbségekhez tartozó embereket; 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 a 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 felelősségvállalásra is.

**Eszközök és alkalmazott megoldások**

A fenti célok érvényesítését a BKK – a szervezeti és működési adottságaihoz igazodva – többek között az alábbi eszközökkel és megoldásokkal támogatja:

- a munkakörök feltérképezése és rugalmas értelmezése a foglalkoztatási lehetőségek bővítése érdekében,
- atipikus foglalkoztatási formák és rugalmas munkaszervezési megoldások alkalmazása,
- észszerű alkalmazkodás és egyéni szükségletekhez igazodó munkakörülmények kialakítása,

## A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029

- technológiai és munkavégzést támogató eszközök alkalmazása a lehetőségektől függően,
- vállalati tudásmegosztás és belső támogatási mechanizmusok működtetése,
- együttműködés fenntartása a szakmai és civil szervezetekkel a jó gyakorlatok megosztása érdekében.

Ezek az eszközök a BKK esélyegyenlőségi céljait szolgáló, **fejleszthető és rugalmas keretrendszer** részeként jelennek meg.

### **2/b) Társadalmi kisebbségben élők hátrányos megkülönböztetésének a megelőzése**

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

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

### **Eszközök és alkalmazott megoldások**

A célok megvalósítására a BKK az alábbi eszközöket és gyakorlatokat alkalmazza, illetve tartja fenn, a szervezeti igényekhez igazodva:

- szemléletformáló és érzékenyítő megközelítések alkalmazása a szervezeti működésben,
- a beilleszkedést és szakmai fejlődést támogató kapcsolatok és tudásmegosztási formák,
- olyan munkaszervezési és munkakörülmények kialakítása, amelyek figyelembe veszik az eltérő kulturális, vallási vagy nyelvi sajátosságokat,
- szakmai párbeszéd és együttműködés lehetőségének a fenntartása külső szereplőkkel és programokkal.

A Társaság ezeket az eszközöket az esélyegyenlőségi célok érvényesítését szolgáló irányadó keretként kezeli, biztosítva a rugalmas alkalmazkodás lehetőségét a változó szervezeti és társadalmi környezethez.

**A sokszínűség és a méltányos bánásmód, mint esélyegyenlőségi cél megvalósítása érdekében a Társaság tudatosan javítja a generációk közötti munkahelyi együttműködést.**

*A BKK célja megvalósítani a generációk közötti együttműködés javításán keresztül is a sokszínűség és a méltányos bánásmód esélyegyenlőségi alapelvét. Ezért a Társaság arra törekszik, hogy elősegítse az idősebb munkavállalók tapasztalatainak az 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 a támogatása**

A pályakezdők és fiatal munkavállalók támogatása kiemelten fontos a BKK számára az esélyegyenlőség szempontjából, mert ez a korosztály a munkaerőpiacra lépése során gyakran tapasztal nehézségeket. 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 a támogatásával a Társaság lehetőséget nyújt a pályakezdők számára, 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 a mentorálási lehetőségek igényét.

### **Eszközök és alkalmazott megoldások**

A fenti célok érvényesítését a BKK – a szervezeti és működési sajátosságaihoz igazodva – az alábbi eszközökkel és megoldásokkal támogatja:

- utánpótlás-nevelési és fejlődési lehetőségek biztosítása, a szervezeti igényekhez igazodva;
- tanulás és tapasztalatszerzés támogatása valós munkakörnyezetben;
- mentorálási és tudásmegosztási formák ösztönzése;
- rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezési megoldások alkalmazása annak érdekében, hogy összehangolja a gyakornokok tanulmányaival;
- együttműködés fenntartása az oktatási intézményekkel és a szakmai partnerekkel;
- a generációk közötti kommunikációt és együttműködést támogató szervezeti megközelítések.

#### **3/b) Nyugdíj mellett dolgozók és szenior-életkorú munkavállalók foglalkoztatásának a támogatása**

A BKK számára fontos a nyugdíj mellett dolgozók és a szenior munkavállalók foglalkoztatásának a 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 Társaság számára: stabil, elkötelezett munkaerő, és csökkenti a munkaerőhiányt.

### **Eszközök és alkalmazott megoldások**

A célok megvalósítása érdekében a BKK az alábbi rugalmasan alakítható eszközöket és megoldásokat alkalmazza:

- atipikus és rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása az élethelyzetekhez igazodva;

## A BKK Esélyegyenlőségi terve 2025–2029

- egészségmegőrzést és jóllétet támogató megoldások integrálása a szervezeti működésbe;
- a munkavégzést támogató technológiai és digitális eszközökhöz való hozzáférés ösztönzése;
- a nyugdíj melletti foglalkoztatással és a munkaerőpiaci átmenettel kapcsolatos tájékoztatás biztosítása;
- a generációk közötti tudásmegosztást és együttműködést támogató szervezeti gyakorlatok.

### **VIII. 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 az érdekében rendszeresen prevenciós szűrővizsgálatokat, mentális és fizikai egészséget támogató előadásokat szervez, amelyeken önkéntes a részvétel. A vizsgálat része az egészségmegőrző program, ami a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.
- A munkaköri feladatok ellátásához szükséges képzések, továbbképzések szervezésekor a Társaság arra törekszik, hogy a lehetőségeihez mérten munkaidőben, a gyermekgondozási és -oktatási intézmények nyitvatartási idejében tartsa 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 bérstruktúrát, biztosítaniuk kell a munkavállalók számára a bérekre vonatkozó információkat, valamint meg kell akadályozniuk mindenféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.
- BKK Esélyegyenlőségi platform létrehozása a Társaság intranetoldalán, ami lehetővé teszi a munkatársaknak, hogy a témában tájékozódjanak, programokat közöl, e-learning-tananyagot tesz elérhetővé.
- A Társaság esélyegyenlőségi tevékenységének az elemeiről, a munkavállalókat érintő aktualitásairól a Belső Hírlevelekből mindenki rendszeresen tájékozódhat.
- 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 összefüggő programjainak a tervezéséért, megvalósításáért – tevékenységi körénél fogva – az Esélyegyenlőségi munkacsoport felel, hiszen a tagjai elhivatottak abban, 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.

## IX. A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT TÁMOGATÓ RENDSZEREK, FELADATKÖRÖK

### 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 a tevékenységét, aktív közreműködését az illetékes szakterületi vezetők hagyták 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.

### Esélyegyenlőségi referens

Az esélyegyenlőségi követelmények megfelelés befelé irányuló megvalósításának tekintjük, hogy a BKK munkáltatóként és üzleti partnerként is az esélyegyenlőség elveinek megfelelő hozzáállást tanúsít. Tevékenységének az összes 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 betarttatásának a szakmai felügyeletét, a Társaság ilyen szempontú megfelelőségének a figyelemmel kísérését az erre kijelölt esélyegyenlőségi referens biztosítja.

#### *a) Éves beszámolás*

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

### Compliance

A BKK-nál előforduló egyenlő bánásmód követelményének a 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 az 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 (az 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) elhelyezett bejelentőládákba dobva. Továbbá e-mailben, a bejelentés fogadására kialakított e-mail-címen ([compliance@bkk.hu](mailto:compliance@bkk.hu)).

A bejelentések kezelése során a bejelentő jogos érdeke nem sérülhet: kérheti a személyes adatai zárt kezelését, sőt anonimitása teljes megőrzését is.

## **X. 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 a tényéről, a tervezet tartalmáról a Társaság közérthetően és hozzáférhetően tájékoztatja a teljes munkavállalói közösséget, és közzéteszi a Társaság honlapján is.

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