

## A Kormányzati Informatikai Fejlesztési Ügynökség elnökének

### 50/2022. számú utasítása

#### a KIFÜ esélyegyenlőségi tervéről

## I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

### 1 BEVEZETÉS

- 1.1 A Kormányzati Informatikai Fejlesztési Ügynökség (a továbbiakban: KIFÜ) hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatának (a továbbiakban: SzMSz) 5.1.4 i) pontja alapján az elnök a KIFÜ vezetése során, amennyiben az irányító szerv vagy jogszabály nem írja elő az irányító szerv egyetértését – figyelemmel az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról rendelkező 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ávr.) 13. § (2) bekezdésében előírtakra is – kiadja a KIFÜ egyéb belső szabályzatait.
- 1.2 Az utasítás tárgya
  - 1.2.1 Jelen utasítás (a továbbiakban: utasítás)
    - a) az egyenlő bánásmóddal, ideértve a nemek közötti egyenlőség biztosításával kapcsolatos fogalmakat és KIFÜ-ben alkalmazott alapelveit,
    - b) az esélyegyenlőségi referens jogállását, feladat- és hatáskörét,
    - c) az esélyegyenlőség elősegítése érdekében tett intézkedéseket,
    - d) a panasztételi eljárás rendjét,
    - e) a nemek közötti egyenlőség biztosításával kapcsolatos alapelveket és intézkedéseketszabályozza.
- 1.3 Az utasítás személyi hatálya
  - 1.3.1 Az utasítás hatálya a KIFÜ valamennyi szervezeti egységére, közalkalmazottjára és munkavállalójára (foglalkoztatott) kiterjed.
- 1.4 Az utasításra a hatálybalépéskor vonatkozó speciális jogszabály
  - 1.4.1 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
  - 1.4.2 A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv.
- 1.5 Kapcsolódó belső szabályozási eszközök
  - 1.5.1 Jelen utasításra a hatályba lépésekor vonatkozó, kapcsolódó belső szabályozási eszköz nincs.

## II. RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

### 2 FOGALMAK

- 2.1 Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, [3.1.2 pontban](#) meghatározott tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
- 2.2 Közvetett hátrányos megkülönböztetés: az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a [3.1.2 pontban](#) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.
- 2.3 Zaklatás: az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a [3.1.2 pontban](#) meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
- 2.4 Jogellenes elkülönítés: az a rendelkezés, amely a [3.1.2 pontban](#) meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.
- 2.5 Megtorlás: 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.

### 3 ALAPELVEK

- 3.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód
- 3.1.1 A KIFÜ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetését.
- 3.1.2 A KIFÜ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt:
- neme,
  - faji hovatartozása,
  - bőrszíne,
  - nemzetisége,
  - nemzetiséghez való tartozása,
  - anyanyelve,
  - fogyatékosága,
  - egészségi állapota,
  - vallási vagy világnézeti meggyőződése,
  - politikai vagy más véleménye,
  - 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 részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

3.1.3 A KIFÜ tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

3.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

3.2.1 A KIFÜ a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

3.2.2 Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3.3 Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

3.3.1 A KIFÜ a családbarát munkahely kialakításával a társadalom azon tagjait segíti, akik a napi munkavégzés mellett fokozottan kiveszik részüket a családi-háztartási kötelezettségekből, illetve az idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségekből.

3.4 Esélytudatosság

3.4.1 A KIFÜ nyilvános eseményeken kommunikációjában esélytudatosságot fejez ki, és ezt a partnereitől is elvárja. Nem közvetít szegregációt, illetve igyekszik csökkenteni a különböző csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

3.5 Partneri kapcsolat, együttműködés

3.5.1 A KIFÜ a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

3.6 A nemek közötti egyenlőség biztosítása kapcsán megfogalmazott további alapelveket a *4. számú melléklet* tartalmazza.

3.7 Adatvédelem

3.7.1 A KIFÜ a foglalkoztatottak személyes adatainak kezelése során a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, az Európai Parlament és Tanács 2016/679 rendeletében (a továbbiakban: GDPR)

foglaltak, valamint az ezzel összefüggésben hatályban lévő hazai és nemzetközi jogszabályi előírások betartásával jár el.

#### **4 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS**

- 4.1 A KIFÜ-ben az esélyegyenlőség megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens működik.
- 4.2 Az esélyegyenlőségi referenst a KIFÜ foglalkoztatottjai közül az elnök jelöli ki és bízza meg határozatlan időre. Az esélyegyenlőségi referens személyéről, annak változásáról a megbízását követően haladéktalanul tájékoztatni kell a foglalkoztatottakat.
- 4.3 Az elnök dönt az esélyegyenlőségi referens helyettesítéséről tartós távolléte, akadályoztatása esetén, továbbá akkor, ha az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panasszal kíván élni, vagy a benyújtott panaszban érintett.
- 4.4 Az esélyegyenlőségi referens feladata:
  - 4.4.1 az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulásának figyelemmel kísérése,
  - 4.4.2 a jelen utasítás [7. alfejezete](#) szerinti helyzetfelmérés elvégzése, az anonim kérdőív foglalkoztatottak részére történő hozzáférhetővé tétele és a beszámoló elkészítése,
  - 4.4.3 az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panasz kivizsgálásával kapcsolatos intézkedések megtétele, továbbá
  - 4.4.4 az esélyegyenlőségi terv folyamatos aktualizálása.

#### **5 EGYENLŐ BÁNÁSMÓDOT BIZTOSÍTÓ INTÉZKEDÉSEK**

- 5.1 Munkaerő kiválasztása
  - 5.1.1 A KIFÜ az álláshirdetések megfogalmazásakor, valamint a kiválasztási eljárás teljes folyamatában kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására.
  - 5.1.2 A kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl az elvárt készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- 5.2 A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása, családbarát munkahely kialakítása
  - 5.2.1 A KIFÜ az SzMSz-ben és az egyes szervezeti egységek ügyrendjében meghatározott keretek között biztosítja a foglalkoztatottak számára a rugalmas munkaidő, valamint a vonatkozó elnöki utasítás alapján az otthoni munkavégzés lehetőségét.
  - 5.2.2 A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak évi rendes szabadságának kiadása során a KIFÜ – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
  - 5.2.3 A KIFÜ a gyermeke gondozása céljából (pl. CSED, GYES) fizetés nélküli szabadságon lévő foglalkoztatottakkal folyamatos, rendszeres kapcsolatot tart, amelynek során tájékoztatja őket a KIFÜ aktuális közösségi programjairól, továbbá a jogszabályi keretek között segíti a munka világába való visszatérésüket (pl.: részmunkaidő, távmunka lehetőségének biztosításával).

### 5.3 Továbbképzés, átképzés

5.3.1 A KIFÜ életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulás szükségességének elve alapján valamennyi foglalkoztatott képzési igényét megvizsgálja, és munkaidő-kezdvmény biztosításával, valamint a képzés költségeinek részben vagy egészében történő átvállalásával, a szervezeti szakmai szempontok és pénzügyi lehetőségek figyelembevételével támogatja.

### 5.4 Jóléti juttatások biztosítása és csapaterősítés elősegítése

5.4.1 A KIFÜ a foglalkoztatottak szociális biztonsága érdekében a vonatkozó elnöki utasítás alapján munkáltatói jóléti célú pénzeszközök, illetve további juttatások, támogatások elosztási rendszerét (pl. illetményelőleg, születési, kegyeleti, beiskolázási támogatás stb.) működteti. .

5.4.2 A KIFÜ támogatja a munkaidőn túli munkatársi kezdeményezéseket a csapatösszetartást szolgáló rendezvények útján.

### 5.5 Infokommunikációs akadálymentesítés

5.5.1 A KIFÜ a vonatkozó jogszabályok alapján előírt kötelezettségeken túl is törekszik az informatikai szoftverek, a honlapok fejlesztése esetén az akadálymentesség elérésére.

5.6 A nemek közötti egyenlőséget biztosító további intézkedéseket a *4. számú melléklet* tartalmazza.

## 6 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGSÉRTÉSÉVEL KAPCSOLATOS PANASZ

6.1 A foglalkoztatott panasszal élhet, amennyiben úgy ítéli meg, hogy esélyegyenlősége, egyenlő bánásmódhoz való joga sérült.

6.2 Panasztétel miatt a panaszt nem érheti hátrány, és a panasz a munkáltató diszkrecionális jogkörében hozott intézkedésével szemben is érvényesíthető.

6.3 A panasztétel nem korlátozza a panaszt abban, hogy egyidejűleg a rendelkezésére álló törvényes eszközök – pl. az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóságának eljárása, munkaügyi jogvita kezdeményezése, személyiségi jogsértés megállapítása Iránti per – igénybevételével keressen jogorvoslatot.

6.4 A panaszt írásban, elektronikus úton az [eselyegyenloseg@kifu.hu](mailto:eselyegyenloseg@kifu.hu) e-mail címen keresztül kell benyújtani az esélyegyenlőségi referens részére. A panaszt, a benyújtásától számított legfeljebb 15 munkanapon belül kell kivizsgálni és elbírálni.

6.5 Az esélyegyenlőségi referens a panaszt iktatás céljából elektronikusan az Ügyviteli Iroda részére megküldi, majd – annak kézhezvételétől számított 3 munkanapon belül a panasz kezelésére vonatkozó javaslatlattal együtt – az elnök elé terjeszti.

6.6 Az elnök saját hatáskörben dönt a panaszról, vagy Esélyegyenlőségi Bizottságot (továbbiakban: Bizottságot) hoz létre döntésének előkészítése érdekében.

6.7 Saját hatáskörben való döntés esetén az elnök a jelen utasítás [6.5 pontja](#) szerinti javaslatlattal alapján a panaszt elutasítja vagy annak helyt ad és intézkedik a bekövetkezett jogsérelem orvoslásáról.

- 6.8 A panaszt – amennyiben az elnök döntéséhez szükséges – három főből álló Bizottság vizsgálja ki, amelynek állandó tagja az esélyegyenlőségi referens, további tagjait pedig – az eset összes körülményének figyelembevételével – az elnök jelöli ki.
- 6.9 A Bizottság a panaszos részére meghallgatást tart a panasz elnök tudomására jutásától számított 5 munkanapon belül. A meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvenni.
- 6.10 A meghallgatás eredményéről a Bizottság az elnök számára jelentést készít. A jelentésben foglaltak alapján az elnök a panaszt elutasítja vagy annak helyt ad és intézkedik a bekövetkezett jogsérelem orvoslásáról.
- 6.11 Az elnök döntését – a panasz kivizsgálása során keletkezett valamennyi dokumentummal együtt – az esélyegyenlőségi referens iktatás céljából elektronikusan megküldi az Ügyviteli Iroda részére. Az eljárás eredményéről a panaszost írásban kell tájékoztatni.
- 6.12 Amennyiben a panaszt benyújtó a munkáltató döntését nem fogadja el, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, vagy az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóságánál eljárást indíthat. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatósága előtti eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el.
- 6.13 A panasz benyújtása, kivizsgálása, valamint elbírálása során – annak bizalmas jellegére tekintettel – a KIFÜ az alábbi intézkedésekkel védi a keletkezett iratok tartalmát, a panaszos személyes adatait és személyiségi jogait:
- 6.13.1 a panasz benyújtására külön erre a célra létrehozott e-mail címet biztosít ([eselyegyenloseg@kifu.hu](mailto:eselyegyenloseg@kifu.hu)), amelyhez hozzáféréssel kizárólag az esélyegyenlőségi referens, vagy a helyettesítésére megbízott foglalkoztatott rendelkezik;
- 6.13.2 a panasszal összefüggésben keletkezett dokumentumok iktatása során gondoskodik arról, hogy annak tartalma a célhoz kötöttség elvére tekintettel kizárólag a panasztevő, az esélyegyenlőségi referens, az elnök és a bizottság tagjai számára legyen megismerhető;
- 6.13.3 a panasz kivizsgálásában résztvevő személyek kötelesek az eset kivizsgálása során a bizalmas jelleg megtartását biztosítani.

## **7 HELYZETFELMÉRÉS**

- 7.1 A helyzetfelmérés alkalmat nyújt arra, hogy a foglalkoztatottak írásban, anonim módon nyilvánítsák ki véleményüket az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód helyzetéről a KIFÜ-ben.
- 7.2 A helyzetfelmérés alapvető szempontjai:
- 7.2.1 Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a KIFÜ-nél?
- 7.2.2 Éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- 7.2.3 Elégedettek-e az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megvalósulásával?
- 7.2.4 Elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?

- 7.2.5 Elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- 7.3 Az esélyegyenlőségi referens tárgyév október 31. napjáig gondoskodik a jelen utasítás *1. és 2. számú melléklete* szerinti online kérdőív Intraneten történő közzétételéről, amely minden foglalkoztatott számára elérhető. Az anonim kérdőívet a foglalkoztatottak tárgyév november 10. napjáig tölthetik ki.
- 7.4 Az esélyegyenlőségi referens az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmódra vonatkozó helyzetfelmérést a [7.2. pontban](#) meghatározott szempontokat figyelembe véve, és az anonim módon kitöltött felmérés eredményét is felhasználva végzi.
- 7.5 A helyzetfelmérés elvégzéséhez szükséges, jelen utasítás *3. számú melléklete* szerinti adatokat a Humánpolitikai Főosztály tárgyév október 31. napjáig egyéni azonosításra alkalmatlan formában köteles biztosítani az esélyegyenlőségi referens részére.
- 7.6 Az esélyegyenlőségi referens a helyzetfelmérés eredményét tárgyév november 30. napjáig beszámoló formájában az Intraneten elérhetővé teszi.
- 7.7 A nemek közötti egyenlőség biztosítottságáról szóló helyzetfelmérés egyedi eljárásrendjét a *4. számú melléklet* tartalmazza.

## **8 SZEMÉLYES ADATKEZELÉSRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK**

- 8.1 Jelen utasítás a GDPR, valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) hatálya alá tartozó adatkezelési tevékenységeket határoz meg.
- 8.2 Jelen utasítással összefüggésben a KIFÜ Adatkezelések nyilvántartásában az alábbi adatkezelések kerültek felvezetésre:
- 8.2.1 Az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panasz kezelésével összefüggő adatkezelésről
- 8.3 Az adatkezelésre vonatkozó teljeskörű tájékoztatás a KIFÜ munkáltatói adatkezelési tájékoztatójában található.

## **III. VEGYES RENDELKEZÉSEK**

## **9 ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

- 9.1 Az utasítás kihirdetése, aktualizálása
- 9.1.1 Az utasításban foglaltakat a KIFÜ érintett foglalkoztatottjaival az Intraneten történő közzététel útján kell ismertetni.
- 9.1.2 Az utasítás honlapon történő közzétételéről a Kommunikációs Iroda gondoskodik.
- 9.1.3 Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért és aktualizálásáért az esélyegyenlőségi referens felelős.
- 9.1.4 Az utasítás *4. számú mellékletét* képező nemek közötti egyenlőséget biztosító terv elkészítéséért és aktualizálásáért a Humánpolitikai Főosztály (HPF) felelős.

## 9.2 A hatályt érintő rendelkezések

9.2.1 Jelen utasítás a közzétételt követő napon lép hatályba és visszavonásig hatályban marad.

9.2.2 Az utasítás hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a KIFÜ Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 35/2020. KIFÜ utasítás.

## 9.3 Technikai rendelkezések

9.3.1 Jelen utasításról a [6. alfejezet](#) vonatkozásában (esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panasztételi eljárás rendje) folyamatábra készült; folyamatkezelő rendszerrel nem támogatott.

9.3.2 Jelen utasítás a DNS-A „Belső szabályozási eszközök” és „Folyamatkatalógus” - moduljaiban megjelölt folyamatokat érinti.

## 9.4 Mellékletek, függelékek

9.4.1 Jelen utasítás mellékletei:

- a) *1. sz. melléklet:* Kérdőív – A KIFÜ esélyegyenlőségi tervében foglaltak megvalósításához
- b) *2. sz. melléklet:* Kérdőív – Elégedettség a KIFÜ esélyegyenlőségi tervében foglaltak megvalósításáról
- c) *3. sz. melléklet:* Helyzetfelméréshez nyújtandó adatok köre
- d) *4. sz. melléklet:* Nemek közötti egyenlőséget biztosító terv

**Szijártó Zoltán**  
elnök