**A büntetés-végrehajtás országos parancsnokának**

**29/2017. (II. 20.) OP**

**szakutasítása**

**a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága**

**Esélyegyenlőségi Tervének kiadásáról**

A büntetés-végrehajtási szervezet belső szabályozási tevékenységéről szóló 2/2013. (IX.13.) BVOP utasítás 7. pontja alapján – figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésére – a következő szakutasítást adom ki:

1. A szakutasítás mellékleteként kiadom a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága Esélyegyenlőségi Tervét.
2. A szakutasítás hatálya kiterjed a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnokságával szolgálati viszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló, továbbá az átrendelt és kirendelt személyekre.
3. A szakutasítás a kiadást követő napon lép hatályba.
4. Hatályát veszti a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 17/2014. (VII.18.) OP szakutasítás.

**Dr. Tóth Tamás bv. vezérőrnagy**

**országos parancsnok**

*Melléklet a 29/2017. (II. 20.) OP szakutasításhoz*

**A Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnokságának**

**Esélyegyenlőségi Terve**

Jelen Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: ET) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása céljából, a hátrányos helyzetű foglalkoztatott csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében készült el, az alábbiak szerint.

**I.**

**Értelmező rendelkezések**

1. A szakutasítás alkalmazásában:
2. gyermekes foglalkoztatott: a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága (a továbbiakban: munkáltató) állományában hivatásos, vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló olyan személy (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott), aki legalább egy 14 éves vagy annál fiatalabb gyermeket saját háztartásban vér szerinti, vagy örökbefogadó szülőként, felmenőként, élettársként, a gyermek szülőjének együttélő házastársaként, gyámként, nevelőszülőként, helyettes szülőként, hozzátartozóként nevel, valamint aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van;
3. hozzátartozó: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § *f)* pontjában meghatározott személy;
4. rendkívüli esemény: különösen a foglalkozatott gyermeke életében, a gyermekhez kötötten előforduló nem mindennapi esemény, így különösen a gyermeket érintő baleset, illetve egészségügyi szabadsággal, betegszabadsággal vagy táppénzzel nem járó, csak munkaidőben elvégezhető orvosi vizsgálat;
5. fogyatékos: a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § *a)* pontjában meghatározott személy;
6. tartósan beteg személy: a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § *f)* pontjában meghatározottak szerinti személy;
7. megváltozott munkaképességű személy: a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 2. § (1) bekezdésében meghatározott személy;

**II.**

**Általános célok, etikai elvek**

1. A munkáltató az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatási jogviszony keletkezése, a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, valamint a munkáltató belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében nem tesz különbséget a foglalkoztatottak között. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükségszerű megkülönböztetés esetei.
2. A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést és megtorlást.
3. Az ET nem tartalmazza azon kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, illetve érdekképviseleti szervezettel kötött megállapodásból következnek.
4. A munkáltató kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására. Ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza, ami kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartama alatt az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására, az áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre és a jogviszony megszüntetésére.
5. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A foglalkoztatottak és a saját érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket és körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

**III.**

**A munkáltató vállalásai az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása céljából**

1. *A munkaügyi folyamatok szabályozása az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében*
2. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató – kapcsolt munkakörben - esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat. Feladata:
3. az ET teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése, annak a munkáltatóval, valamint a munkavállalói és a szakmai érdekképviseleti szervekkel (Magyar Rendvédelmi Kar, az FBVSZOSZ és a BVDOSZ) történő egyeztetése,
4. munkatársak részéről írásos formában, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt érkező panaszok kivizsgálása, a választervezet elkészítése,
5. az ET-ben biztosított kedvezmények igénybevétele céljából a személyügyi nyilvántartástól elkülönített nyilvántartás vezetése.
6. *A foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjedése*
7. A munkáltató az általa meghirdetett valamennyi állásra kiírt pályázat megfogalmazásakor, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a kifejezett pozitív diszkrimináció szándékát kivéve nem tesz különbséget.
8. A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között – elsősorban belső forrásaira épít. A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
9. A munkáltató biztosítja a foglalkoztatottak teljes köre számára az induló képzésekről szóló tájékozódást.
10. A meghirdetett képzések elbírálásánál a 40 év feletti foglalkoztatottak előnyt élveznek az olyan végzettségek megszerzésében, amelyek a fiatalabb generációknál már alapképzettségnek számítanak (ECDL, Internet, nyelvtanfolyam stb.). A tanfolyamokon való részvételt – a részvételi létszámlehetőségek függvényében – a munkáltató felajánlja a gyermekgondozási segélyben (a továbbiakban: GYES), illetve gyermekgondozási díjban (a továbbiakban: GYED), csecsemőgondozási díjban (a továbbiakban: CSED) részesülőknek, készségeik, tudásuk szinten tartása érdekében a gyermekgondozás ideje alatt.
11. A 7. c) pontban megjelölt nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott személyes és különleges adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetőek. A nyilatkozatok az esélyegyenlőségi referensnél bármikor leadhatók (*1., 2., 3. és 4. függelék*). Az adatok a kedvezmény igénybevétele okának fennállásáig, vagy a nyilatkozat visszavonásáig kezelhetők. A kedvezmény igénybevétele fennállásának megszűnését a foglalkoztatott köteles bejelenteni.
12. A nyilatkozat adattartalmát a kedvezmény igénybevételének megalapozottsága céljából a munkáltató, a foglalkoztatott közvetlen munkahelyi felettese és a munkáltató személyügyi szervének vezetője jogosult megismerni.
13. A munkáltató a közszférát érintő létszámleépítéskor a leépítendő munkatársak körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza. Különös figyelemmel mérlegeli az 50 év felettiek, a gyermekes, a tartós betegségben szenvedő és fogyatékos foglalkoztatottak helyzetét.
14. *A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása*
15. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a gyermekes foglalkoztatottak, a fogyatékos illetve a tartósan beteg hozzátartozót gondozó foglalkoztatottak részére. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény havi több részletben is igénybe vehető, azonban - két vagy több hónap vonatkozásában – nem vonható össze.
16. A munkáltató – a munkajogi jogszabályokban meghatározottakon túl – évente 1 nap, a munkavállaló rendes szabadságát nem terhelő, fizetett szabadnapot biztosít a rendkívüli események esetére a gyermekes foglalkoztatottaknak.
17. A munkáltató a gyermekes foglalkoztatottak munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a foglalkoztatottat – lehetőség szerint – legalább 24 órával az elrendelt rendkívüli munkavégzés megkezdését megelőzően tájékoztatja.
18. A gyermekes foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.
19. A foglalkoztatott számára a munkáltató – ha a munkakör azt lehetővé teszi – lehetőséget biztosít a hivatali munkarendtől eltérő munkarend igénybevételére.
20. A CSED-en, GYED-en és GYES-en lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a szervezett gyermek- illetve családi rendezvényeire. Segíti a GYED-ről és GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.
21. *A munkakörülmények javítása, egészséges életvitel támogatása*
22. A munkáltató megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossággal élő foglalkoztatottak részére havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény havi több részletben is igénybe vehető, azonban – két vagy több hónap vonatkozásában – nem vonható össze.
23. A munkáltató sportolási lehetőséget biztosít a foglalkoztatottak részére (kondicionáló terem a munkáltató központi épületében, szolgálati igazolvány felmutatásával úszás, kondicionáló terem használata a ROKK Rendészeti Szervek Kiképző Központjának IX. kerület, Vágóhíd u. 11-13. sz. alatti objektumában, valamint úszáslehetőségének biztosítása a Készenléti Rendőrség VIII. kerület, Hős utcai szabadidős létesítményében) és támogatja a sport- és szabadidős tevékenységek szervezését, azokon történő részvételt.
24. A munkáltató a hivatásos állományba tartozók éves fizikai alkalmassági követelményeknek való megfelelés elősegítése céljából, valamint a közalkalmazotti állományba tartozók egészséges életvitelének támogatása céljából - a szolgálatellátás zavartalan működése mellett - heti két óra munkaidő-kedvezményt biztosít, amellyel támogatja a sportolási lehetőséget a 22. pontban meghatározott helyeken.
25. A jogosultak 4 órás, illetve 2 órás munkaidő-kedvezmény igénybevételét az érintett szakterület előadói tartják nyilván (*5. és 6. függelék*), mely kimutatást minden hónap 10-éig elektronikus úton megküldenek az esélyegyenlőségi referensnek. A munkaidő-kedvezmény csak egy jogcímen – a 15., 21. vagy 23. pontja alapján – vehető igénybe.

**III.**

**Panasztétel biztosítása**

1. A foglalkoztatott (a III. fejezet vonatkozásában: panaszos) az egyelő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások mellett az esélyegyenlőségi referenshez is fordulhat (*7. függelék*).
2. Az esélyegyenlőségi referens a hozzá benyújtott panaszt haladéktanul jelenti a munkáltatónak. A vizsgálatot 15 napon belül folytatja le és annak eredményéről a munkáltatói jogkör gyakorlójának 3 munkanapon belül jelentést készít.
3. A munkáltató a vizsgálat eredményei alapján 8 munkanapon belül rendelkezik a panaszos tájékoztatásáról, a szükséges intézkedésekről, indokolt esetben a személyi felelősség érvényesítéséről. Az esélyegyenlőségi referens a munkáltatói rendelkezés alapján elkészíti a panaszosnak szóló válaszlevél tervezetét, illetve ilyen utasítás esetén az iratokat haladéktalanul átadja a Fegyelmi Osztály vezetőjének.
4. A panasztétel nem korlátozza a panaszost abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet egyéb jogi útra terelje.

**IV.**

**Egyéb rendelkezések**

1. Az ET-ben rögzített kedvezmények körét a munkáltató az érdekképviseletekkel egyeztetve folyamatosan bővítheti.
2. A munkáltató jelen ET közzétételét követően haladéktalanul gondoskodik az intranetes honlapján történő megjelentetéséről.

Függelékek:

1. számú függelék: [Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról](http://bv.gov.hu/admin/download/e/1d/b1000/2017_29szu-f01.docx)

2. számú függelék: [Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról](http://bv.gov.hu/admin/download/f/1d/b1000/2017_29szu-f02.docx)

3. számú függelék: [Nyilatkozat legalább 50 %-os fogyatékosságról, megváltozott munkaképességről](http://bv.gov.hu/admin/download/0/2d/b1000/2017_29szu-f03.docx)

4. számú függelék: [Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossággal élő gyermek neveléséről](http://bv.gov.hu/admin/download/1/2d/b1000/2017_29szu-f04.docx)

5. számú függelék: [A jogosultak 4 órás munkaidő-kedvezmény igénybevétele](http://bv.gov.hu/admin/download/2/2d/b1000/2017_29szu-f05.docx)

6. számú függelék: [A heti 2 óra munkaidő-kedvezmény igénybevétele](http://bv.gov.hu/admin/download/3/2d/b1000/2017_29szu-f06.docx)

7. számú függelék: [Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap](http://bv.gov.hu/admin/download/4/2d/b1000/2017_29szu-f07.docx)