



## BÁCS-KISKUN VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL

BK/TH/786-11/2024.

### **A Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal vezetője 11/2024.(IV.17.) utasítása a Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről**

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés i) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, valamint a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 15/2022. (XII.21.) MvM utasítás 7. § d) pontjában foglaltakra az alábbi utasítást adom ki:

- 1.§** A Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervét jelen utasítás *Mellékletében* foglaltak szerint határozom meg.
- 2.§** Ez az utasítás 2024. április 29. napján lép hatályba.
- 3. §** Jelen utasítás hatályba lépésével hatályon kívül helyezésre kerül a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal vezetője 13/2022.(IV.29.) utasítása a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről.

  
**Kovács Ernő**  
főispán



## ***Esélyegyenlőségi terv***

Jelen Esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

### ***1. Általános célok, etikai elvek***

#### ***1.1 Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

1.1.1 A Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal (a továbbiakban: Hivatal) az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele kormányzati szolgálati jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló kormánytisztviselők és munkavállalók (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó béren kívüli juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

1.1.2 A Hivatal, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az EBktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a 45 évnél idősebb női foglalkoztatottak esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik a Magyar Kormánytisztviselői Kar helyi szervezeteivel és a tisztviselőkkel az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

1.1.3 Az Esélyegyenlőségi terv személyi hatálya kiterjed a Hivatalban foglalkoztatott valamennyi kormánytisztviselőre és egyéb munkavállalóra (foglalkoztatottak), valamint a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottakra, ösztöndíjas foglalkoztatottakra, továbbá azon személyekre, akik – munkatapasztalat-szerzési, kutatási vagy képzési célból – szakmai gyakorlatukat a Hivatalnál töltik.

#### ***1.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A Hivatal a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

### **1.3 A foglalkoztatottakkal történő együttműködés**

A Hivatal 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. Tájékoztatja az érintett foglalkoztatottakat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésre bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

## **2. Helyzetfelmérés**

A Hivatalnál 2024. március 31-ei állapotnak megfelelően:

- Az alkalmazotti létszám 1870+130 fő, gyermekgondozási szabadságon van 65 fő, gyermekgondozási segélyen van 18 fő,
- Az alkalmazásban állók közül 1532 fő nő és 411 fő férfi, 1043 fő 45 év feletti, ezen belül 790 fő nő és 253 fő férfi,
- Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 1764 fő,
- Határozott idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 179 fő,
- Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatott 26 fő,
- 10 éven aluli gyermeket nevelők száma 554 fő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma 2 fő,
- Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelők száma 65 fő,
- Pályakezdő 34 fő,
- Öt éven belül 124 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

## **3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében**

### **3.1 Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaiügyi folyamatok terén**

3.1.1 A Hivatal az esélyegyenlőségi intézkedések körében a családbarát intézkedések megvalósítására helyezi a fő hangsúlyt. Ennek érdekében az Esélyegyenlőségi tervben elsősorban a munkáltató családbarát intézkedések megvalósítását vállalja.

3.1.2 Az Esélyegyenlőségi tervben foglaltak folyamatos figyelemmel kísérésére az Hivatal esélyegyenlőségi referenst alkalmaz. Az esélyegyenlőségi referens nevét, elérhetőségét a Hivatalban jól látható helyen ki kell függeszteni és a Hivatal honlapján közzé kell tenni. Az esélyegyenlőségi referens elektronikus elérhetősége: [eselyegyenloseg@bacs.gov.hu](mailto:eselyegyenloseg@bacs.gov.hu).

3.1.3 Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámoló készítése a munkáltatónak,
- az Esélyegyenlőségi terv két évenkénti felülvizsgálatának előkészítése, a munkáltatóval történő egyeztetés koordinálása,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése.

3.1.4 A Hivatal eltérő munkarend lehetőségét biztosítja a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartásához, a munkatársak különös méltánylást igénylő kötelezettségeihez, tömegközlekedési eszközzel történő munkabajárás esetén a kötött helyi és helyközi menetrendhez történő rugalmas alkalmazkodás érdekében.

3.1.5 A Hivatal vállalja, hogy a foglalkoztatottak továbbképzéséhez munkaidő-kedvezményt biztosít.

3.1.6 A Hivatal a GYES-en, GYED-en lévő foglalkoztatottakat egyenrangú dolgozónak tekinti, velük szervezett, dokumentált kapcsolatot tart munkába való visszatérésük segítése érdekében.

3.1.7 A Hivatal Közszolgálati Szabályzata tartalmazza a különféle juttatások rendszerét, az elbírálás módját, elszámolásának rendjét. A Hivatal biztosítja, hogy az adható juttatások odaítélésénél hátrányos megkülönböztetés nem történik.

**3.2 A biztosított kedvezmények kiterjesztése érdekében a munkáltató által tett intézkedések**

3.2.1 A munkáltató a nyilvános állaspályázatok kiírásakor és a kiválasztásnál kor, nem, faj, nemzetiség, családi és egészségi állapot, vallásos meggyőződés, érdekképviselői tagság, lakóhely stb. szempontjából nem tesz különbséget.

3.2.2 A Hivatal a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott álláshelyhez szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A Hivatal a pályázók kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

3.2.3 Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött álláshelyek betöltésénél a 45 év feletti pályázatot nem utasítja el a munkáltató kizárólag arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

3.2.4 A munkáltató a közszférát érintő humán erőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas szervezéssel kívánja kezelni.

3.2.5 A munkáltató folyamatosan vizsgálja, hogy a Hivatal székhelyét és valamennyi telephelyét tekintve az akadálymentes munkahelyi környezet mennyiben biztosított és az akadálymentesítés feltételeit a lehetőségekhez mérten megteremti.

3.2.6 A Hivatal biztosítja honlapjának infokommunikációs akadálymentességét.

3.2.7 A munkáltató az érintett foglalkoztatottak kérésére tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.

#### ***4. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása***

4.1 Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a Hivatal valamennyi foglalkoztatottját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások szerint a Hivatal esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a Hivatal vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

4.2 A Hivatal vezetője köteles erre irányuló javaslat esetén, továbbá az érintett foglalkoztatott kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a Hivatal vezetője által kijelölt két tisztviselő folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatba az érintett foglalkoztatott kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a Hivatal vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

4.3 A Hivatal vezetője köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő foglalkoztatott kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

#### ***5. Egyéb rendelkezések***

5.1 Az Esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a Hivatal vezetőjével egyeztetettek szerint.

5.2 A Hivatallal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő foglalkoztatottakkal az Esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a foglalkoztatottaknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a Hivatal felé.