



VAS VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL
FŐISPÁN

**A Vas Vármegyei Kormányhivatalt vezető
főispán**

47/2024. (XII. 20.) számú utasítása

**a Vas Vármegyei Kormányhivatal
Esélyegyenlőségi Tervéről**

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés i) pontjában, illetve a fővárosi és vármegyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 568/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet 31. § d) pontjában foglaltakra tekintettel, valamint a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 15/2024. (VI. 28.) KTM utasítás mellékletének 7. § d) pontjában foglaltakra figyelemmel kiadom az alábbi

u t a s í t á s t :

A Vas Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervét jelen utasítás *Mellékletében* foglaltak szerint határozom meg.

Ez az utasítás 2025. január 01. napján lép hatályba.

Szombathely, 2024. december 20.



Melléklet: Esélyegyenlőségi Terv

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.), valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

I. Fejezet

ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

1. A Vas Vármegyei Kormányhivatal (a továbbiakban: Kormányhivatal) 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, munkaviszonyban álló kormánytisztviselők és munkavállalók, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottak, ösztöndíjas foglalkoztatottak, továbbá azon személyek hátrányos megkülönböztetését is, akik – munkatapasztalat-szerzési, kutatási vagy képzési célból – szakmai gyakorlatukat a Kormányhivatalnál töltik (a továbbiakban: foglalkoztatott). A Kormányhivatal 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 is.
2. A Kormányhivatal, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik a Magyar Kormánytisztviselői Kar helyi szervezeteivel és a tisztviselőkkel az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya kiterjed a Kormányhivatalban foglalkoztatottakra.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

4. A Kormányhivatal 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.

A foglalkoztatottakkal történő együttműködés

5. A Kormányhivatal 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.

II. Fejezet

Helyzetfelmérés

6. A 2024. december 20. napi adatok szerint:	
Engedélyezett létszám: 1145 (alap) +74 (központosított) =	1219 fő
a. üres álláshelyek száma: 49 (alap) +14 (központosított)=	63 db
CSED-en/GYED-en (gyermekgondozási szabadságon) lévő:	41 fő
b. GYES-en lévő:	4 fő
Alkalmazásban állók:	1144 fő
a. ebből férfi:	279 fő
b. nő:	865 fő
45 év felettiiek száma:	648 fő
a. ebből férfi:	170 fő
b. nő:	478 fő
Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott:	1048 fő
Határozott idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott:	108 fő
Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű:	23 fő
10 éven aluli gyermeket nevelők száma:	262 fő
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma:	17 fő
Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelők száma:	54 fő
25 év alatti pályakezdők:	12 fő
Öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá válók száma:	66 fő

III. Fejezet

RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK:

Az egyes személyek/csoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében tett intézkedések

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén

7. A Kormányhivatal az esélyegyenlőségi intézkedések körében a családbarát intézkedések megvalósítására helyezi a fő hangsúlyt. Ennek érdekében az Esélyegyenlőségi Tervben a munkáltató elsősorban családbarát intézkedések megvalósítását vállalja.
8. Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak folyamatos figyelemmel kísérésére a Kormányhivatal esélyegyenlőségi referenst alkalmaz. Az esélyegyenlőségi referens nevét, elérhetőségét a Kormányhivatalban jól látható helyen ki kell függeszteni és a Kormányhivatal honlapján közzé kell tenni.
9. Az esélyegyenlőségi referens elektronikus elérhetősége: eselyegyenloseg@vas.gov.hu
10. Az esélyegyenlőségi referens feladata:
 - a. az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámolót készít a munkáltatónak;
 - b. az Esélyegyenlőségi Terv kétévenkénti felülvizsgálatának előkészítése, a munkáltatóval történő egyeztetés koordinálása;
 - c. az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése.

A biztosított kedvezmények kiterjesztése érdekében a munkáltató által tett intézkedések

11. A Kormányhivatal biztosítja, hogy az adható juttatások odaítélésénél hátrányos megkülönböztetés nem történik.
12. A nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelmet fordít arra, hogy az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok – különösen az életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás – szempontjából ne alkalmazzon különbségtételt, továbbá valamennyi szükséges feltételt egyenlően teljesítő pályázó közül előnyben részesítse a védett tulajdonsággal rendelkezőt.
13. A Kormányhivatal a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott álláshelyhez szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A Kormányhivatal a pályázók kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
14. Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött álláshelyek betöltésénél a 45 év felettiek pályázatát nem utasítja el a munkáltató kizárólag arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
15. A munkáltató folyamatosan vizsgálja, hogy a Kormányhivatal székhelyét és valamennyi telephelyét tekintve az akadálymentes munkahelyi környezet mennyiben biztosított és az akadálymentesítés feltételeit a lehetőségekhez mérten megteremti.
16. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkáltató a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel jobbra, ellenőrzöttebbé teszi.
17. A Kormányhivatal biztosítja honlapjának infokommunikációs akadálymentességét.
18. A Kormányhivatal vállalja, hogy a foglalkoztatottak továbbképzéséhez munkaidő-kedvezményt biztosít.
19. A kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező foglalkoztatottakról/azok csoportjáról – önkéntes adatszolgáltatásuk alapján – nyilvántartást vezet, amelynek a kezeléséhez az érintettek kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják. Mindezek az adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, és jelen Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
20. A fentiek alapján a munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli nyilvántartásában:
 - a. nyilatkozat eltartott gyermekekről;
 - b. nyilatkozat idős/tartósan beteg szülő ápolásáról;
 - c. nyilatkozat tartós betegségről, megváltozott munkaképességről;
 - d. nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről;
 - e. nyilatkozat nemzetiségről, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásról.
- A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett foglalkoztatott részére:**
21. A Kormányhivatal eltérő munkarend lehetőségét biztosítja a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartásához, a munkatársak különös méltánylást igénylő kötelezettségeihez, tömegközlekedési

eszközzel történő munkába járás esetén a kötött helyi és helyközi menetrendhez történő rugalmas alkalmazkodás érdekében.

22. A munkáltató biztosítja a várandós foglalkoztatottak számára a várandósgondozás alatt történő kötelező szűrővizsgálatokon való részvételt – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati időpont bemutatásával – munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese engedélyezi, a kormányhivatali távollét nyilvántartástól elkülönítve, a helyben kialakított módon tartja nyilván.
23. A nevelt gyermekek számától függetlenül havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a munkáltató – a gyermek gondozása címén részmunkaidőben foglalkoztatottak kivételével – a gyermeket nevelő kormányhivatali dolgozó, valamint a beteg gyermeket (a betegség, a különleges gondoskodás igényének igazolt fennállása alatt) vagy idős/beteg szülőket gondozó dolgozó részére. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a kedvezményt igénylő munkaköri feladatainak ellátását, a munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, csak havonta adható ki. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese engedélyezi, a kormányhivatali távollét nyilvántartástól elkülönítve, a helyben kialakított módon tartja nyilván. A vezető jogosult ellenőrizni adatok, igazolások bekérésével az igény jogosságát, és a munkaidő-kedvezmény felhasználásának szabályszerűségét.
24. A 14 éven aluli gyermeket nevelő kormányhivatali dolgozók évi rendes szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
25. A Kormányhivatal feladatainak maradéktalan ellátását szem előtt tartva - igény esetén - a 14 éven aluli gyermeket nevelők, valamint a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozót gondozó dolgozók részmunkaidőben való foglalkoztatását támogatja.
26. A Kormányhivatal a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatottat ne jelöljön ki munkavégzésre.
27. A Kormányhivatal a GYES-en, GYED-en lévő foglalkoztatottakat egyenrangú dolgozónak tekinti, velük szervezett, dokumentált kapcsolatot tart munkába való visszatérésük segítése érdekében.
28. A Kormányhivatal GYED-ről és GYES-ről visszatérők számára a tárgyévben a többnapos ünnepek előtt teljes munkanapra felmentést ad a munkáltató a munkavégzés alól.

A munkakörülmények javítására, különös tekintettel a 40 éven felüli, vagy a megváltozott munkaképességű, foglalkoztatottak helyzetének javítása céljából vállalt intézkedések

29. A munkáltató – különös tekintettel a 40 évesnél idősebb létszám tekintélyes arányára (összlétszám 70,8 %-a) – engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést, kontroll vizsgálatot – amennyiben ez a dolgozó által a közvetlen munkahelyi vezetőjének bemutatott írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő terhére, a vizsgálat, vagy kezelés elvégzéséhez szükséges időtartamban igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri kötelességeinek ellátását. A betegségekre vonatkozó adatok nem nyilvántarthatóak, a bemutatás csak a kedvezményre jogosultság igazolására szolgál.
30. A munkáltató biztosítja a 40 év feletti foglalkoztatottak számára a megelőző szűrővizsgálatokon való részvételt – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati időpont bemutatásával – munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban. A munkaidő

kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese engedélyezi, a kormányhivatali távollét nyilvántartástól elkülönítve, a helyben kialakított módon tartja nyilván.

31. A létszámleépítések előkészítése és végrehajtása során a hátrányos helyzetű csoportok (50 év felettiek, roma származásúak, megváltozott munkaképességűek) érdekeit fokozottan kell érvényesíteni. Elbocsátások esetén meg kell vizsgálni esetenként a nyugdíjazás, vagy más munkakörben történő foglalkoztatás lehetőségét. A közszférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, még rugalmasabb szervezéssel kell kezelni.
32. A munkáltató a közszférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas szervezéssel kívánja kezelni.

A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató intézkedései

33. A munkáltató az érintett foglalkoztatottak kérésére tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.
34. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató a Humánpolitikai Osztály közreműködésével tervezetten bonyolítja az alkalmazottak nyugdíjazását. Az érintett számára egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban, törekszik az egyén helyzetének, igényeinek legjobban megfelelő lehetőség megkeresésére.
35. A nyugdíjas évek alatt is kapcsolatot tart a volt foglalkoztatottakkal.

Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebkvt.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

36. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a Kormányhivatal valamennyi foglalkoztatottját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebkvt.-ben részére biztosított eljárások szerint a Kormányhivatal esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a Kormányhivatal vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.
37. A Kormányhivatal vezetője köteles erre irányuló javaslat esetén, továbbá az érintett foglalkoztatott kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a Kormányhivatal 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 Kormányhivatal vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.
38. A Kormányhivatal 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.

IV. Fejezet

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

39. Esélyegyenlőségi Tervet szükség szerint, de legalább kétfévente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a Kormányhivatal vezetőjével egyeztetettek szerint.
40. A Kormányhivatallal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő foglalkoztatottakkal az Esélyegyenlőségi Tervet meg kell ismertetni, a foglalkoztatottnak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a Kormányhivatal felé.


Vámos Zoltán
főispán



Mellékletek:

1. sz.: Nyilatkozat eltartott gyermekekről
2. sz.: Nyilatkozat idős/tartósan beteg szülő ápolásáról
3. sz.: Nyilatkozat tartós betegségről, megváltozott munkaképességről
4. sz.: Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről
5. sz.: Nyilatkozat nemzetiségről, nemzetiségi, vagy etnikai kisebbséghez tartozásról
6. sz.: Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panasztételi űrlap

Nyilatkozat az eltartott gyermek(ek)ről

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

1. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

2. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

3. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

4. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat idős/ tartósan beteg szülő ápolásáról

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység megnevezése:

Foglalkoztatott adószáma:

Szülő neve:

Születési ideje:

Tartós betegség megnevezése:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartós betegségről, megváltozott munkaképességről

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység megnevezése:

Foglalkoztatott adószáma:

Betegség, munkaképesség csökkenés megnevezése:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység megnevezése:

Foglalkoztatott adószáma:

1. Gyermek neve:

Születési ideje:

Betegség megnevezése:

2. Gyermek neve:

Születési ideje:

Betegség megnevezése:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat nemzetiségről, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásról

Foglalkoztatott neve:

Szervezeti egység megnevezése:

Foglalkoztatott adószáma:

A nemzetiség megnevezése:

A nemzeti, vagy etnikai kisebbség
megnevezése:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe: _____

Érdekképviseleti szervezet (ahova a panasz érkezett),
vagy az esélyegyenlőségi közvetítő neve: _____

A panasztétel dátuma: _____

A panasz rövid leírása (az érdekképviselőtölti ki):

Az esélyegyenlőségi közvetítő/bizottság véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

.....
esélyegyenlőségi közvetítő

.....
foglalkoztatott aláírása