



BUDAPESTI
KÖZLEKEDÉSI
KÖZPONT

BKK a sokszínűségért

Esélyegyenlőségi Terv 2021–2024

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:

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,
- 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.),
- Budapest főváros helyi esélyegyenlőségi programja (2017–2022) (a továbbiakban: FHEP),
- Az Európai Parlament és a Tanács 181/2011/EU rendelete (2011. február 16.) az autóbusszal közlekedő utasok jogairól és a 2006/2004/EK rendelet módosításáról.

Egy munkahelyi esélyegyenlőségi terv (a továbbiakban: EET) célja, hogy társadalmi felelősségének tudatában a munkáltató példamutató magatartást gyakoroljon és közvetíten 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 befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében.

Továbbá meghatároz néhány fennálló és lehetséges problémát a munkahelyi esélyegyenlőséggel, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos gyakorlatból azokkal a konkrét intézkedésekkel, valamint a megvalósításukra vállalt ütemtervvel együtt, amelyek az adott problémák megelőzéséhez és megszüntetéséhez szükségesek, ezáltal az esélyegyenlőségi követelményeknek minél teljesebb körűen 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 – az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

II. ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

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 hátrányok.

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 a rendelkezés, 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 neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez tartozása, anyanyelve, fogyatékossga, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselési szervhez tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlen(ebb) bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest. (Ebktv. 8. §)
6. **Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb (lásd előző pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányos(abb) helyzetbe, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (Ebktv. 9. §)
7. **Megtorlásnak minősül** az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.
8. **Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkavállalók** a fogyatékossgal élő vagy legalább 40 százalékos mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók.
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 kifejezésére és védelmére irányul.
10. **Zaklatásnak minősül** az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelyik az érintett személynek 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. **Az egyetemes tervezés** olyan tervezési stratégia, amelynek alkalmazásával biztosítható a társadalom lehető legszélesebb rétege számára az akadálymentes, biztonságos és kényelmes környezet, a teljes körű hozzáférés az információkhoz és a kulturális javakhoz, a minél teljesebb részvétel lehetősége a társadalmi tevékenységekben.

Az épített környezet formálása során olyan műszaki megoldások élveznek előnyt, amelyek a lehető legtöbb felhasználónak alkalmasak, és egy termékkel szolgálják ki az igénybe vevők különböző, időben, szituációban változó igényeit, szükségleteit. Az egyetemes tervezés elvének alkalmazása mellett is szükséges lehet helyenként speciális eszköz vagy műszaki megoldást alkalmazni. **A Fot. 2. cikk meghatározása értelmében egyetemes tervezésen** a termékek, a környezet, a programok és szolgáltatások oly módon történő tervezését értjük, hogy azok minden ember számára a lehető legnagyobb mértékben hozzáférhetőek legyenek adaptálás vagy speciális tervezés szükségessége nélkül. Az egyetemes tervezés nem zárhatja ki a fogyatékkal élő személyek csoportjai számára szükséges támogató-segítő eszközök és technológiák indokolt esetben történő használatát.

- 12. Észszerű alkalmazkodás:** az új térelemek megtervezéséhez képest későbbi fázisban, a már meglévő építmények, terek átalakítására értelmezhető a szintén a Fot. 2. cikkében rögzített „ésszerű alkalmazkodás” fogalma. Az ésszerű alkalmazkodás azokat az elengedhetetlen, megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem járnak aránytalan és indokolatlan teherrel, és adott esetben ahhoz szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékkal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.
- 13. 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.”
- 14. Hozzáférhetőség:** „A fogyatékkal élő személyek önálló életvitelének és az élet valamennyi területén történő teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében a részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy másokkal azonos alapon biztosítsák a fogyatékkal élő személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákhoz és rendszerekhez, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést mind városi, mind vidéki területeken. Ezek az intézkedések magukban foglalják a hozzáférési akadályok és korlátok beazonosítását és felszámolását.” (Fot. 9. cikk)

III. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

1. Időbeli hatály

Jelen Esélyegyenlőségi Terv (EET) 2021. július 01. napjától 2024. 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 eltérések figyelembevételével – 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 és a megvalósításukért felelős szervezeti egységeket, személyeket.

Az esélyegyenlőségi követelményeknek való megfelelés *befelé irányuló 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.

Az esélyegyenlőségi követelményeknek való megfelelés *kifelé irányuló megvalósításának* tekintjük azt, hogy *a Társaság az általa fő tevékenységként végzett közszolgáltatások nyújtásával összefüggésben a stratégiai tervezéstől kezdve a fejlesztéseken, átalakításokon, beruházásokon át a mindennapi működtetés operatív feladatköréig valamennyi közlekedés-stratégiai feladata végrehajtása során különös hangsúlyt fektet az egyetemes tervezés, észszerű alkalmazkodás és egyenlő esélyű hozzáférés elveinek lehető legteljesebb mértékű érvényesülésére.*

IV. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ALAPELVEK

Jelen Esélyegyenlőségi Terv (EET) összefoglalja a BKK munkavállalóinak életében, valamint a vele kapcsolatban lévő partnerei és 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 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 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 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 kötelezettséget vállal, 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-felvételre, 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, egészségi állapotuk miatt.

A BKK mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 45 évesnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a fogyatékossgal élő dolgozók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelők, a 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában és végrehajtásában.

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 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. Partneri kapcsolat, együttműködés

A BKK a foglalkoztatás keretei között és gazdálkodási, üzleti tevékenységében is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki a Társaság üzleti és gazdasági szempontjait figyelembe véve és kölcsönös előnyök biztosításával.

A BKK tiszteletben tartja a partnerek, az ügyfelek és a munkavállalók, valamint a demokratikus és/vagy törvényi felhatalmazás útján létrejött munkavállalói érdekképviseltek jogait, valamint a szervezkedés és a kollektív cselekvés szabadságát.

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, betartva a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét. A BKK mint munkáltató – az érdekképviseltek közötti kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló együttműködés keretében – az Esélyegyenlőségi Terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a munkavállalói érdekképviseltekkel is.

4. Társadalmi szolidaritás

Sem a foglalkoztatás során, sem a közszolgáltatás nyújtásával összefüggésben nincs olyan szempont, amelynek alapján az egyik ember (ügyfél, partner, munkavállaló) értékesebb a másíknál 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.

5. 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.

V. A BKK ÁLTALÁNOS VÁLLALÁSAI, AMELYEK A MUNKAVÁLLALÓKAT ÉRINTIK

Az Esélyegyenlőségi Terv jelen pontjában megfogalmazott feladatok, vállalások a munkáltatóval 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 szervez önkéntes részvétellel az alábbi betegségekre vonatkozóan: mellrák, prosztatatarák, vérnyomásproblémák, cukorbetegség-szűrés. A vizsgálat részeként egészségmegőrző program keretében ösztönzi a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására.
- A munkaköri feladatok ellátásához szükséges képzések, továbbképzések szervezésekor a munkáltató arra törekszik, hogy munkaidőben történjenek, ezért a lehetőségeihez mérten a gyermekgondozási és -oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi meg azokat.
- A 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és -oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.
- A munka és a család egyensúlya megtartása érdekében a BKK rendszeresen szervez munkahelyi családi rendezvényeket (családi nap, kulturális programok).
- A szervezeti egység vezetőjével előzetesen egyeztetve a BKK évente egy munkanapon lehetőséget ad a foglalkoztatottnak, hogy megmutassák gyermeküknek a munkakörnyezetüket, és – a mindenkor hatályos adat- és titokvédelmi szabályok megtartásával – bemutassák, mivel foglalkoznak.
- A BKK vállalja, hogy a gyermekgondozási távollét ideje alatt is tartja a kapcsolatot az érintett munkavállalóval, tájékoztatja, segítve ezzel visszatérését a munkába. Ennek érdekében a Társaság a kisgyermeket nevelő munkavállalók munkahelyre történő visszaillesztését támogató programot alakít ki és működtet.
- A BKK az esetleges elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű és/vagy védendő csoportokba tartozók esélyegyenlőségét, amelynek megfelelően lehetőségeihez mérten gondoskodik olyan programokról, amelyek segítenek az elbocsátás előtt álló munkavállalóknak új munkahelyet keresni, és felkészítik őket az új munka vállalására.
- A BKK törekszik az egészséges, akadálymentes munkakörnyezet kialakítására: az észszerű alkalmazkodás elvének és követelményeinek megfelelően a fizikai környezeti beavatkozásokon kívül egyéb olyan intézkedéseket is megtesz, amelyek az adott – pl. fogyatékkal élő – dolgozó egyéni igényeit még vállalható mértékű munkáltatói igazodással segítik (pl. több, máshogy időzített szünet, speciális szoftver, rugalmas munkaidő, home office, stb.).

VI. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK 2021. JÚLIUS 1. NAPJÁTÓL 2024. DECEMBER 31-IG TERJEDŐ IDŐSZAKRA

A) Esélyegyenlőség

1. A kijelölt esélyegyenlőségi referens közreműködésével *az esélyegyenlőség érvényesülését elősegítő munkacsoport* jön létre a felmerülő stratégiai, tervezési és végrehajtási kérdések szakmai egyeztetése céljából. A munkacsoport állandó tagjai a Humánerőforrás, a Kommunikáció, a Compliance, a Mobilitásmenedzsment, a Mobilitásfejlesztés, a Projektmenedzsment és a Stratégiai Tudásközpont szakterület erre felkért munkatársai, valamint az esélyegyenlőségi és a hozzáférhetőségi referensek.
 - Felelős az esélyegyenlőségi referens.
 - Ütemezés az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követő három hónapon belül.
2. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának tényéről, a Terv tartalmáról és az esélyegyenlőségi tárgyú panaszbejelentések megtételének eljárásrendjéről *a Társaság közérthető és hozzáférhető tájékoztatást nyújt a teljes munkavállalói közösség számára, illetve ezeket az információkat a Társaság honlapján is közzéteszi.*
 - Felelős az esélyegyenlőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követő három hónapon belül.
3. Egyeztet a *munkavállalói érdekképviselőkkel a tapasztalataikról, és véleményüket kéri az Esélyegyenlőségi Terv megvalósítási lépéseiről.*
 - Felelős az esélyegyenlőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követő három hónapon belül.
4. A következő időszak intézkedései és az esélyegyenlőségi célok megvalósulása érdekében a Társaság külső szakértő bevonásával *2021-ben részletes esélyegyenlőségi állapotfelmérést készít.* A Társaság az irodai, munkahelyi fizikai környezet akadálymentességén, az erre vonatkozó átalakítási igényeken túlmenően felméri a BKK-nál foglalkoztatott (különösen, de nem kizárólag a megváltozott munkaképességű) munkavállalók pszichoszociális és egyéb, az esélyegyenlőséggel, hozzáférhetőséggel kapcsolatos igényeit, véleményét, javaslataikat beépíti a soron következő Esélyegyenlőségi Terv(ek)be.
 - Felelős az esélyegyenlőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követő 6 hónapon belül, de mindenképpen még 2021 során.
 - 4.1. *Az állapotfelmérés módszertana és szempontjai elsődlegesen a következők:*
 - *pszichoszociális kockázatfelmérés,*
 - *a munkavégzés feltételeihez (elsősorban, de nem kizárólag a fizikai környezethez) kapcsolódó igényfelmérés,*
 - *a munkavállalók állapotához, speciális igényeihez kapcsolódó igényfelmérés.*
 - 4.2. *Pszichoszociális kockázatfelmérés, 2022:*
 - *szükségessége, indokoltsága (Mt.-előírás),*
 - *ütemterv,*
 - *Mt. szerint 3 évente kötelező: a BKK-nál legközelebb 2022 őszén aktuális, ehhez már 2021-ben szükséges az előkészülni.*
 - *A 2022-es felmérés fedezetét már 2021-ben tervezni kell a költségvetésbe.*

- 2022 Q2: felmérés; 2022 Q3: elemzés; 2022 Q4: intézkedések.
- 4.3.** A felmérés adatait a BKK a saját adatvédelmi és adatbiztonság szabályzatának előírásaival és a személyügyi nyilvántartás lehetőségeivel összhangban rögzíti, a GDPR-szabályok vonatkozásában a *Társaság adatvédelmi tisztviselőjével egyeztetve*.
- 4.4.** A BKK-nál foglalkoztatott *megváltozott munkaképességű munkavállalók igényeinek felmérését követően* véleményüket, javaslataikat a Társaság beépíti a soron következő Esélyegyenlőségi Terv(ek)be.
- 4.5.** A megváltozott munkaképességű munkavállalók BKK-ban való foglalkoztatási lehetőségeinek vizsgálatát/felmérését követően a *Társaság javaslatokat dolgoz ki foglalkoztatásuk esetleges bővítésére*.
- Felelős az esélyegyenlőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés a 4. pontban írt felmérés elvégzését követően azonnal, illetve folyamatosan, de legfeljebb 6 hónapon belül.
- 5.** Az esélyegyenlőségi munkacsoport *ajánlást tesz a toborzási és felvételi eljárásokhoz kapcsolódó dokumentumok* (álláshirdetés, önéletrajz, interjúk stb.) releváns adatigényére, az *esélyegyenlőségi szempontok szerinti felülvizsgálatára*, esetleges kiegészítésére.
- Felelős az esélyegyenlőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés a 4. pontban írt felmérés elvégzését követően azonnal, de legfeljebb 6 hónapon belül.
- 6.** Az esélyegyenlőségi munkacsoport elvégzi a *BKK működési alapidokumentumainak felülvizsgálatát, és javaslatot tesz az esélyegyenlőségi/hozzáférhetőségi szempontok szerinti* esetleges módosításokra, kiegészítésükre.
- Felelős az esélyegyenlőségi és a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés legkésőbb 2022. év végéig.

B) Hozzáférhetőség

- 1.** A BKK évente *esélyegyenlőségi napot* tart, amelyen a Társaság munkatársai, partnerei és ügyfelei megismerkedhetnek a BKK esélyegyenlőségi és hozzáférhetőségi törekvéseivel, a diszkrimináció megelőzésének és a hozzáférési akadályok megszüntetésének lehetőségeivel, az egyenlő bánásmód megsértésekor alkalmazott eljárás folyamatával, valamint megismerhetik, megtapasztalhatják a segítséggel élők mindennapi kihívásait.
- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
 - Ütemezés: évente, kora ősszel.
- 2.** Az esélyegyenlőségi és hozzáférhetőségi tevékenység keretében a *szokásos kommunikációs csatornákon, így különösen e-mailben rendszeres tájékoztatást nyújt a Társaság esélyegyenlőségi és hozzáférhetőségi tevékenysége elemeiről, munkavállalókat érintő aktualitásairól* és ezt a tevékenységét *külső kommunikációjában partnerei és ügyfelei felé is megjeleníti* (pl. saját közösségimédia-felületein, sajtóközleményeiben).
- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.

- Ütemezés: első alkalommal az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követő 6. hónapban, majd azt követően folyamatosan.

2.1. Esélyegyenlőségi naptár

Fogyatékossgal, esélyegyenlőséggel kapcsolatos „jeles napok”, emléknapok, világnapok összegyűjtése, az egyes alkalmakhoz illő szakmai tartalmak megosztása külső és belső kommunikációval (HR, Kommunikáció).

- Felelős a hozzáférhetőségi referens az esélyegyenlőségi referenssel és a Kommunikáció szakterülettel közösen.
- Ütemezés: az EET elfogadását követően azonnal, majd folyamatosan.

2.2. Társadalmi felelősségvállalási programok (CSR-kampányok)

A BKK társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos programjainak tervezéséért, megvalósításáért alapvetően a Kommunikáció szakterület a felelős, azonban az Esélyegyenlőségi Munkacsoport – tevékenységi körénél fogva – elhivatott arra, hogy a folyamat eredményességét szükség és igény esetén javaslataival, szakmai és kapcsolattartói közreműködésével, koordinációs tevékenységével segítse.

- Felelős az Esélyegyenlőségi Munkacsoport a Kommunikáció szakterülettel közösen.
- Ütemezés: az EET elfogadását követően azonnal, majd folyamatosan

3. A BKK tematikus hozzáférhetőségi és esélyegyenlőségi képzést szervez munkatársai számára 2022 első felében.

Az ismétlődő, illetve rendszeres belső képzési program keretében az esélyegyenlőségi/hozzáférhetőségi terület valamennyi részterületét érintő oktatás, képzés szükséges, amelyen keresztül a lehető legszélesebb munkavállalói réteget kell elérni és megszólítani, lehetőség szerint minél inkább gyakorlatorientált ismeretterjesztő, szemléletformáló képzések formájában.

- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
- Ütemezés: 2022 első felében, majd igény szerint évente / két évente ismételve.

4. Az egyenlő esélyű hozzáférés szempontjainak érvényesítése a BKK (projekt)tevékenységei során

A hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával felügyeli a BKK (projekt)tevékenységei során az egyenlő esélyű hozzáférés szempontrendszerének érvényesítését külső szakértők és civil szervezetek bevonásával.

A BKK projektjei esetében meg kell határozni azokat a mérföldköveket, amelyekben a hozzáférhetőségi referens és a munkacsoport véleményezése, hozzájárulása szükséges.

A hozzáférhetőségi referens a munkacsoport és a bevont szakértők (rehabilitációs környezettervező szakmérnök) és civil szervezetek segítségével ellenőrző, jóváhagyó, minőségbiztosító szerepet tölt be a BKK tevékenységei során.

A BKK előírja a megbízott vállalkozóknak, hogy alkalmazzanak rehabilitációs környezettervező szakmérnököt, valamint tanácsadói szerepkörben keretszerződés alapján saját rehabilitációs környezettervező szakmérnököt von be.

A hozzáférhetőségi referens szorosan együttműködik a részvételi koordinátorral, hogy a BKK a lakosság bármely tagja számára biztosítson hozzáférést a projektjeivel, tevékenységével kapcsolatos információkhoz, és adott legyen az alulról jövő kezdeményezés lehetősége is hozzáférhetőségi témákban.

- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
- Ütemezés: az EET elfogadását követő 6 hónapon belül a hozzáférhetőségi keretrendszer kidolgozása, a folyamatszabályozás elkészítése, majd folyamatos alkalmazása.

5. *(Nemzetközi) együttműködések, partnerkapcsolatok*

A hozzáférhetőségi referens feladata a szakértői és civil kapcsolatrendszer felépítése hazai és nemzetközi szinten annak érdekében, hogy a Társaság szakirányú tudása naprakész és ügyfélközpontú legyen.

- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
- Ütemezés az EET elfogadásától folyamatosan.

6. *Érintetti fórumok (stakeholder workshop)*

A BKK esélyegyenlőségi tevékenységének megvalósítása érdekében stakeholder (érintetti) fórumokat hoz létre és működtet, amelyek kiváló kapcsolattartási és információcserélési lehetőségek a partnerekkel, ügyfelekkel egyaránt (pl. Budapest Közút, BKV, ArrivaBus, fogyatékosággal élő személyek érdekképviselői, esélyegyenlőséggel foglalkozó civil szervezetek, Fővárosi Önkormányzat, AJBH stb.).

- Felelős a hozzáférhetőségi referens a munkacsoport támogatásával.
- Ütemezés: 2021 második felében, majd igény és lehetőség szerint rendszeresen.

7. *Tudástár, jó gyakorlatok gyűjteménye*

Jó gyakorlatok összegyűjtése, majd azokat a BKK számára lehetséges adaptációs szempontok szerint értékelni, és a BKK Stratégiai Tudásközponttal együttműködve feltölteni a központi tudástárba, rendszerezetten gyűjteni és hasznosítani.

- Felelős az Esélyegyenlőségi Munkacsoport a Stratégiai Tudásközponttal közösen.
- Ütemezés: az EET elfogadásától folyamatosan.

8. *Hozzáférhetőségi fejlesztések megvalósulását célzó együttműködés(ek)*

A BKK mint felelős munkáltató igyekszik érvényesíteni az egyenlő esélyű hozzáférés szempontjait a dolgozók munkavégzésével kapcsolatban igénybe vett ingatlanoknál éppúgy, ahogyan a közszolgáltatásokat nyújtva is folyamatosan arra törekszik, hogy minden ügyfele számára lehetővé tegye az egyenlő esélyű hozzáférést.

Az akadálymentesítési felmérések, illetve az eredményüket tükröző tanúsítványok, valamint a felmérés nyomán kirajzolódó fejlesztési irányok – összességében az egész akadálymentesítési, hozzáférhetőségi vállalás – nagyon erőteljes pozitív üzenet a BKK mint felelős munkáltató és tudatos közszolgáltató részéről az ügyfelei, partnerei és munkavállalói felé egyaránt.

- A konkrét feladat: piackutatást követően felmérések, majd intézkedési tervek megfogalmazása.
- Felelős: esélyegyenlőségi és hozzáférhetőségi referensek közösen.
- Ütemezés: 2021 második felében indítva, majd folyamatosan.

VII. A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁT TÁMOGATÓ RENDSZEREK, FELADATKÖRÖK

1. Esélyegyenlőségi Munkacsoport

A jelen Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről szóló 2021. március 30. napján tartott szakértői megbeszélésen megalakult az állandó Esélyegyenlőségi Munkacsoport, amely egyaránt stabil szakmai bázisa az EET 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.

2. 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 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, illetve az azon belül erre kijelölt esélyegyenlőségi referens feladata.

a) Éves beszámolás

A BKK vezérigazgatója által megbízott esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2021. december 15-ig beszámolót készít a terv teljesülésének állapotáról.

b) Referensi közreműködés a HR toborzási, felvételi, on-boarding folyamataiban, valamint az exitinterjúkon

- Ha a pályázó igényli, az esélyegyenlőségi referens a munkaerő-felvételnél a jelentkező segítségére lehet. A referens feladata az interjú, a felvételi folyamat esélyegyenlőségi szempontú felügyelete, de a felvételi beszélgetésbe nem folyhat bele. A jelentkezők figyelmét fel kell hívni erre a lehetőségre a szokásos kommunikációs felületeken közzétett álláshirdetésekből.
- Az esélyegyenlőségi referens javaslatot készít az új munkavállalóknak átadott „Tájékoztató a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és kötelezettségekről” című dokumentum tartalmának esélyegyenlőségi szempontú felülvizsgálatára, esetleges kiegészítésére.

- Amennyiben a távozó munkatárs igényli, *akkor az esélyegyenlőségi referenst is megkeresheti* az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget érintő kérdések tekintetében.

3. Hozzáférhetőségi referens

Az esélyegyenlőségi követelmények megfelelés kifelé irányuló megvalósításának tekintjük azt, hogy a Társaság az általa fő tevékenységként végzett közszolgáltatások nyújtásával összefüggésben a stratégiai tervezéstől a fejlesztéseken, átalakításokon, beruházásokon át a mindennapi működtetés operatív feladatköréig valamennyi közlekedésstratégiai feladat végrehajtásakor különösen figyel arra, hogy az egyetemes tervezés, az észszerű alkalmazkodás és az egyenlő esélyű hozzáférés elvei a lehető legteljesebb mértékben érvényesüljenek.

Ezek a feladatok és elvek stratégiai jellegre tekintettel az előző mondatban foglaltak következetes képviselése, illetve a leírt szempontok betartásának és betartatásának szakmai felügyelete a Mobilitásfejlesztési Igazgatóság szervezeti egység erre kijelölt munkatársának, a hozzáférhetőségi referensnek a feladata.

a) Kapcsolattartás

A hozzáférhetőségi referens javaslatot tesz hosszú távú együttműködések megkötésére az esélyegyenlőségi célcsoportok érdekképviseléseivel a közösségi közlekedési szolgáltatások eredményes fejlesztése érdekében, illetve gondoskodik arról, hogy a kapcsolattartás az érdekképviselői partnerekkel folyamatos és hatékony legyen.

b) Projekttevékenység támogatása

A hozzáférhetőségi referens feladata a B/4–5. pontja szerint az egyenlő esélyű hozzáférés szempontjainak érvényesítése a BKK (projekt)tevékenységeiben, és az ezt támogató civil és szakmai partnerség gondozása, a kapcsolattartói szerepkör ellátása.

VIII. Egyéb rendelkezések

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. 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, a munkavállalóknak erről írásban kell nyilatkozniuk a BKK felé.

Elfogadását követően a jelen Esélyegyenlőségi Tervet a BKK közzéteszi a honlapján.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2021. július 01. napján lép hatályba. Ezzel egy időben a BKK Igazgatósága 347/2019. (09. 11.) határozatával jóváhagyott, a 2019–2020. évre készített BKK Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.