



ORSZÁGOS VÍZÜGYI
FŐIGAZGATÓSÁG

AZ ORSZÁGOS VÍZÜGYI FŐIGAZGATÓSÁG FŐIGAZGATÓJÁNAK

32/2022. (OVF) számú

UTASÍTÁSA

Hatályos:

2022. 11. 10.

Hatályon kívül

helyezve: A
28/2020. (OVF)
számú főigazgatói
utasítás

Melléklet: 1 db

**Aktualizálás
gyakoriséga,
rendje:**

Az utasítást
szükség szerint, de
legalább két évente
felül kell vizsgálni.

Felülvizsgálatért

felelős: a
Humánpolitikai
Osztály vezetője

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság esélyegyenlőségi tervéről

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 7/2019. (OVF) számú főigazgatói utasítás 26. (3) bekezdésének felhatalmazása alapján – összhangban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 264. § (2) bekezdés m) pontjában foglalt rendelkezésekkel – az Országos Vízügyi Főigazgatóság esélyegyenlőségi tervére vonatkozó rendelkezéseket az alábbi utasításban szabályozom:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az Utasítás hatálya

1. § Az Utasítás hatálya az Országos Vízügyi Főigazgatóság (a továbbiakban: Munkáltató) közalkalmazottaira, munkavállalóira és közfoglalkoztatottaira (a továbbiakban: foglalkoztatottak) terjed ki.

2. Alapvető célok, etikai elvek

2. § Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás kapcsán az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében megakadályozza és megelőzza a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését, amely vonatkozik a foglalkoztatott bárminemű – különösen kor, nem, családi állapot, nemzetiség, vallás és politikai meggyőződés, munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés – diszkriminációjára.

3. § 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.

4. § 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. FEJEZET HELYZETFELMÉRÉS

1. A helyzetfelméréssel kapcsolatos általános tudnivalók

5. § A helyzetfelmérés 2022. 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) fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak.

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

2. A foglalkoztatottak létszáma és az alkalmazás jellege szerinti megoszlása

7. § A helyzetfelmérés időpontjában a Munkáltató engedélyezett létszáma 244 fő, meglévő állományi létszáma¹ 270 fő, melyből 255 fő (94,4%) közalkalmazotti jogviszonyban, 11 fő (4,1%) munkajogviszonyban és 4 fő (1,5%) közfoglalkoztatási jogviszonyban kerül foglalkoztatásra.

A kinevezések és szerződések tartamát vizsgálva megállapítható, hogy a meglévő állományi létszámból 226 fő (83,7%) határozatlan, 44 fő (16,3%) 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 253 fő (93,7%), a részmunkaidőben foglalkoztatottaké 17 fő (6,3%).

A helyzetfelmérés időpontjában az aktív állományban lévők² száma 256 fő (94,8%), míg az inaktív állományban lévők³ száma 14 fő (5,2%).

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

² Aktív állományban lévők: A Munkáltatónál ténylegesen munkát végzők.

³ Inaktív állományban lévők: A Munkáltatónál gyermekgondozási díjban, valamint gyermekgondozási segélyben, betegség miatti tartós távolléten, munkavégzés alóli mentességen lévő foglalkoztatottak.

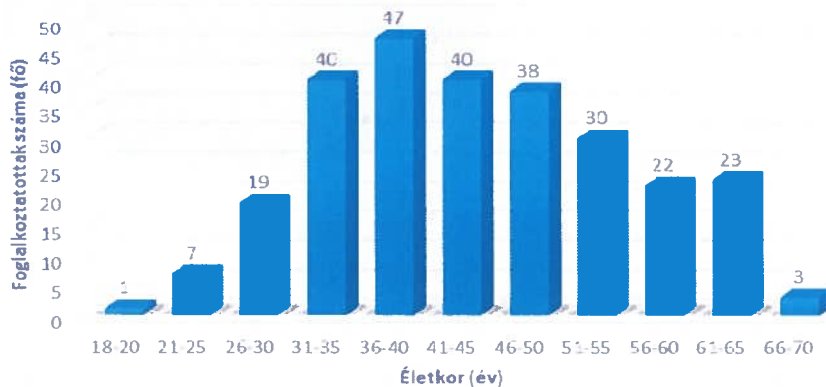
3. A foglalkoztatottak nemek és életkor szerinti megoszlása

8. § A Munkáltatónál a meglévő állományi létszámból 116 fő (43%) férfi és 154 fő (57%) nő. Az előző helyzetfelméréshez viszonyítva a nők létszámának növekedése felé tapasztalható eltolódás.

Az állományi létszám életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázat, valamint korfa ismerteti.

Életkor (év)	Foglalkoztatottak száma (fő)	A meglévő állományi létszámnak a százalékban mért aránya (%)
18-20	1	0,4
21-25	7	2,6
26-30	19	7,0
31-35	40	14,8
36-40	47	17,4
41-45	40	14,8
46-50	38	14,1
51-55	30	11,1
56-60	22	8,2
61-65	23	8,5
66-70	3	1,1
Összesen:	270	100

A meglévő állományi létszám (270 fő) életkor szerinti megoszlása



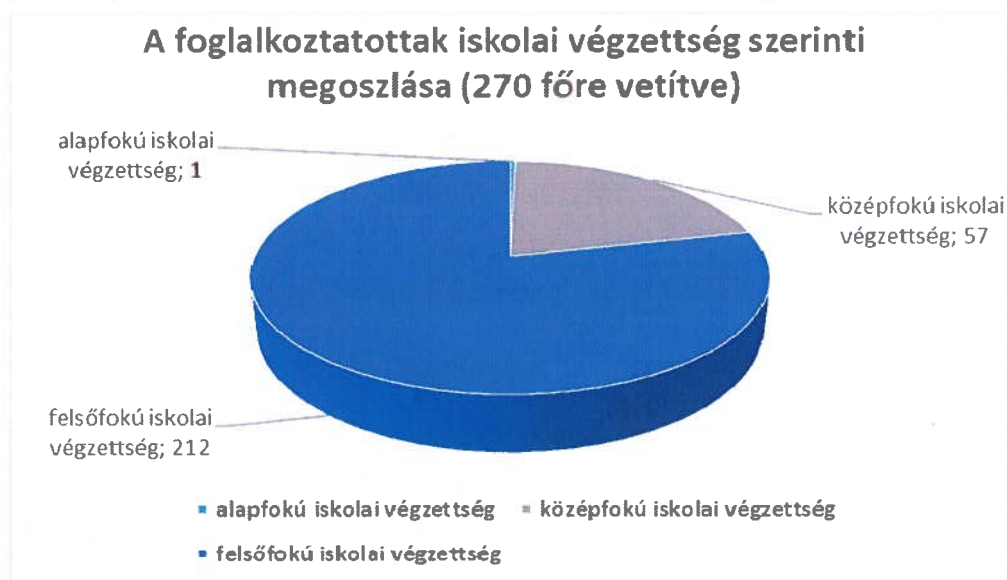
A fenti ábrák jól szemléltetik, hogy a Munkáltatónál a 31-50. életév közötti foglalkoztatottak száma a mérvadó, amelyből megállapítható, hogy mind az X-generáció és mind az Y-generáció⁴ képviselői jelentős létszámot tesznek ki, amely megfelelő alapot nyújthat az utánpótlás neveléséhez.

⁴ X-generáció: 1960-1979 között születettek; Y-generáció: 1980-1999 között születettek

4. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása

9. § 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 aránya a meglévő állományi létszámhoz viszonyítva (%)
alapfokú iskolai végzettség	1	0,37
középfokú iskolai végzettség	57	21,11
felsőfokú iskolai végzettség	212	78,52
Összesen:	270	100



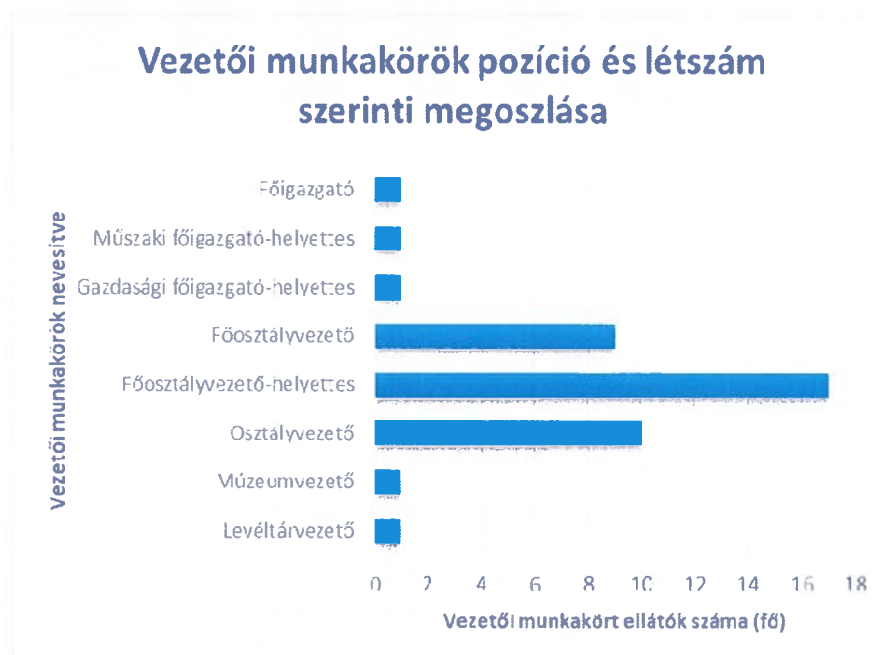
A fentiek alapján megállapítható, hogy a Munkáltatónál a foglalkoztatottak 78,52%-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, mely az előző helyzetfelméréshez képest növekedő tendenciát mutat.

5. A vezetői munkakört ellátók nemek és életkor szerinti megoszlása

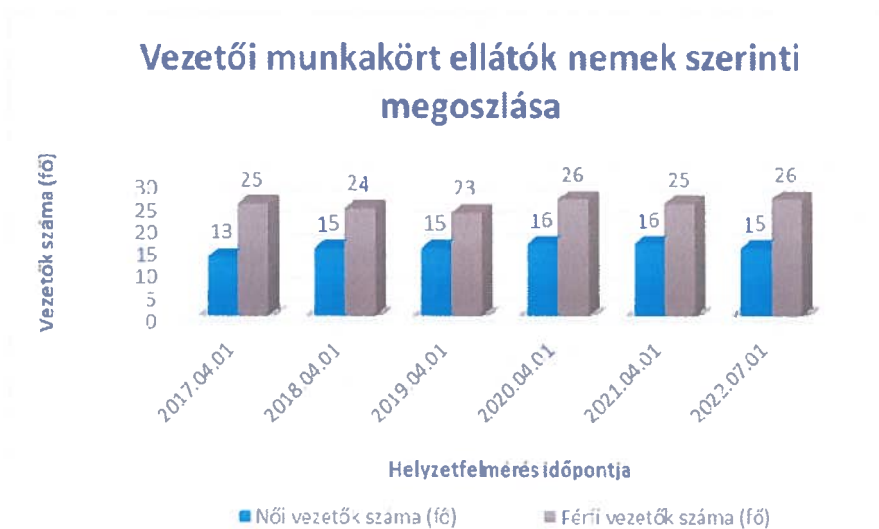
10. § A helyzetfelmérés időpontjában a meglévő állományi létszám 15,19%-át (41 fő) teszi ki a vezetői munkakört ellátók⁵ száma. A vezetői munkakörök és az ahhoz tartozó vezetői munkakört ellátók létszám szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul:

⁵ Vezetői munkakört ellátók: A Munkáltatónál vezetői munkakörbe kinevezett aktív státuszú közalkalmazotti jogviszonyban lévő foglalkoztatottak

Vezetői munkakör megnevezése	Vezetői munkakört ellátók száma (fő)
Főigazgató	1
Műszaki főigazgató-helyettes	1
Gazdasági főigazgató-helyettes	1
Főosztályvezető	9
Főosztályvezető-helyettes	17
Osztályvezető	10
Múzeumvezető	1
Levéltárvezető	1
Összesen:	41

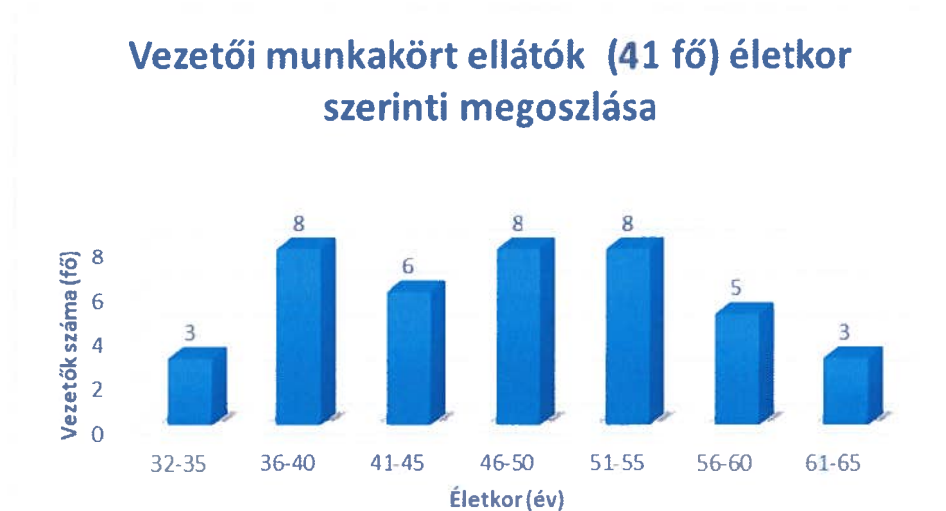


A vezetői munkakört ellátók nemek szerinti alakulását a következő ábra szemlélteti:



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 megtalálható a Munkáltatónál.

6. Szociális juttatások

11. § 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 hozzájárulás, valamint a beiskolázási segély⁶.

A pénzbeli és természetbeni juttatásokon belül is kiemelendő a lakhatás támogatását szolgáló bérleti/albérleti díj hozzájárulásának intézménye.

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

7. Fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak

12. § 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 helyzetfelméréshez képest növekvő tendenciát mutat.

⁶ 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.

III.FEJEZET

KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

1. Az esélyegyenlőségi referens

13. § A Munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.
14. § 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

15. § 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, átépítéseknel 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 figyelik⁷. 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.
16. § 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.

⁷ A kötelező szemvizsgálat bevezetéséről és a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg, illetve kontaktlencse térítésről szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltatónál alkalmazásban álló foglalkoztatottakra terjed ki.

17. § 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 megemlítendő, hogy a helyzetfelmérés időpontjában a Munkáltatónál 14 fő foglalkoztatott rendelkezik tanulmányi szerződéssel.⁸

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 jogcímenen 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.

18. § 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.
19. § 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 ügyeletekre 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.⁹

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.

20. § A Munkáltató a munkatársak munkahely iránti „jól lét érzését növelve” állománymegtartó képességet elősegítő intézkedéseket működtet¹⁰, ideértve
1. A foglalkoztatottak munkájának elismerését célzó intézkedések
 - 1.1. Az év dolgozója kitüntető cím adományozása;
 - 1.2. A foglalkoztatottak születésnapjára köszöntés, munkavégzés alóli mentesítése;
 2. A Vízügyi ágazat irányába történő elköteleződés erősítése
 - 2.1. Területi munkák, létesítmények, műtárgyak megismerése;
 - 2.2. Csapatsportok támogatása;

⁸ 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.

⁹ Az Országos Vízügyi Főigazgatóság ügyeletekre 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.

¹⁰ Az Országos Vízügyi Főigazgatóság állománymegtartó képességét elősegítő intézkedéseinek szabályairól szóló főigazgatói utasítás személyi hatálya, a Munkáltató által foglalkoztatott valamennyi közalkalmazottra és munkavállalóra terjed ki.

- 2.3. A Tiszavárkonyi üdülő értekezletre, csapatépítésre történő igénybevétele;
- 3. Családosok és kikapcsolódni vágyók támogatása
 - 3.1. Állatkerti belépő juttatása;
 - 3.2. Mozijegy (mozi utalvány) és színházjegy adományozása;
 - 3.3. Gyermektábor szervezése;
- 4. Egészséges életmód támogatása
 - 4.1. Kerékpárok szezon előtti térítésmentes átvizsgálása;
 - 4.2. Fitnesz szolgáltatás igénybevétele;
 - 4.3. Elektromos járművek töltése.

IV.FEJEZET

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD, ILLETVE A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MIATTI PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

- 21. § Az egyenlő bánásmód követelményének vélelmezett megsértése esetén a foglalkoztatott panasztételi jogával élve a Főigazgatóhoz, mint munkáltatói jogkör gyakorlójához fordulhat a jelen Utasítás 1. számú mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával. A foglalkoztatott a Panasztételi űrlapot papír alapon zárt borítékban juttatja el az esélyegyenlőségi referens részére.
- 22. § 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.
- 23. § 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.

V.FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 24. § Jelen Utasítás a közzétételét követő munkanapon lép hatályba, amellyel egyidejűleg hatályát veszíti az Országos Vízügyi Főigazgatóság Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 28/2020. (OVF) számú főigazgatói utasítás.
- 25. § Jelen Utasításban foglaltakat a Munkáltató valamennyi foglalkoztatottja köteles megismerni és betartani.
- 26. § Jelen Utasítás felülvizsgálatáért és aktualizálásáért a Humánpolitikai Osztály vezetője felel. Az Utasítást szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálat során ki kell kérni a Szociális Bizottság véleményét is.

Budapest, 2022. 11.09.

