



ORSZÁGOS VÍZÜGYI
FŐIGAZGATÓSÁG

**AZ ORSZÁGOS VÍZÜGYI FŐIGAZGATÓSÁG
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

I. ALAPVETŐ CÉLOK, ETIKAI ELVEK

Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság (a továbbiakban: Munkáltató) kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás kapcsán az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében megakadályozza és megelőzze a közalkalmazottak, munkavállalók és közfoglalkoztatottak (a továbbiakban: foglalkoztatottak) hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a foglalkoztatott bármilyen – különösen kor, nem, családi állapot, nemzetiség, vallás és politikai meggyőződés, munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés – diszkriminációjára.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket teremt, melyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

A foglalkoztatottakkal történő együttműködés

A Munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a foglalkoztatottakat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett.

II. HELYZETFELMÉRÉS

1. A helyzetfelméréssel kapcsolatos általános tudnivalók

A helyzetfelmérés 2024. július 1. napján az alábbiakra terjedt ki:

- a. létszám, alkalmazás jellege,
- b. életkor, nemek megoszlása,
- c. iskolai végzettség,
- d. vezetői munkakörök,
- e. szociális juttatások,
- f. fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak.

A helyzetfelmérés alapjául szolgáló statisztikai adatok a Munkáltatónál használt személyügyi rendszerből kerültek lekérdezésre.

2. A foglalkoztatottak létszáma és az alkalmazás jellege szerinti megoszlása

A helyzetfelmérés időpontjában a Munkáltató engedélyezett létszáma 244 fő, meglévő állományi létszáma¹ 262 fő, melyből 241 fő (92%) közalkalmazotti jogviszonyban, 16 fő

¹ **Meglévő állományi létszám:** A Munkáltatónál közalkalmazotti-, munka-, közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott engedélyezett és ezen felüli aktív és inaktív állományi létszám.

(6,1%) munkajogviszonyban és 5 fő (1,9%) közfoglalkoztatási jogviszonyban kerül foglalkoztatásra.

A kinevezések és szerződések tartamát vizsgálva megállapítható, hogy a meglévő állományi létszámból 225 fő (85,9%) határozatlan, 37 fő (14,1%) határozott időtartamú kinevezéssel vagy szerződéssel rendelkezik. A határozott időtartamra létesített kinevezések és szerződések zöme elsődlegesen az időszakosan felmerülő feladatok ellátására szólnak. Közfoglalkoztatási jogviszony a törvényi szabályozás sajátosságára figyelemmel, csak határozott időre létesíthető.

A munkaidőt vizsgálva megállapítható, hogy a meglévő állományi létszámon belül a teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma 238 fő (90,8%), a részmunkaidőben foglalkoztatottaké 24 fő (9,2%).

A helyzetfelmérés időpontjában a meglévő állományi létszámon belül az aktív állományban lévők² száma 251 fő (95,8%), míg az inaktív állományban lévők³ száma 11 fő (4,2%).

3. A foglalkoztatottak nemek és életkor szerinti megoszlása

A Munkáltatónál a meglévő állományi létszámból 123 fő (47%) férfi és 139 fő (53%) nő.

Az előző helyzetfelméréshez viszonyítva megállapítható, hogy a nők létszámában csökkenés, míg a férfi foglalkoztatottak számában növekedés tapasztalható.⁴

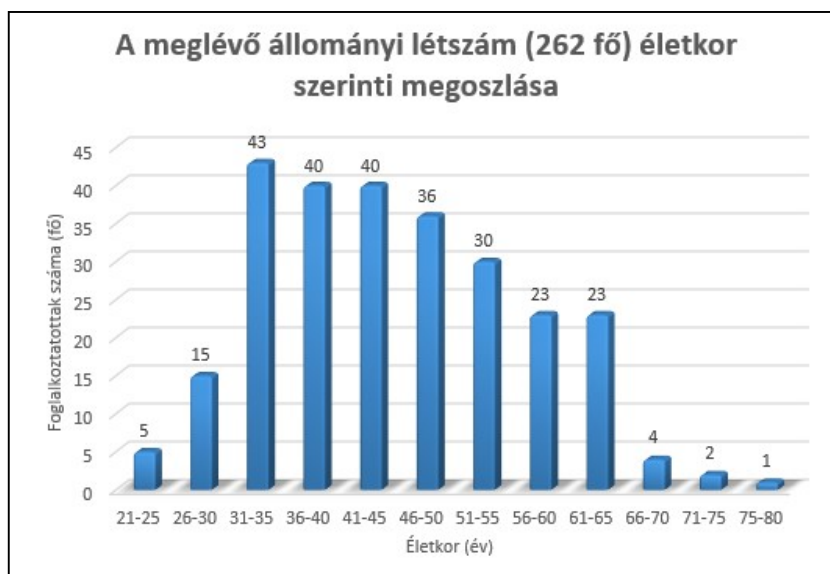
A meglévő állományi létszám életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázat, valamint korfa ismerteti:

Életkor (év)	Foglalkoztatottak száma (fő)	Foglalkoztatottak számának százalékos arányosa a meglévő állományi létszámmal viszonyítva (%)
21-25	5	1,9
26-30	15	5,7
31-35	43	16,4
36-40	40	15,3
41-45	40	15,3
46-50	36	13,7
51-55	30	11,4
56-60	23	8,8
61-65	23	8,8
66-70	4	1,5
71-75	2	0,8
75-80	1	0,4
Összesen:	262	100

² **Aktív állományban lévők:** A Munkáltatónál ténylegesen munkát végzők.

³ **Inaktív állományban lévők:** A Munkáltatónál csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban, valamint munkavégzés alóli mentességen lévő foglalkoztatottak.

⁴ A 2022. július 1. napi hatállyal készített helyzetfelmérés időpontjában a Munkáltatónál a meglévő állományi létszámból (270 fő) a férfi foglalkoztatottak száma 116 fő, míg a nők létszáma 154 fő volt.



A fenti ábrák jól szemléltetik, hogy a Munkáltatónál a 31-45. életév közötti foglalkoztatottak száma a mérvadó, amelyből megállapítható, hogy az Y-generáció⁵ képviselői jelentős létszámot tesznek ki, amely megfelelő alapot nyújthat az utánpótlás neveléséhez.

4. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása

A meglévő állományi létszám legmagasabb iskolai végzettségét a helyzetfelmérés időpontjában az alábbi táblázat és diagram mutatja:

Iskolai végzettségi szint	Adott iskolai végzettséggel rendelkező száma (fő)	Adott iskolai végzettséggel rendelkezők számának százalékos arányosa a meglévő állományi létszámhoz viszonyítva (%)
alapfokú iskolai végzettség	6	2,3
középfokú iskolai végzettség (érettségi)	44	16,8
felsőfokú iskolai végzettség (főiskola, egyetem)	212	80,9

⁵ **Y-generáció:** 1980-1999 között születettek



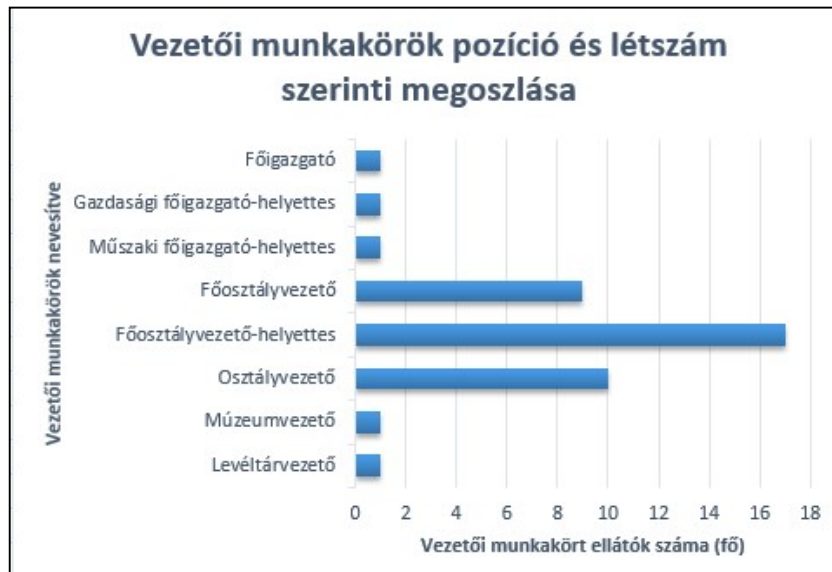
A fentiek alapján megállapítható, hogy a Munkáltatónál a foglalkoztatottak többsége, pontosan 212 fő rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, amely alapján elmondható, hogy a 2022. július 1. napi hatállyal készített helyzetfelméréshez képest a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak számadata nem mutat változást.

5. A vezetői munkakört ellátók nemek és életkor szerinti megoszlása

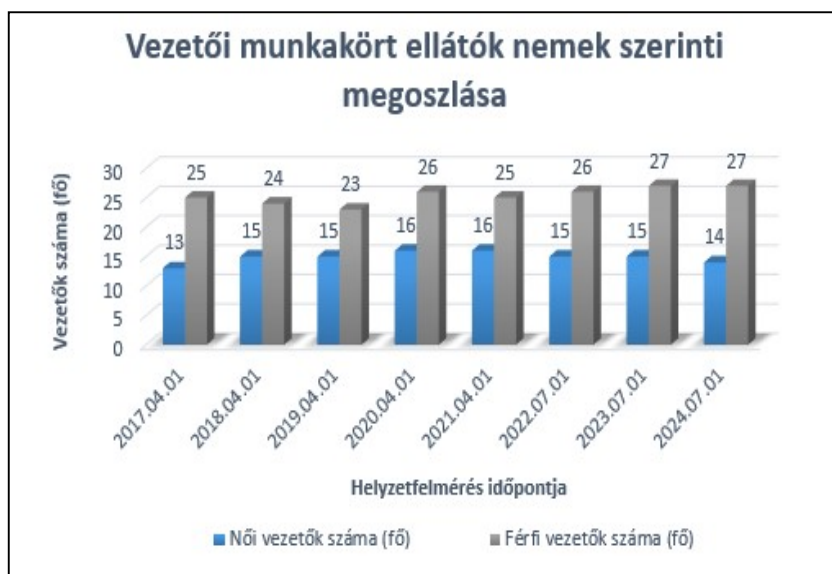
A helyzetfelmérés időpontjában a meglévő állományi létszám 15,6%-át (41 fő) teszi ki a vezetői munkakört ellátók⁶ száma. A vezetői munkakörök és az ahhoz tartozó vezetői munkakört ellátók létszám szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul:

Főigazgató	1
Gazdasági főigazgató-helyettes	1
Műszaki főigazgató-helyettes	1
Főosztályvezető	9
Főosztályvezető-helyettes	17
Osztályvezető	10
Múzeumvezető	1
Levéltárvezető	1
Összesen	41

⁶ **Vezetői munkakört ellátók:** A Munkáltatónál vezetői munkakörbe kinevezett aktív státuszú közalkalmazotti jogviszonyban lévő foglalkoztatottak.



A vezetői munkakört ellátók nemek szerinti alakulását a következő ábra szemlélteti:



Elmondható, hogy az évek során a vezetői munkakört ellátók száma érdemben nem változott, ezen belül is a női-férfi vezetők számának alakulása megközelítőleg azonos maradt.

A vezetői munkakört ellátók életkor szerinti megoszlása a következő diagram szemlélteti:



Fenti ábra alapján megállapítható, hogy a vezetői munkakört ellátók közül minden korosztály közel azonos számban megtalálható a Munkáltatónál.

6. Szociális juttatások

A Munkáltató nagy gondot fordít a munkatársak szociális helyzetének javítására, melynek megvalósítását elősegíti, és egyben biztosítja a Munkáltatónál az Országos Vízügyi Főigazgatóság Szociális Bizottság létrehozásáról és működésének alapvető szabályairól szóló főigazgatói utasítás. Ez az utasítás az alkalmazottak számára olyan pénzbeli és természetbeni juttatásokat kínál, mint a szociális segély, születési segély, temetési segély, bérleti/albérleti díj hozzájárulás⁷. Ezen felül kiemelendő, hogy a Munkáltató az alkalmazottai részére minden évben beiskolázási segélyt biztosít, figyelemmel az alkalmazottak iskoláskorú (általános iskola 1. osztályos tanulótól a gimnázium 4. osztályos tanulóiig) gyermekük után az iskolakezdéssel együtt járó többletkiadások enyhítésére.

A pénzbeli és természetbeni juttatásokon belül is kiemelendő a lakhatás támogatását szolgáló bérleti/albérleti díj hozzájárulásának intézménye, mely juttatási formát a helyzetfelmérés időpontjában 16 fő vesz igénybe.

Az Utasításban szabályozott támogatások/juttatások kifizetését, az abban foglaltak szerint, a Szociális Bizottság előzetes javaslata alapján, a Főigazgató engedélyezi.

⁷ Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Szociális Bizottság létrehozásáról és működésének alapvető szabályairól szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltató által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra és munkavállalóra terjed ki.

7. Fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak

A Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a fogyatékossgal élő, illetve a megváltozott munkaképességű személyek munkához való jutásának támogatására, biztosítva ezzel is mindenki számára az egyenlő esélyek megteremtésének lehetőségét. A vizsgált időpontban a meglévő állományi létszámon belül 5 fő fogyatékossgai támogatásra jogosult, valamint megváltozott munkaképességű foglalkoztatott áll a Munkáltató alkalmazásában. Ez a korábbi, 2022. július 1. napi hatállyal készített helyzetfelméréshez képest nem mutat változást.

III.

KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

1. Az esélyegyenlőségi referens

A Munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- a) Elősegíti, hogy a vezetők felismerjék a munkahelyi diszkrimináció különböző fajtáit, és tudását továbbadva, támogatni tudja a vezetőket a diszkrimináció megelőzésében, elkerülésében.
- b) Kivizsgálja az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panaszokat. Javaslatot tesz a Főigazgató részére a helyzet megoldására vonatkozóan.
- c) Szakmai segítséget ad a szervezet esélyegyenlőségi tervének megalkotásához.
- d) Vizsgálja az esélyegyenlőségi terv teljesülését, amelyről minden évben beszámolót készít a Főigazgató részére.

2. Az esélyegyenlőség érvényesülése a Munkáltató tevékenysége során

2.1. A Munkáltató jelen Utasításának fontos pillére a foglalkoztatottak egészségét nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzéshez való jogának garantálása. Ennek érdekében a Munkáltató vállalja, hogy az általa végrehajtott beruházásokkal, létesítmények kialakításának tervezésénél, felújításoknál, átépítéseknél az esélyegyenlőség követelményeit érvényesíti. Munkáltató vállalja továbbá, hogy olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek elősegítik az idősebb korúak és megváltozott munkaképességűek fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését. A munkatársak egészségének megőrzését szem előtt tartva, a Munkáltató pénzügyi térítést nyújt azon foglalkoztatottak számára, akik a munkakörük szerint a napi munkaidejükből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használnak, vagy azt figyelik⁸. A képernyős munkavégzés egészségi, biztonsági és ergonómiai feltételeinek – a vonatkozó normák szerint – rendszeres ellenőrzését a foglalkozás-egészségügyi orvos a Munkáltató munkavédelmi felelősével együttműködve végzi. Megemlítendő, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvoshoz a foglalkoztatottak - a kötelező munkaköri alkalmassági vizsgálatok alkalmán kívül – szükség esetén e-mailben és telefonon is fordulhatnak konzultáció céljából.

⁸ A kötelező szemvizsgálat bevezetéséről és a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg, illetve kontaktlencse térítéséről szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltatónál alkalmazásban álló foglalkoztatottakra terjed ki.

2.2. A munkaerő felvétel során a Munkáltató az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, a nemzeti vagy a nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi vagy a családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. A megüresedett álláshelyek betöltésére vonatkozóan pályázati felhívást a lehető legszélesebb körben hirdeti meg, illetve teszi hozzáférhetővé mindenki számára a Munkáltató.

2.3. A Munkáltató az előmenetel támogatása érdekében minden foglalkoztatott számára biztosítja a szakmai képzettség fejlesztésének, az egyenlő eséllyel hozzáférhető tanulás lehetőségét. A szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken való részvétel kortól, nemtől, és családi állapottól függetlenül történik. Továbbá megemlítenéd, hogy a helyzetfelmérés időpontjában a Munkáltatónál 12 fő foglalkoztatott rendelkezik tanulmányi szerződéssel.⁹

Az előmenetel szempontjából fontos szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás, a hozzátartozó személyes ápolása miatti tartós távollét okán a munkatársakat hátrány nem érheti. Ezen jogcímenek igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a Munkáltató ajánlatot tesz a foglalkoztatott számára a munkabér/illetmény módosítására, amennyiben a foglalkoztatott fizetés nélküli szabadságának időszaka alatt a Munkáltatónál béremelés következett be.

2.4. A Munkáltató vállalja, hogy törekszik az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megvalósítására. A Munkáltató a munka egyenlő értékének megállapítása során különösen figyelembe veszi az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerő piaci viszonyokat.

2.5. A Munkáltató vállalja, hogy a munkatársak kérésére a munkaidő-beosztás megállapítása során – lehetőség szerint, a Munkáltató működését szem előtt tartva – alkalmazkodik minden foglalkoztatott által kellően indokolt családi, illetve egyéb szociális életkörülményhez. Az Országos Vízügyi Főigazgatóság ügyeletre és készenlétre, továbbá az általános munkarendtől eltérő munkarendre vonatkozó részletes szabályairól szóló főigazgatói utasítás értelmében, amennyiben a munkatárs személyi és családi körülményei indokolják, az általános munkarendtől eltérő munkarendet a foglalkoztatott kérelmére a Főigazgató írásban engedélyezheti legfeljebb egy évre, melynek időtartama évente meghosszabbítható.¹⁰

Továbbá a szabadság kivétel során is igyekszik a Munkáltató, a foglalkoztatott által kérelmezett időszakot szabadság kiadásként engedélyezni, ezzel is elősegítve minden foglalkoztatott számára a munka és magánélet egyensúlyának fenntarthatóságát.

2.6. Az Országos Vízügyi Főigazgatóság állománymegtartó képességét elősegítő intézkedéseinek szabályairól szóló főigazgatói utasításban foglalt rendelkezésekre figyelemmel a Munkáltató a munkatársak munkahely iránti „jól lét érzését növelve” állománymegtartó képességet elősegítő intézkedéseket működtet¹¹, ideértve

2.6.1. A foglalkoztatottak munkájának elismerését célzó intézkedések

- Az év dolgozója kitüntető cím adományozása;

⁹ A tanulmányi szerződés megkötésének eljárásrendjéről és a munkáltatói támogatás mértékéről szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltató által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra és munkavállalóra terjed ki.

¹⁰ Az Országos Vízügyi Főigazgatóság ügyeletre és készenlétre, továbbá az általános munkarendtől eltérő munkarendre vonatkozó részletes szabályairól szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltató által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra és munkavállalóra terjed ki.

¹¹ Az Országos Vízügyi Főigazgatóság állománymegtartó képességét elősegítő intézkedéseinek szabályairól szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltató által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra és munkavállalóra terjed ki.

- A foglalkoztatottak születésnapjára történő munkavégzés alóli mentesítése;
- 2.6.2. A Vízügyi ágazat irányába történő elköteleződés erősítése
- Területi munkák, létesítmények, műtárgyak megismerése;
 - Csapatok támogatása;
- 2.6.3. Családosok és kikapcsolódni vágyók támogatása
- Állatkerti belépő juttatása;
 - Mozi- és színházjegy adományozása;
 - Gyermektábor szervezése;
- 2.6.4. Egészséges életmód támogatása
- Kerékpárok szezon előtti térítésmentes átvizsgálása;
 - Fitness szolgáltatás igénybevétele;
 - Elektromos járművek töltése.

IV.

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD, ILLETVE A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MIATTI PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

Az egyenlő bánásmód követelményének vélelmezett megsértése esetén a foglalkoztatott panasztételi jogával élve a Főigazgatóhoz, mint munkáltatói jogkör gyakorlójához fordulhat az jelen Utasítás 2. számú mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával. A foglalkoztatott a Panasztételi űrlapot papír alapon zárt borítékban juttatja el az esélyegyenlőségi referens részére.

A Főigazgató döntése előtt az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panaszokat kivizsgálhatja az esélyegyenlőségi referenssel. Az esélyegyenlőségi referens az ügyet köteles diszkréten kezelni. A Főigazgató az esélyegyenlőségi referens javaslatának figyelembe vételével dönt arról, hogy a panasznak helyt ad, vagy elutasítja azt. Amennyiben a panasznak helyt ad, úgy intézkedik a szükséges intézkedések megtételéről.

A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a foglalkoztatott által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalának elkülönült szervezeti egységeként működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.