



BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

BK/TH/35-13/2022.

A Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal vezetője 13/2022. (IV. 29.) utasítása a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdésének i) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, figyelemmel a fővárosi és megyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 3/2020. (II. 28.) MvM utasítás mellékletének 7. § d) pontjában biztosított jogkörömben eljárva az alábbi utasítást adom ki.

1.§ A Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervét jelen utasítás *Mellékletében* foglaltak szerint határozom meg.

2.§ Ez az utasítás 2022. április 29. napján lép hatályba.

3.§ Jelen utasítás hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal 2013. december 1. napján kiadott Esélyegyenlőségi Terve.


Kovács Ernő
kormány megbízott



— 2 —

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

A Bács-Kiskun Megyei 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.

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.

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 2022. március 31-ei állapotnak megfelelően:

- Az alkalmazotti létszám 1961 fő, gyermekgondozási szabadságon van 88 fő, gyermekgondozási segélyen van 23 fő,
- Az alkalmazásban állók közül 1390 fő nő és 528 fő férfi, 984 fő 45 év feletti, ezen belül 727 fő nő és 257 fő férfi,
- Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 1773 fő,
- Határozott idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 170 fő,
- Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatott 22 fő,
- 10 éven aluli gyermeket nevelők száma 528 fő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma 36 fő,
- Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelők száma 42 fő,
- Pályakezdő 14 fő,
- Öt éven belül 115 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

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

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

3.1 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.

3.2 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.

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.

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

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

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

3.6 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.

A biztosított kedvezmények kiterjesztése érdekében a munkáltató által tett intézkedések

3.7. 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.

3.8. 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.

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

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

3.11 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.

3.12 A Hivatal biztosítja honlapjának infokommunikációs akadálymentességét.

3.13 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

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.

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.

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

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

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.