

BORSOD-ABAÚJ-ZEMPLÉN VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL

Iktatószám: BO/06/00442-2/2025.

**A Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Kormányhivatal
Esélyegyenlőségi Terve
a 2025. január 1-től 2026. december 31-ig terjedő időszakra**

Jelen Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv) az Alaptörvény XV. cikke, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Törvény) 63. § (4) bekezdésében, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényben, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-ában foglaltak alapján, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény irányadó rendelkezéseinek figyelembevételével, továbbá a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben meghatározottakra tekintettel került elkészítésre az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése érdekében.

Az Esélyegyenlőségi Terv célja továbbá a hátrányos helyzetű alkalmazotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Kormányhivatal (továbbiakban: Kormányhivatal) alkalmazásában álló politikai vezetőjére, valamennyi kormánytisztviselőjére, munkavállalójára, hatósági vezényeltjére, hatósági kirendeltjére, közfoglalkoztatottjára (a továbbiakban: foglalkoztatottak).

I.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai 2024. december 31-ei állapotot tükrözik.

Az engedélyezett alaplétszámból a betöltött létszám nemek szerinti megoszlása az alábbi: 1889 fő nő (79%), 504 fő férfi (21%). A nemek szerinti megoszlásnál a női nem dominanciája érvényesül. A 40 éves, és idősebb korúak száma 1763 fő (73%) az alaplétszámon foglalkoztatottak esetében. Szintén az alaplétszámon alkalmazottak közül 5 éven belül 153 fő éri el a teljes jogú öregségi nyugdíjkorhatárt, melynek több mint a fele férfi (90 fő).

A 153 betöltött vezetői álláshelyen jelentkező feladatokat 94 nő (61%) és 59 férfi (39%) munkatárs látja el.

Roma referens álláshelyi feladaton foglalkoztatottak száma 6 fő. Fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű személyek száma 22 fő.

A Kormányhivatal alaplétszámához tartozó állományban 1 fő politikai szolgálati jogviszonyban, 2281 fő kormányzati szolgálati jogviszonyban (96 %), míg 93 fő (4%) munkaviszonyban áll.

A hatósági vezénnyel, hatósági kirendeléssel alkalmazásban állók száma 18 fő.

71 fő határozott időre került kinevezésre feladatellátásra, 68 fő határozott időre helyettesítésre, a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma pedig 41 fő.

A végzettség nem szerinti megoszlása – az alaplétszámába tartozó állományt érintően – az alábbi:

- felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma 1735 fő, ebből 1309 fő nő (75%), 426 fő férfi (25%)
- középfokú iskolai végzettséggel, középfokú szakképzettséggel rendelkezők száma 580 fő, melyből 504 fő nő (87%), 76 fő férfi (13%),
- alacsonyfokú végzettséggel rendelkezők 3 fő munkavállaló, melyből 1 fő nő (33%), 2 fő pedig férfi (67%).

A közfoglalkoztatási jogviszonyban alkalmazottak száma 46 fő, ebből 40 fő nő, 6 fő férfi.

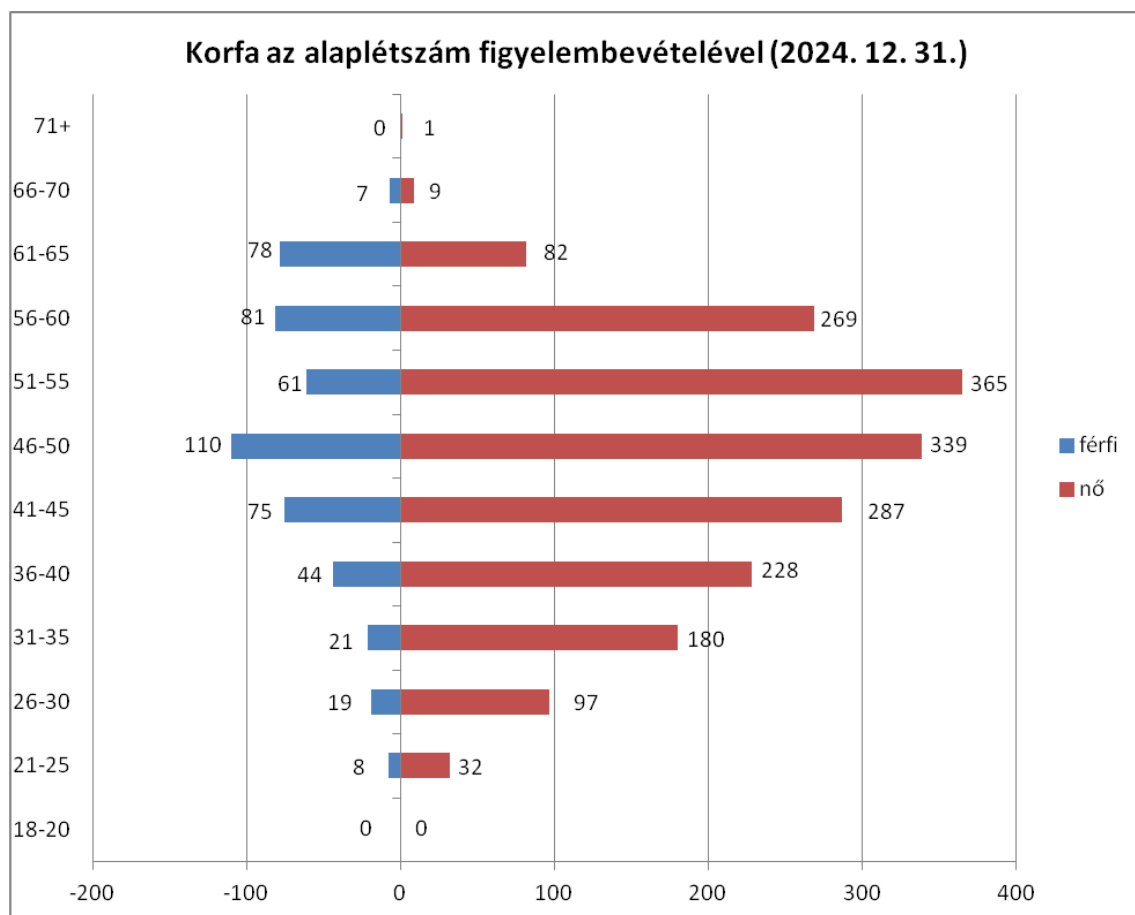
A GYES-en, GYED-en, fizetés-nélküli szabadságon lévők száma 101 fő, mely a táppénzen lévők nélküli létszám.

Fogyatékkal élő gyermeket/gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma 57 fő.

A Kormányhivatal - 2024. december 31-ei állapot szerint – engedélyezett központosított álláshelyein valamennyi betöltött álláshelyen kormányzati szolgálati jogviszonyban történik a foglalkoztatás, munkajogviszonyban a helyzetfelmérés időpontjában nincs foglalkoztatás. A központosított álláshelyen alkalmazott kormánytisztviselők közül a nők aránya 80% (154 fő), a férfiak aránya 20 % (39 fő).

A központosított álláshelyi létszám esetében minden foglalkoztatott határozott idejű kinevezéssel rendelkezik, 1 fő kivételével valamennyien teljes munkaidős foglalkoztatásban állnak.

A Kormányhivatal alaplétszámán foglalkoztatottak (a helyettesek nélküli) életkor szerinti megoszlását az alábbi korfa szemlélteti 2024. december 31-ei időállapot szerint:



II.

Célok, etikai elvek

A Kormányhivatal elkötelezett az egyenlő bánásmód mellett, elutasítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését (a diszkriminációt).

A Kormányhivatal az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését.

Általános elvként határozza meg a Kormányhivatal, hogy tartózkodni kell minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez.

Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében kötelezettséget vállal a Kormányhivatal arra, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri az Esélyegyenlőségi Tervben valamint a Törvényben megfogalmazott szabályok érvényesülését.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályokból, belső szabályzatokból, normatív utasításokból erednek, ugyanakkor rendelkezhet többletjogosultságokról.

A Kormányhivatal az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy

- a nő,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma,
- a fogyatékkal élő,
- megváltozott munkaképességű,
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,
- vagy idős szüleit, fogyatékkal élő családtagját családjában gondozó

foglalkoztatottakkal együttműködik az őket támogató intézkedések meghozatalában.

A Kormányhivatal további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét folyamatosan vizsgálja, így különösen a díjazás, egyéb juttatások, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés vonatkozásában, figyelembe véve a gyermekneveléssel, a gondozói, valamint a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket is.

A Kormányhivatal kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, melynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza.

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére (a munkaerő-felvételre), a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt az illetmények, a munkabérek, közfoglalkoztatási bér, a bérjellegű és egyéb juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök, illetőleg módszerek meghatározására, a belső áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, valamint a foglalkoztatási jogviszonyok megszüntetésére.

Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A megelőzés keretén belül kiemelt figyelmet fordít a Kormányhivatal a foglalkoztatottak életkora miatt bekövetkező diszkrimináció megelőzésére és annak megszüntetésére.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a foglalkoztatottakat érheti alkalmazásuk során, erre tekintettel

a Kormányhivatal olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, illetve megőrzését.

A Kormányhivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi, erkölcsi értékeit, méltóságát, egyediségét. A foglalkoztatottak és saját érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.

III.

Konkrét programok, intézkedések, új eljárásrendek kialakítása, a Kormányhivatal vállalásai az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referens kerül kijelölésre, mellyel egyúttal megvalósul a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program keretében megjelent TIOP-3.3.1.a-12/2 kódszámú „A közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése: akadálymentesítés” című pályázat kiírása alapján esélyegyenlőségi intézkedés keretében kötelezően vállalt esélyegyenlőségi munkatárs (esélyegyenlőségi referens) foglalkoztatása is.

Az esélyegyenlőségi referens (a továbbiakban: referens) feladata:

- aktívan közreműködik az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósításában;
- vizsgálja az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panaszokat;
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről 2027. január 31. napjáig beszámolót készít, és azt a szolgálati út betartásával átadja a főispánnak;
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a javaslat benyújtási határideje: 2027. február 15., illetve amennyiben jelentős jogszabály módosítás miatt időközben indokolt, úgy az Esélyegyenlőségi Terv módosítását kezdeményezi a szolgálati út betartásával a főispánnál.

2. A foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények, utánpótlás, képzés

A foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények meghatározásakor kor, nem, faj, nemzetiség, etnikai hovatartozás, családi és egészségi állapot, vallási meggyőződés, stb. szempontjából a Kormányhivatal nem tesz különbséget.

Az üres álláshelyekre kiírt pályázatok megfogalmazásakor, a pályázatok elbírálásakor, a meghívásos eljárásakor a foglalkoztatottak kiválasztásánál a Kormányhivatal figyelemmel van arra, hogy a Törvény 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében ne alkalmazzon különbségtételt.

A pályázatok megszövegezése során kikérhető a referens véleménye.

Az álláspályázatok során a Kormányhivatal biztosítja a nyilvánosság elvét, az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető helyen publikálja (kozigallas-on, valamint a Kormányhivatal honlapján).

A Kormányhivatal a vezetői utánpótlásnál mindenekelőtt a szervezeti egységeinek belső erőforrásaira épít.

A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott álláshelyen ellátandó feladathoz, munkaviszonyban ellátandó munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra, tapasztalatokra helyezi a Kormányhivatal, a feladat ellátásához szükséges valamennyi

kompetencia meglétét vizsgálva, továbbá a kiválasztás során a Törvény 8. §-ban felsorolt védett tulajdonság alapján nem tesz különbséget.

A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet.

Az éves képzési, továbbképzési terv szerint meghirdetett képzések elbírálásánál a 40 év feletti foglalkoztatottak előnyt élveznek az olyan végzettségek megszerzésében, amelyek a fiatalabb generációknál már alapképzettségnek számítanak (pl. ECDL-tanfolyam, nyelvtanfolyam, stb.).

A Kormányhivatal biztosítja valamennyi foglalkoztatottja részére a különböző képzési programokhoz az egyenlő hozzáférést.

Az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Kormányhivatal támogatja a kormánytisztviselők képzését akár tanulmányi szerződés keretében, akár tanulmányi szerződés nélkül. A kormánytisztviselők szakmai ismereteiket az egyéni továbbképzési terv keretein belül bővíthetik.

A Kormányhivatal törekszik az azonos végzettséggel, ugyanazon álláshelyi feladatot, munkakört, feladatkört hasonló színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére.

A Kormányhivatal – a költségvetési lehetőségeinek függvényében – az ülő, mozgásszegény munkakörök/álláshelyen ellátandó feladatokat figyelembe véve rendszeres sportolási lehetőségeket szervezhet. Az egészség megőrzése, továbbá a rendszeres testmozgás támogatása érdekében a Kormányhivatal a Közszolgálati Szabályzatban meghatározott kedvezményeket veheti igénybe.

3. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása

A szülési szabadság a kormányzati szolgálati jogviszonyban állót a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Kit.) foglaltak szerint, a munkaviszonyban állót pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) szabályozottak szerint illeti meg.

A kormányzati szolgálati jogviszonyban állót fizetés nélküli szabadság illeti meg a Kit.-ben meghatározott jogcímen.

A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg az Mt.-ben meghatározott jogcímen.

Gyermek születése esetén járó pótszabadságot kormánytisztviselő esetében a Kit., munkavállaló esetében pedig az Mt. szabályai szerint kell megállapítani és kiadni.

Szülői szabadságot kormánytisztviselő esetében a Kit., munkavállaló esetében pedig az Mt. szabályai szerint kell megállapítani és kiadni.

A Kormányhivatal feladat- és hatáskörébe tartozóan biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára a szakmai gyakorlat, diplomamunka-konzultáció lehetőségét, melyben a Jogi, Humánpolitikai és Koordinációs Főosztály főosztályvezetője, valamint szükség esetén a Humánpolitikai Osztály (a továbbiakban: Humánpolitikai Osztály) vezetője nyújt segítséget.

A Kormányhivatal a gyermeket nevelő foglalkoztatottak munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és nevelési-oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a foglalkoztatottat legalább 24 órával megelőzően tájékoztatja.

Az általános iskolai tanulmányokat folytató gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a Kormányhivatal – lehetőségeihez igazodóan – figyelembe veszi a gyermekgondozási és nevelési-oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét, illetve időtartamát.

A szabadság igények jóváhagyásánál elsőbbséget biztosít a családos foglalkoztatottaknak, lehetőség szerint figyelembe véve az ünnepnapokat, a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket.

A GYED-en, illetve GYES-en lévő szülővel a Kormányhivatal a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, segíti a GYED-ről és a GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését. A Kormányhivatal a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatottat ne jelöljön ki a munkavégzésre.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a foglalkoztatott részére – egyéni kérelem alapján – a munkaidő-beosztás szabályait (munkarendet) az egyéni munkarend szerint is engedélyezheti, melynek szabályai a Kormányhivatal Közzsolgálati Szabályzatában találhatóak.

A gyermeket nevelő foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése keretében a jogszabályban meghatározott kötelezően biztosítandó részmunkaidős foglalkoztatáson túl, további részmunkaidős foglalkoztatás, munkaidő-kedvezmény, illetve egyedi munkaidő-beosztás lehetőségét biztosítja a Kormányhivatal, amennyiben ez nem jelent számára aránytalanul nagy munkaszervezési terhet.

A Kormányhivatal az előzőn kívül részmunkaidős foglalkoztatással lehetőséget biztosít a foglalkoztatottnak arra, hogy a családi és a munkahelyi kötelezettségeknek egyaránt meg tudjon felelni, amennyiben személyi, családi vagy egyéb elháríthatatlan ok miatt ez szükséges számára.

4. A munkakörülmények javítása

A Kormányhivatal vállalja, hogy – a foglalkoztatottak életkorát, megbetegedéseit alapul véve, illetve a népegészségügyi adatokkal egyeztetve – kiemelt figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, a daganatos, valamint a mozgásszervi megbetegedések megelőzésére.

A Kormányhivatal engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás és/vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék.

A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott álláshelyi feladatainak, munkaköri feladatainak ellátását.

Amennyiben a foglalkoztatott a Kormányhivatalnál fennálló jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a Kormányhivatal lehetőség szerint biztosítja a tovább foglalkoztatást csökkent munkaidőben vagy az egészségügyi állapotának megfelelő álláshelyen/munkakörben.

A munkakörülmények javítása folyamatos célkitűzés, a lehetséges pályázatokban való részvételt a Kormányhivatal (energetikai korszerűsítés, közigazgatási centrum stb.) folyamatosan figyelemmel kíséri, a lehetőségekhez mérten pályázik a munkakörülmények javítását célzó pályázatokon.

5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A nyugdíjas életkorba való átmenet megkönnyítése érdekében a Kormányhivatal a Humánpolitikai Osztály közreműködésével az érintett foglalkoztatottak számára egyénre szabott tájékoztatást adhat a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.

A Kormányhivatal a nyugállományba vonulás előtt állók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő foglalkoztatottak betanítására.

IV.

Az ügyfélkapcsolatban, ügyfélkapcsolati eljárásokban érvényesülő esélyegyenlőségi elvek, célok meghatározása

A Kormányhivatal az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát az ügyfélforgalom bonyolítása, valamint az ügyfélkapcsolati eljárások során megtartja, és mindent megtesz annak megtartatása érdekében.

Ezen kötelezettséget szem előtt tartva az alábbi meghatározó elveknek kell érvényesülniük:

- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód,
- b) emberi méltóság tiszteletben tartása,
- c) partneri kapcsolat, együttműködés,
- d) méltányos, rugalmas bánásmód.

A Kormányhivatal az ügyfélkapcsolatok, ügyfélkapcsolati eljárások terén célul tűzte ki a minőségi ügyfélszolgáltatások biztosítását. Folyamatosan vizsgálja a látássérült és a hallássérült ügyfelek részére speciális anyagok biztosításának lehetőségét, jogszabályi keretek között, innovatív megoldásokkal ügyfélkapcsolati folyamatok továbbfejlesztését.

V.

Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panaszát a foglalkoztatott a Törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referens felé írásban jelzi. *(Melléklet)*. A referens a panasz beérkezésétől számított 3 munkanapon belül tájékoztatja a főispánt – az önálló szervezeti egység vezetőjének egyidejű értesítése mellett – a beérkezett panaszról és kialakítja saját álláspontját az ügyvel kapcsolatban.

A főispán a panaszügy kivizsgálására köteles haladéktalanul intézkedést tenni.

A vizsgálatot a főispán által kijelölt vezető folytatja le 10 munkanapon belül.

A kijelölt vezető a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a főispánt, aki erről haladéktalanul, írásban tájékoztatást nyújt a panaszosnak és a referensnek.

Amennyiben a főispán a panasz alapját képező intézkedés megtételét a vizsgálat eredményének ismeretében továbbra is fenntartja, és ezt a foglalkoztatott sérelmezi, a főispán az intézkedést nem foganatosíthatja a panaszhoz való benyújtásától számítva legfeljebb 12 munkanapig.

Amennyiben a panasz nem a Kormányhivatal intézkedéseit sérelmezi, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt esetet (zaklatás, emberi méltóság megsértése, stb.), a Kormányhivatal haladéktalanul köteles intézkedni ennek megszüntetésére.

A vitában résztvevő felek egyezség hiányában közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, melynek eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével jogorvoslati jogát érvényesítse, így – többek között – az egyenlő bánásmód megsértése miatt keletkezett igényét a Törvény 12. §-ban meghatározottak szerint is érvényesíthesse.

VI.

Adatvédelem, adatkezelés

A Kormányhivatal az Esélyegyenlőségi Tervben vállalt célkitűzések megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges személyes és különleges adatok 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 a Tanács (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR rendelet), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

Az adatkezelés célja a foglalkoztatottak számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a Kormányhivatal jogos érdeke.

VII.

Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények körét a Kormányhivatal folyamatosan bővítheti.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet - elfogadását és aláírását követően - a Kormányhivatal közzéteszi a honlapján.

Kelt: Miskolcon, az elektronikus hitelesítésben foglalt időbélyegző szerint

Dr. Alakszai Zoltán

főispán

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi irat

Kormányzati igazgatási szerv neve, címe: Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Kormányhivatal
3525 Miskolc, Városház tér 1.

Az esélyegyenlőségi referens neve (ahová a panasz érkezett):

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása (a foglalkoztatott tölti ki):

Kelt:

.....
foglalkoztatott

Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:

Kelt:

.....
esélyegyenlőségi referens

