



BÁCS-KISKUN VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL

BK/TH/165-24/2026.

A Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal vezetője 24/2026. (IV.24.) utasítása a Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdésének i) pontjában biztosított jogkörömben, figyelemmel a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 15/2024. (VI.28.) KTM utasítás mellékletének 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 2026. április 29. napján lép hatályba.

3. § Jelen utasítás hatályba lépésével hatályon kívül helyezésre kerül a Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal vezetője 11/2024.(IV.17.) utasítása a Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről.

Kovács Ernő
főispán távollétében

Dr. Zombor Attila
főigazgató



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 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.

A Hivatal, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az EBktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a 45 évnél idősebb 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 tisztviselőre 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.

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 2026. március 31-ei állapotnak megfelelően:

- Az alkalmazotti létszám 1913 + 129 fő, gyermekgondozási szabadságon van 63 fő, gyermekgondozási segélyen van 6 fő,
- Az alkalmazásban állók közül 1607 fő nő és 435 fő férfi, amelyből 1111 fő 45 év feletti, ezen belül 845 fő nő és 266 fő férfi,
- Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 1834 fő,
- Határozott idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 208 fő,
- Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatott 36 fő,
- 10 éven aluli gyermeket nevelők száma 550 fő,
- Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelők száma 69 fő,
- Pályakezdő 23 fő,
- Öt éven belül 142 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 munkaiügyi 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 (eselyegyenloseg@bacs.gov.hu) a Hivatalban jól látható helyen ki kell függeszteni és a Hivatal honlapján közzé kell tenni.

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 Esélyegyenlőségi Bizottság elé tárása.

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. A Hivatal a Közszolgálati szabályzat alapján részmunkaidő lehetőségét is biztosítja a foglalkoztatottak részére, mely igénylése során különös méltánylást érdemlő körülményként veheti figyelembe a kisgyermeket nevelők, valamint a 45 év feletti, a 2013. évi V. törvény 8:1.§ (1) bek. 1. pont alapján közeli hozzátartozóját gondozó, ápoló foglalkoztatottak kérelmét.

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

3.5 A Hivatal a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságukat töltő 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, érdekképviseleti 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 pályázatot 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 közsférát érintő humánerőforrás 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.

A beérkezett panaszról az esélyegyenlőségi referens haladéktalanul tájékoztatja a Hivatal főigazgatóját, valamint az Esélyegyenlőségi bizottság tagjait.

Az Esélyegyenlőségi bizottság 3 fő tagból (a Hivatal humánpolitikai vezetője, a Jogi és Perképviseleti Osztály kijelölt képviselője, valamint az esélyegyenlőségi referens), áll és esélyegyenlőségi panasz esetén annak kivizsgálása céljából ül össze.

Az esélyegyenlőségi referens a panasz beérkezésétől számított 5 munkanapon belül meghívót küld az Esélyegyenlőségi bizottság tagjainak az ülés összehívása, a panasz megvitatása céljából.

Az Esélyegyenlőségi bizottság ülésén megvizsgálja a benyújtott panaszt és esélyegyenlőségi jogsértés esetén kivizsgálja azt. A vizsgálat során sor kerülhet személyes meghallgatásra, adatok bekérésére, helyszíni bejárásra stb. A vizsgálat lefolytatására az első bizottsági ülés napjától számított 30 nap áll rendelkezésre, mely határidő egy alkalommal legfeljebb 30 nappal meghosszabbítható.

Az Esélyegyenlőségi bizottság a vizsgálat eredményéről a főigazgató részére írásbeli jelentést készít.

A főigazgató 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.

Amennyiben a panaszos a vizsgálat eredményével nem ért egyet, az Alapvető jogok biztosához fordulhat további panaszával.

5. Egyéb rendelkezések

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

Az Esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a Hivatal közzé teszi <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/bacs-kiskun> honlapján.