



**GYŐR-MOSON-SOPRON VÁRMEGYEI  
KORMÁNYHIVATAL**

**A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal  
vezetője**

**1/2024. (VII. 15.)  
utasítása**

**A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal  
Esélyegyenlőségi Tervéről**

**Győr, 2024. július 15.**

A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatalban (a továbbiakban: Munkáltató) foglalkoztatott valamennyi kormánytisztviselő és munkavállaló (a továbbiakban: Foglalkoztatottak) egyenlő bánásmódhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem biztosítása érdekében, valamint a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében foglaltak alapján – az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: Terv) adom ki:

## I. FEJEZET

### Általános célok, etikai elvek

#### 1. §

A Munkáltató a következő irányelvek figyelembevételével jár el:

- a) A Munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket hoz.
- b) A Munkáltató rögzíti, hogy a Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, közjogi szervezetszabályozó eszközökből, illetve az érdekképviseleti szervekkel kötött megállapodásból következnek.  
A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas valamennyi egyenlőtlenység megszüntetésére, amely felmerülhet a foglalkoztatás során, ezért a Munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.
- c) A Munkáltató keresi az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a díjazás, az egyéb juttatások, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.
- d) A Munkáltató kötelezettséget vállal a Foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, amelynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza.

A megelőzés kiterjed:

- da) a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, a bérekre, az illetményekre és juttatásokra;
- db) a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására;
- dc) a kormánytisztviselők álláshelyétől eltérő kormányzati igazgatási szervnél történő foglalkoztatására, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, a jogviszony megszűnésére és megszüntetésére;
- dd) a Foglalkoztatottakat érintő bárminemű, különösen az Ebktv. 8. §-ában megfogalmazott védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket, csoportokat érintő diszkrimináció eseteire. A fentiek alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei;
- de) a Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a Foglalkoztatottak életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére és megszüntetésére.

- e) A Munkáltató tiszteletben tartja a Foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét és olyan munkafeltételeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- f) A Munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elvét érvényesíti. Ennek érdekében átlátható normatív utasításokat és szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
- g) A Munkáltató rögzíti, hogy a foglalkoztatás tekintetében az egyes korosztályokhoz tartozás nem értékképző tényező, ezért annak érdekében, hogy az idősebb munkaképes állampolgárok egyenrangú és elfogadott résztvevői maradhassanak a munkaerőpiacnak, növelni kell a társadalmi szolidaritást. Társadalmunk minden tagjának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.
- h) A Munkáltató kifejezetten törekszik arra, hogy a megváltozott munkaképességű személyeknek a lehető leghatékonyabb munkába vonása révén elősegítse az egészségügyi és szociális szempontból hátrányos helyzetű állampolgárok társadalmi reintegrációját.

## **II. FEJEZET**

### **Helyzetkép, helyzetelemzés**

#### **2. §**

(1) A helyzetelemzés 2024. április 30. napján az alábbiakra terjedt ki:

- a) alkalmazás jellege,
- b) életkor, nemek, hátrányos helyzetű csoportok,
- c) iskolai végzettség,
- d) képzések helyzete,
- e) vezetői pozíció,
- f) szociális, kulturális és egészségügyi juttatások,
- g) fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak,
- h) a nemzetiségek helyzete,
- i) gyermeket nevelő foglalkoztatottak, valamint
- j) közfoglalkoztatottak helyzete.

(2) A vizsgált időszak a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervéről szóló 1/2022. (VII. 15.) utasítás hatályba lépésétől a helyzetelemzés időpontjáig, 2024. április 30. napjáig terjedő időtartam.

#### *1. Alkalmazás jellege*

#### **3. §**

A helyzetelemzés időpontjában (2024. április 30. napján) a Munkáltató engedélyezett alaplétszáma: 1473 fő, központosított létszáma: 38 fő, munkajogi létszáma az alaplétszámból 1422 fő, a központosított létszámból 33 fő. Az alaplétszám esetében 1387 fő (97,54% a munkajogi létszám alaplétszámához viszonyítva) kormányzati szolgálati jogviszonyban, 35 fő (2,46% a munkajogi létszám alaplétszámához viszonyítva) munkaviszonyban, a központosított létszámból 33 fő (100 % a munkajogi létszám központosított létszámához viszonyítva) kormányzati szolgálati jogviszonyban áll. Az engedélyezett létszámkereten belül az alaplétszámból határozatlan idejű kinevezéssel, munkaszerződéssel rendelkező foglalkoztatottak száma 1359 fő (95,57%), határozott idejű kinevezéssel, munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma 63 fő (4,43%) – ebből 62 fő tartós távollevő

helyettese, 1 fő orvosszakértő. A központosított létszám esetén mind a 33 fő (100%) – ebből 2 fő tartós távollévő helyettese – határozott idejű kinevezéssel rendelkezik.

A Munkáltatónál részmunkaidőben foglalkoztatottak száma: 40 fő, ami a Foglalkoztatottak 2,75%-a, mely a korábban vizsgált időállapothoz képest (2022. április 30. napján 39 fő) szinte konstans értéket mutat.

## 2. Életkor, nemek szerinti megoszlás bemutatása

### 4. §

(1) A Munkáltatónál az engedélyezett létszámkereten belül a Foglalkoztatottak száma (a helyettesek kivételével) alaplétszám esetén 1360 fő (100%), ebből 272 fő (20,00%) férfi és 1088 fő (80,00%) nő. Szülési szabadság, gyermekgondozási díj (a továbbiakban: GYED), gyermekgondozást segítő ellátás (a továbbiakban: GYES) és betegség miatt tartósan távollévők száma: 131 fő.

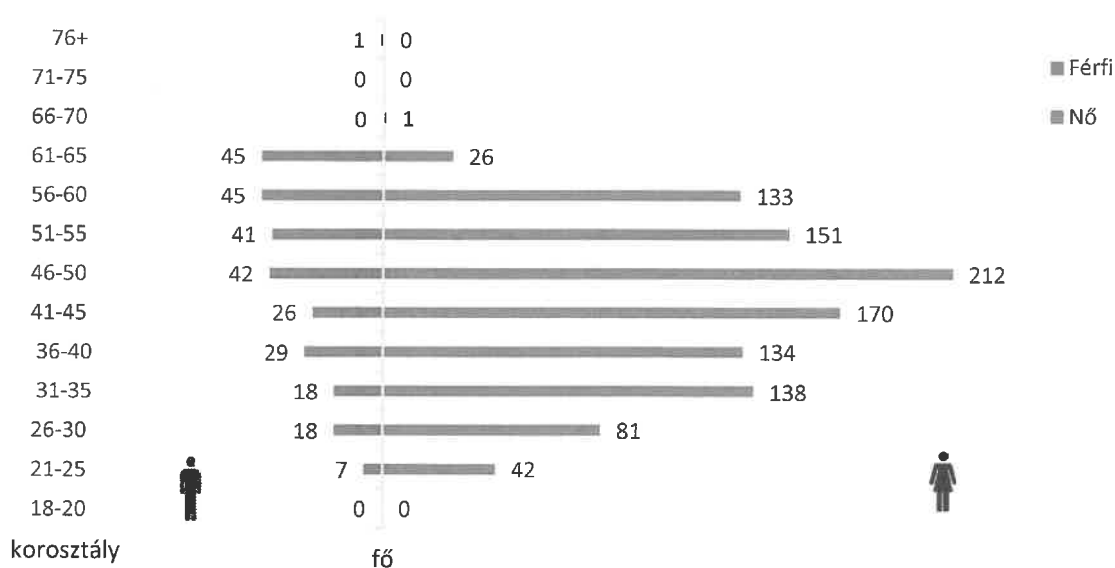
Központosított létszám esetén az engedélyezett létszámkereten belül a Foglalkoztatottak száma (a helyettesek kivételével) 31 fő (100%), ebből 5 fő (16,13%) férfi és 26 fő (83,87%) nő. Szülési szabadság, GYED, GYES és betegség miatt tartósan távollévők száma: 4 fő.

(2) A Foglalkoztatottak (a helyettesek kivételével) életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázatok, illetve korfa szemlélteti:

Alaplétszám		
Életkor	Foglalkoztatottak száma	Százalék (%)
18-20	0	0
21-25	49	3,60
26-30	99	7,28
31-35	156	11,47
36-40	163	11,99
41-45	196	14,41
46-50	254	18,68
51-55	192	14,12
56-60	178	13,09
61-65	71	5,22
66-70	1	0,07
71-75	0	0,00
76-	1	0,07
<b>Összesen</b>	<b>1360</b>	<b>100,00</b>

Központosított létszám		
Életkor	Foglalkoztatottak száma	Százalék (%)
18-20	0	0
21-25	1	3,23
26-30	6	19,35
31-35	7	22,58
36-40	7	22,58
41-45	3	9,68
46-50	2	6,45
51-55	3	9,68
56-60	2	6,45
61-65	0	0,00
66-70	0	0,00
71-75	0	0,00
76-	0	0,00
<b>Összesen</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>

### Korfa az alaplétszám és központosított létszám figyelembevételével



(3) A Foglalkoztatottak (a helyettesek kivételével) átlagéletkora 44,78 év (az átlagéletkor az alaplétszám esetében 44,38 év, a központosított létszám esetében 38,10 év). Megállapítható, hogy a 40 év feletti foglalkoztatottak aránya a Foglalkoztatottak teljes létszámához (alaplétszám és központosított létszám együtt) képest 64,92%, mely a 2020. évi vizsgált időállapothoz képest (68,1%) 3,18 százalékpontos csökkenést, a 2022. évi vizsgálati időállapothoz képest (63,56%) 1,36 százalékpontos emelkedést mutat. Ugyanakkor a 30 év alattiak aránya 11,14%, mely a 2022. évi vizsgált időállapothoz képest (10,96%) 0,18 százalékpontos, a 2020. évi vizsgált időállapothoz képest (9,15%) 1,99 százalékpontos emelkedést mutat.

Mindez arra enged következtetni, hogy a Munkáltató személyi állományának magja továbbra is a középkorú foglalkoztatotti réteg, melynek idősödése okozza az átlagéletkor növekedését, viszont a Munkáltató figyelmet fordít a szervezeten belül a fiatalok foglalkoztatási szintjének emelésére.

A nemek szerinti megoszlás tekintetében a női nem dominanciája az 56-60 éves korosztályig jelentős, ugyanakkor a 61-65 éves korosztályban a férfiak dominanciája figyelhető meg, mindez magyarázható a nők kedvezményes öregségi teljes nyugellátására szerzett jogosultságának lehetőségével, melyet 40 év szolgálati idő elérése után igénybe vehetnek.

### 3. Iskolai végzettség

#### 5. §

(1) Munkáltató engedélyezett létszámkereten belüli Foglalkoztatottjainak (a helyettesek kivételével) legmagasabb iskolai végzettségét a helyzetelemzés időpontjában az alábbi, vármegyei önálló szervezeti egységekre és járási hivatalokra vonatkozóan, valamint a központosított létszám tekintetében elkészített táblázatok mutatják:

#### Iskolai végzettség a vármegyei önálló szervezeti egységek tekintetében (alaplétszám)

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	665	71,97
középfokú (érettségi, technikum)	251	27,16
általános iskola	8	0,87
összesen:	924	100,00

#### Iskolai végzettség a járási hivatalok tekintetében (alaplétszám)

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	317	72,71
középfokú (érettségi, technikum)	119	27,29
általános iskola	0	0,00
összesen:	436	100,00

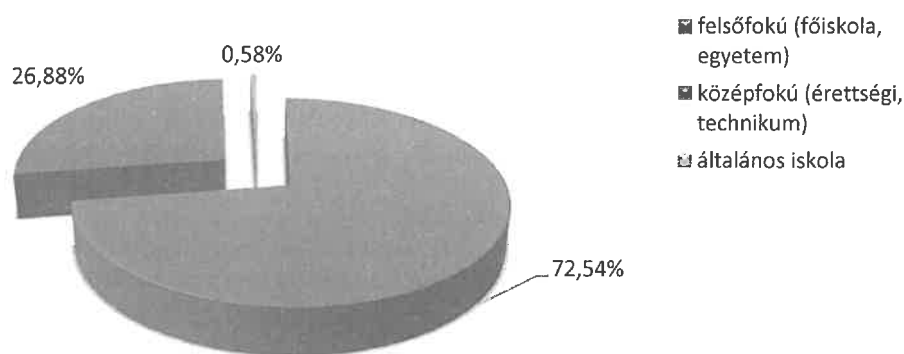
#### Iskolai végzettség a központosított létszám tekintetében

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	27	87,10
középfokú (érettségi, technikum)	4	12,90
általános iskola	0	0,00
összesen:	31	100,00

(2) A Foglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettségét az alábbi diagram szemlélteti:

## Foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása

(alap és központosított létszám összesen, a helyettesek kivételével)



Megállapítható, hogy a Munkáltatónál a Foglalkoztatottak 72,54%-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, ami a 2022-es 72,6%-os arányhoz képest stagnálást mutat. Tekintettel arra, hogy a jogállási törvények megkövetelik a tisztviselőktől a középfokú végzettséget, az általános iskolai végzettséggel rendelkező személyek fizikai feladatot ellátó munkavállalók.

### 4. Képzések helyzete

#### 6. §

(1) A kormánytisztviselők a feladatellátáshoz igazodó szakemberszükséglet biztosítása érdekében egyéni továbbképzési tervvel rendelkeznek, mely alapján bővíthetik szakmai ismereteiket. A továbbképzési kötelezettség teljesítése során a 2023. évben a Munkáltató 1257 tisztviselője 139féle képzési programon vett részt. A teljesített képzési programok között szerepelt jogszabály által előírt kötelező képzés (Alaptörvény értékeit bemutató képzés, a korrupció-megelőzés témakörét érintő közszolgálati továbbképzési programok), vezetőképzés, közszolgálati továbbképzési program (beleértve a közigazgatási szakvizsgát), illetve szakmai képzés. Az „Integritás, hivatás-etika és korrupció-megelőzés a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatalban” című képzés megvalósításával a 2023. évben 2 képzési alkalom során összesen 186 fő új jogviszonyt létesített kormánytisztviselő oktatására került sor jelenléti képzés keretében az integritás tanácsadó és a Nemzeti Védelmi Szolgálat munkatársai által.

A Munkáltató kormányablak osztályain Foglalkoztatottak részére jelnyelvi képzésen történő részvételre biztosít lehetőséget, melyen részt vevők száma a 2022. évben és a 2023. évben is 12-12 fő volt.

A képzési programok legnagyobb arányban e-learning típusúak, de megtalálhatóak blended learning és jelenléti képzési programok is.

(2) A képzések, továbbképzések támogatásánál előnyben részesülnek a jogszabályok által **kötelezően előírt vizsgák, szakképzettségek** (ügykezelői alapvizsga, közigazgatási alapvizsga, közigazgatási szakvizsga, titkos ügykezelői vizsga). Amennyiben az adott képzésen való részvétel a kormánytisztviselő számára kötelező, a Munkáltató teljes mértékben megtéríti a képzési költségeket (tandíj, vizsgadíjak, utazási és szállásköltségek).

A közigazgatási vizsgákra kötelezett kormánytisztviselők részére a vizsgákra történő felkészüléshez a Munkáltató a vonatkozó jogszabályokban biztosított kedvezményeken túl további munkaidő-kedvezményt biztosít, mely a helyzetelemzés időpontjában hatályos, a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal Közszolgálati Szabályzatáról szóló 38/2022. (X. 24.) normatív utasításban (a továbbiakban: Szabályzat) foglaltak szerint közigazgatási alapvizsga esetén 3 munkanap,

közigazgatási szakvizsga esetén kötelező vizsgatárgyra 5 munkanap, választható vizsgatárgyra 1 munkanap, ügykezelői, illetve titkos-ügykezelői vizsgákra 2 munkanap, melynek időtartamára a Foglalkoztatott illetményre jogosult.

(3) A Munkáltató támogatja a Foglalkoztatottak szakmai fejlődését és biztosítja a képzésekhez történő hozzáférést. Megállapítható, hogy a Szabályzat több rendelkezése segíti a kormánytisztviselők képzését, akár tanulmányi szerződés keretében, akár tanulmányi szerződés nélkül.

(4) A **szakmailag indokolt tanulmányi szerződéssel támogatott képzések** esetében megállapodás köthető a tanulmányi költségek (tandíj, vizsgadíj), utazási költségek, felmerülő szállásköltségek illetménnyel fizetett munkaidő kedvezmény, illetménnyel fizetett tanulmányi szabadidő teljes vagy részleges támogatására.

A helyzetelemzés időpontjában a Munkáltató 5 hatályos tanulmányi szerződéssel rendelkezett, melyekből 1 aktív tanulmányokra, 4 kormányzati szolgálati jogviszonyban fennálló kötelezettségre vonatkozott. A megszerezni kívánt képzettségek az adott kormánytisztviselő álláshelyén ellátott feladatokhoz kapcsolódtak a következő területeket érintően: közigazgatás-szervező, munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatás, jogász, jogi szakokleveles köznevelési szakember, adatbiztonsági és adatvédelmi szakjogász. A jellemző támogatási forma a tandíj átvállalása, a munkaidő kedvezmény, illetve tanulmányi szabadidő engedélyezése.

(5) A Munkáltató előzetes engedélye alapján a **tanulmányi szerződéssel nem támogatott képzések** esetén is lehetőség van a tanulmányi célú munkavégzés alóli mentesítésre, viszont a nyújtott munkaidő-kedvezményt a Foglalkoztatottnak le kell dolgoznia, ebben az esetben illetményre jogosult. Amennyiben a Foglalkoztatott kéri, hogy a tanulmányi célú munkaidő-kedvezményt illetmény kifizetése nélkül vehesse igénybe, a munkaidő-kedvezmény időtartamát nem kell ledolgoznia.

## 5. Vezetői pozíciók

### 7. §

(1) A Munkáltató létrejöttétől kezdve az elmúlt években a szervezeti változásoknak, külső-belső integrációnak köszönhetően a **vezetői munkakörök száma** folyamatosan változott, 2015. április 1. napjával 36%-kal csökkent. A vezetői létszám a 2020. évet követő kismértékű emelkedését új szervezeti egységek (pl. Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Hulladékgazdálkodási Főosztály Hulladékgazdálkodási Osztály, Győri Járási Hivatal Kormányablak Osztály 3.) létrejötte vagy a Soproni Járási Hivatal Kormányablak és Okmányirodai Osztály kettéválása indokolta. A folyamatos integrációt követően a 2014-es állapothoz képest a vezetői pozíciók számának alakulását, ezen belül a férfi és női vezetők arányát az alábbi táblázat mutatja be:

	2014. június 30.		2016. június 30.		2018. június 30.		2020. június 30.		2022. április 30.		2024. április 30.	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
<b>női vezetők</b>	80	53,33%	54	56,25%	58	62,37%	51	58,62%	55	59,78%	51	60,00%
<b>férfi vezetők</b>	70	46,67%	42	43,75%	35	37,63%	36	41,38%	37	40,22%	34	40,00%
<b>összesen</b>	150	100,00%	96	100,00%	93	100,00%	87	100,00%	92	100,00%	85	100,00%
<b>változás mértéke előző időszakhoz képest</b>			-54	-36,00%	-3	-3,00%	-6	-6,00%	5	+6,00%	-7	-8,00%



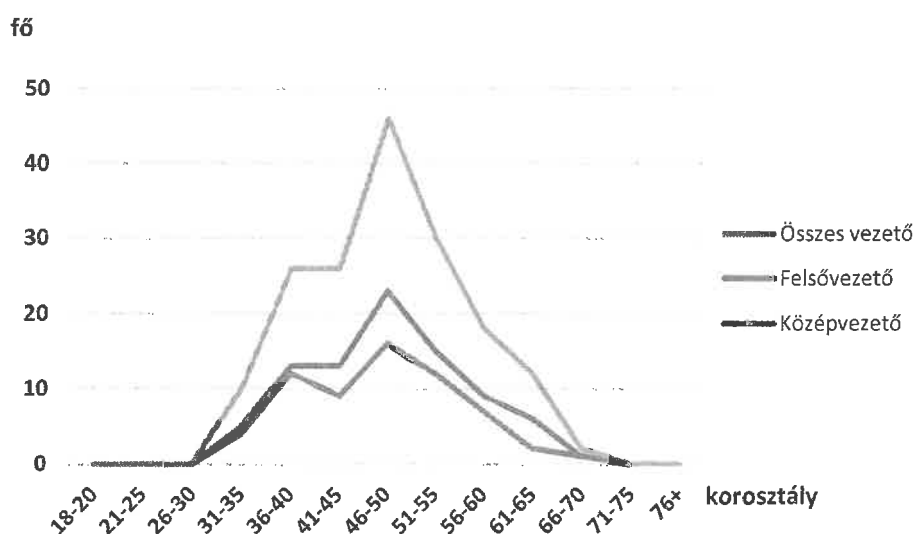
(2) A **vezetői pozíciókon belüli női-férfi megoszlás** a vezetői szintek tekintetében eltérő. Középvezetői szinten (osztályvezetők) a női vezetők aránya 65,08%, a férfi vezetők aránya 34,92%. A női vezetők aránya jelentős, mely arra enged következtetni, hogy a Munkáltató kifejezetten elkötelezett a nők nagyarányú foglalkoztatása és vezetői pozíciókba történő helyezése mellett. Felsővezetői szinten (hivatalvezetés és önálló szervezeti egységek vezetői, főosztályvezetők) viszont az arány megfordul: a női vezetők aránya 45,45%, a férfi vezetők aránya 54,55%. Ez utóbbi a 2022. évi vizsgált állapothoz képest (ekkor a női vezetők aránya 38,46%, a férfi vezetők aránya 61,54% volt) a női felsővezetők arányának emelkedését mutatja.

A vezetői szintek megoszlását, illetve a vezetői pozíciókon belüli női-férfi megoszlást az alábbi táblázat szemlélteti:

	középvezetők		felsővezetők		összesen	
	fő	%	fő	%	fő	%
férfi vezető	22	34,92%	12	54,55%	34	40,00%
női vezető	41	65,08%	10	45,45%	51	60,00%
összesen	63	100,00%	22	100,00%	85	100,00%

(3) A vezetők átlagéletkora 48,15 év, közel 3,5 évvel magasabb, mint a Foglalkoztatottak átlagéletkora (44,74 év). A vezető pozíciókban dolgozók életkori megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy – hasonlóan a 2022. éves vizsgálati időállapothoz – továbbra is a 36-55 éves korosztályból kerülnek ki leggyakrabban a vezetők, a helyzetelemzés időpontjában 64 fő, amely a teljes vezetői létszám 75,29%-a; ez a szám és arány a 2022-es vizsgálati évhez képest 7 fővel és több mint 12%-kal emelkedett. Az összes vezetői pozíciót figyelembe véve a 35 év alatti, illetve az 56 év feletti korosztályban csökkenés figyelhető meg. Az előbbi korosztály 5,88%-os arányban (5 fő) (a 2022. évben 10 fő, 10,87%-os arányban), az utóbbi korosztály 18,82%-os arányban (16 fő) (a 2022. évben 25 fő, 27,17%-os arányban) képviselteti magát.

### A vezetők életkor szerinti megoszlása



(4) A vezetői pozíciókban foglalkoztatottak végzettség szempontjából 100%-ban felsőfokú végzettséggel (főiskolai/egyetemi diploma) rendelkeznek.

## 6. Egyéb, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások

### 8. §

(1) A munkatársak béren kívüli juttatásként a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. § (1) bekezdésében felsorolt egyéni igényekhez igazodó juttatásokra jogosultak – OTP SZÉP kártya juttatás, szálláshely alszámlán keresztül – a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 147. §-ában és a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről szóló 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 37. §-ában foglaltak szerint.

(2) A Kit. rendelkezéseinek bevezetését követően a szociális segély, illetve az illetményelőleg kivezetésre került, viszont továbbra is megmaradt a kegyeleti támogatás juttatása és a lakhatási, lakásépítési és lakásvásárlási támogatás, kamatmentes kölcsön formájában. Az utóbbi iránt beérkezett kérelmek tekintetében a Lakástámogatási Bizottság javaslata alapján, a Szabályzatban meghatározott rendben a Főigazgató dönt.

Fentiekén kívül a gyermeket nevelő Foglalkoztatottak részére nyújtható további juttatások biztosítása is megvalósul, mely a rájuk vonatkozó helyzetelemzés keretében kerül kifejtésre.

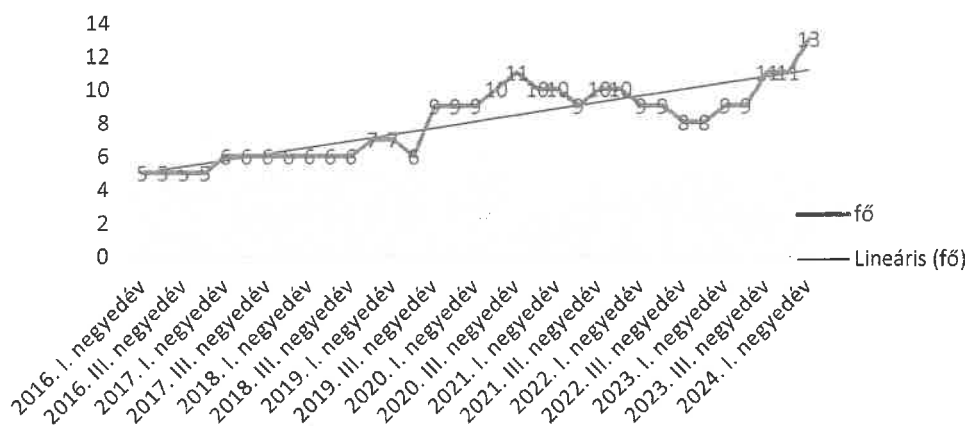
### 7. Fogycatékossággal élő, illetve megváltozott munkaképességű Foglalkoztatottak

### 9. §

(1) A helyzetelemzés időpontjában 13 fő megváltozott munkaképességű Foglalkoztatott állt alkalmazásban a Munkáltatónál, mely a 2022-ben foglalkoztatott 9 főhöz képest jelentős emelkedést jelent, és több mint két és félszerese a 2016. évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek számának (5 fő). A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására irányuló TÁMOP 1.1.1. program 2015. augusztus 31. napjával történő lezárultát követően a Munkáltató további hasonló programban nem vett részt.

(2) A Munkáltató mind a megváltozott munkaképességű munkatársak, mind a mozgáskorlátozott ügyfelek közlekedésének feltételeit a TIOP-3.3.1-A-12/2 kódszámú, „A közszolgáltatásokban való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése – akadálymentesítés” pályázat keretén belül megvalósított fejlesztésekkel alakította ki, melynek keretében sor került a kormányablakok teljes (fizikai és infokommunikációs) akadálymentesítésére.

**Megváltozott munkaképességűek számának alakulása  
2016. január 1. - 2024. április 30. között**



## 8. A nemzetiségek helyzete

### 10. §

(1) Valamely nemzetiséghez tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény 11. § (2) bekezdése alapján a nemzetiséghez tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, azonban törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály egyes nemzetiségi jogok gyakorlását az egyén nyilatkozatához kötheti. Erre tekintettel a Munkáltató nemzetiséghez tartozó foglalkoztatottjainak létszámáról nem vezet nyilvántartást.

(2) Munkáltató a nemzetiséghez tartozó foglalkoztatottak esetében a munkahelyi integrációjuk elősegítése érdekében célul tűzi ki az előítélet- és diszkriminációmentes munkakörnyezet biztosítását, a képzési lemaradás tekintetében a képzésekben való részvétel ösztönzését és támogatását, valamint a több gyermeket nevelő családok esetén a családok támogatását anyagi juttatások és egyéb kedvezmények nyújtásával.

## 9. A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak

### 11. §

(1) A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak támogatása a Kit.-ben és a Korm. rendeletben rögzített juttatások biztosításával valósul meg, a jogszabályi előírásokon túlmenően a Munkáltató összes Foglalkoztatottja számára:

- a) A Foglalkoztatottak kérelmére gyermek születése, illetve kiskorú gyermek örökbefogadása esetére, egyszeri, vissza nem térítendő **családalapítási támogatást** tesz lehetővé gyermekenként bruttó 200.000,- Ft összegben.
- b) A Foglalkoztatottak évente egy alkalommal **iskolakezdési támogatásra** jogosultak a köznevelésben vagy szakképzésben résztvevő, iskolai tanulmányokat folytató, saját háztartásban nevelt gyermekekre tekintettel, melynek mértéke a tárgyév augusztus 1. napján érvényes havi minimálbér bruttó összegének 45%-a.
- c) A Foglalkoztatottak évente egy alkalommal **gyermeknevelési támogatásra** jogosultak a gyermek születésétől annak az évről kezdve, amelyben a gyermek tankötelezettsége megszűnik, illetve a tankötelezettség megszűnését követő köznevelési intézményben tanulmányokat folytató gyermek huszadik életévének, sajátos nevelési igényű tanuló esetében huszonharmadik életévének végéig. Összege alapösszegből és kiegészítő összezből áll, mely figyelembe veszi a gyermekek számát, a fogyatékkal élő gyermeket, illetve az egyedülálló szülőket is.

(2) A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak további támogatása – a vonatkozó jogszabályokban előírt kötelezően nyújtandó juttatásokon felül – a Szabályzatban rögzített kedvezmények biztosításával valósul meg. A 14 éves kor alatti gyermek után a Foglalkoztatottat 1 gyermek esetében havi 2 óra, 2 gyermek esetében havi 3 óra, 3 vagy több gyermek esetében havi 4 óra, gyermeket egyedül nevelő Foglalkoztatottat pedig gyermekei számától függetlenül havi 4 óra **munkaidő-kedvezmény** illeti meg, mely a részmunkaidőben Foglalkoztatottak esetén arányosan veendő figyelembe.

(3) Fentiekén túl a Munkáltató a Kit.-ben, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben meghatározottak és a Szabályzatban részletezettek szerint szigorúan ügyel arra, hogy az érintett Foglalkoztatottak esetében a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, a

gyermekét egyedül nevelő Foglalkoztatott esetében a gyermek hároméves koráig rendkívüli munkavégzés vagy készenlét, valamint éjszakai munkavégzés nem rendelhető el.

A gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a Kit.-ben meghatározott feltételeket kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

### 10. A közfoglalkoztatás

12. § A közfoglalkoztatás a Kormány szándékának megfelelően a kormányhivataloknál a 2018. évben kivezetésre került.

## III. FEJEZET

### A helyzetelemzés összegzése

13. §

(1) A helyzetelemzés időpontjában a Munkáltatónál alkalmazásban álló összes Foglalkoztatott 20%-a férfi, 80%-a nő. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a női nem dominanciája érvényesül.

(2) Vezetői pozíciók betöltésének tekintetében a férfi-nő arány hasonlóan alakul, a női vezetők aránya magasabb a középvezetők (osztályvezetők) esetén, viszont a hivatalvezetés és az önálló szervezeti egységek vezetői (főosztályvezetők) tekintetében ez az arány megfordul, mivel a felsővezetők 54,55%-a férfi, 45,45%-a nő.

(3) A Foglalkoztatottak életkori sajátosságait figyelembe véve továbbra is megállapítható, hogy a 41 év és 55 év közötti korosztály a legnagyobb számú, ez teszi ki a teljes állomány közel felét (46,73%), a 45 év feletti korosztályok számaránya (50,61%) a 2020. évi állapothoz képest hasonló maradt (47,60%), ami ugyan mutatja a Munkáltató elkötelezettségét a 40 év feletti személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, ugyanakkor láttatni engedi az „előregedés” folyamatát is, amely utánpótlási feladatot is generál a Munkáltató számára. Folyamatos feladat az idősebb generáció számára, hogy szakmai tapasztalatával, mentori munkájával segítse a pályakezdő fiatalok betanítását.

(4) A szociális, illetve egészségügyi szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztatására a vizsgált időszakban a Munkáltató nagy figyelmet fordított, különösen az egyenlő esélyeket biztosító, diszkrimináció-mentes munkakörnyezet kialakításával (épületkorszerűsítés), képzéshez való egyenlő hozzáféréssel, gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények nyújtásával.

(5) A képzések támogatása tekintetében megállapítható, hogy a Munkáltató biztosítja az egyenlő hozzáférést a képzésekhez, és a tanulmányi költségek átvállalásával vagy kedvezmények nyújtásával segíti a kormánytisztviselők képzését, akár tanulmányi szerződés keretében, akár tanulmányi szerződés nélkül.

(6) A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak támogatása esetében kijelenthető, hogy a Munkáltató kiemelt figyelmet fordít támogatásukra, ennek keretében a jogszabályi kötelezettségen felül a támogatások és kedvezmények nyújtását a kormánytisztviselőkön túlmenően kiterjeszti a munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra és az európai uniós forrásból finanszírozott álláshelyen foglalkoztatottakra is, továbbá olyan kedvezményelemeket biztosít, amelyeknek nyújtását számára jogszabály nem teszi kötelezővé (munkaidő-kedvezmény, egyedi munkarend).

(7) Összességében elmondható, hogy a Munkáltató mind a foglalkoztatási jogviszony keletkezése során, mind pedig a jogviszony fennállása alatt egyenlő elbírálást biztosít nemzetiséghez tartozó meghatározás nélkül a nők, a megváltozott munkaképességűek, valamint a gyermeket nevelő Foglalkoztatottak részére és hasonló intézkedéseket tesz munkakörülményeik javítása érdekében. A Munkáltató törekvését igazolja, hogy a jelen Terv elfogadásának időpontjáig egyetlen esetben sem indult eljárás a Munkáltató magatartása miatt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalának Egyenlő Bánásmóddert Felelős Főigazgatóságánál.

#### **IV. FEJEZET**

##### **Konkrét célok kitűzése**

#### **14. §**

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén, valamint a helyzetelemzés során feltárt hátrányok enyhítése érdekében a Munkáltató a következő célokat tűzi ki és vállalja az alábbiakat:

- a) Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi referens megbízásának meghosszabbítása a Terv időtartamára.
- b) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozásának folyamatos nyomon követése.
- c) Diszkrecionális jogkörben hozott döntések hátrányos megkülönböztetéstől mentes tartalmának a biztosítása.
- d) A munkakörülmények folyamatos javítása, ideértve az épületkorszerűsítési pályázatokban történő részvételt is.
- e) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.
- f) A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, ennek keretében a kisgyermeket nevelő – GYED-et, illetve GYES-t követően munkába álló – Foglalkoztatottak számára a kötelezően biztosítandó részmunkaidős foglalkoztatáson túlmenően, további részmunkaidős foglalkoztatás, munkaidő-kedvezmény, illetve egyedi munkaidő-beosztás lehetőségének biztosítása, amennyiben az nem jelent a Munkáltató számára aránytalanul nagy munkaszervezési terhet.

#### **V. FEJEZET**

##### **Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

#### **15. §**

(1) Az egyenlő bánásmód betartása, és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatalt vezető főispán (a továbbiakban: Főispán) a Munkáltató állományába tartozó esélyegyenlőségi referenst bíz meg a Terv időtartamára és biztosítja tevékenységét.

(2) A referens

- a) aktívan közreműködik a Tervben foglaltak megvalósításában,
- b) vizsgálja az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panaszokat,
- c) vizsgálja az esélyegyenlőségről szóló intézkedési terv teljesülését, amelyről beszámolót készít, valamint
- d) elkészíti és egyezteteti az érintettekkel a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségről szóló intézkedési tervet.

## 16. §

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása:

- a) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a Foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését.
- b) A Munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. interneten keresztül), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé, a felvételi beszélgetéshez szükség esetén jeltolmácsot biztosít.
- c) A Munkáltató vállalja, hogy a munkaerő-felvételnél nem lehet kizáró tényező az, hogy a leendő Foglalkoztatottnak speciális munkakörülményre (pl. akadálymentes környezetre) van szüksége a munka ellátásához.

Ennek érdekében a Munkáltató vállalja, hogy a szervezeti egységei elhelyezését biztosító épületek vonatkozásában az épületet használó társszervekkel folyamatosan egyeztet az akadálymentes környezet megteremtése érdekében és lehetőség szerint (rendelkezésre álló saját forrás, valamint pályázati lehetőségek esetén) a munkahelyet a speciális igényű foglalkoztatottak számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi (pl. fizikai akadálymentesítéssel), továbbá biztosítja számukra a munkavégzést (pl. a fogyatékkal élők számára a munka ellátásához szükséges eszközöket rendelkezésre bocsátja). Munkáltató vállalja továbbá, hogy megfelelő pályázati lehetőségek rendelkezésre állása esetén további megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztat.

- d) A Munkáltató a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- e) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát nem utasítja el kizárólag az életkorra hivatkozással.
- f) A Munkáltató vállalja, hogy a társadalmi származásra és vagyoni helyzetre nézve a társadalmi felzárkózás érdekében pozitív diszkriminációt alkalmaz a közfoglalkoztatási programok végrehajtásában, amennyiben ezekben részt vesz.

## 17. §

(1) A munkakörülmények javítása:

- a) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a nők, a 40 év feletti, a fogyatékkal élő és a gyermeket nevelő Foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében szükség esetén támogató intézkedéseket hoz, különösen a képzés, a munkakörülmények, továbbá a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
- b) A Munkáltató a Foglalkoztatottak életkorát, megbetegedéseit figyelembe véve, illetve a népegészségügyi adatokkal egyeztetve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, a daganatos és a mozgásszervi megbetegedések megelőzésére, melynek érdekében – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeire is figyelemmel – a Munkáltató a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal és fejlesztéssel kedvezőbbé, ellenőrzöttebbé teszi.
- c) A Munkáltató engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló Foglalkoztatottak a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kieső

munkaidőt a Foglalkoztatottnak a munkahelyi vezetővel történő egyeztetés alapján kell pótolnia. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a Foglalkoztatott munkaköri kötelességeinek ellátását.

- d) Az indokolt esetben azonnali, de legalább háromévente elvégzésre kerülő munkavédelmi kockázatértékelés alapján biztosítja az ergonómiai követelményeknek megfelelő munkahelyek kialakítását.

(2) A Munkáltató célul tűzte ki a hivatali épületek általános korszerűsítését, illetve az erre irányuló pályázatokban történő részvételt, többek között a **munkaegészségügyi körülmények javítását**, ezáltal pedig az egészségi állapotuk (pl. látási problémák, allergiás megbetegedések) miatt feladatot nehezebben ellátni képes Foglalkoztatottak helyzetének javítását is.

(3) Az energetikai fejlesztésen, az energia-takarékosságon és a környezet alacsonyabb terhelésén túlmenően a projekteknek jelentős, pozitív munkaegészségügyi hatásai vannak. A nyílászárók cseréjét követően az épületek döntően nyitható ablakokon át, természetes úton szellőztethetőek, illetve a fűtési rendszerek és a klímaberendezések fejlesztése, cseréje is hozzájárult ahhoz, hogy az irodai környezetben található munkavégzési helyeken a munkavégzéshez előírt megfelelő hőmérséklet minden évszakban biztosítható legyen. Az épületben a klímaberendezések használatával csökkenteni lehetett a nyílászárók gyakori használatát és az abból adódó allergén légszennyező anyagok bejutását az irodák légtérébe, melynek következtében bizonyos légúti és allergiás megbetegedésekben szenvedők is jobb munkakörülmények közé kerültek.

A korszerű LED-világítás bevezetése a képernyő előtti munkavégzéssel érintett Foglalkoztatottak számára biztosít jobb látási körülményeket, eredményezi a látásromlás csökkenését.

(4) Az irodaépületek energetikai fejlesztése, korszerűsítése keretében elsősorban építészeti és épületgépészeti munkák valósultak meg. A projektek hosszú távú közvetlen célja az energiafogyasztás csökkentése mellett a működési költségek csökkentése, a magasabb komfortfokozat elérése, a CO<sub>2</sub>, valamint az üvegház-hatású gázok kibocsátásának, a fosszilis energia felhasználásnak redukálása volt.

Megvalósult energetikai beruházások:

- az Új Széchenyi Terv Környezet és Energia Operatív Program **KEOP-2012-5.6.0 „Központi költségvetési szervek energiahatékonysági beruházásai”** elnevezésű pályázati konstrukció keretében a Munkáltató **9021 Győr, Jókai utca 12.** szám alatti épületének épületkorszerűsítése. Az épület épületenergetikai besorolása a felújításkori időpontban „F”-ről a korszerűsítés után „A” energetikai besorolásra változott.
- A **KEHOP-5.2.2-16-2016-00013.** számú, „Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal épületenergetikai fejlesztései” projekt keretében a Munkáltató **négy épületben végzett energetikai fejlesztést.**

A Munkáltató vezetésének, illetve funkcionális feladatait ellátó szervezeti egységeinek helyét biztosító **9021 Győr, Árpád út 32.** szám alatti épület energetikai minőség szerinti besorolása „II”-ről (rossz) „DD”-re (korszerűt megközelítőre) javult. A **9028 Győr, Tatai út 3. szám alatti C, G** épületek energetikai minőség szerinti besorolása „HH”-ről (gyenge) „BB”-re (közel nulla energiaigényre vonatkozó követelményeknek megfelelőre) javul. A **9023 Győr, Szabolcska Mihály út 1/A.** szám alatti irodaépület energetikai minőség szerinti besorolása „FF”-ről (átlagos) „BB”-re (közel nulla energiaigényre vonatkozó követelményeknek megfelelőre) javult.

A **9028 Győr, Arató utca 5.** szám alatti irodaépület a fejlesztés során energetikai minőség szerinti besorolása „FF”-ről (átlagos) „BB”-re (közel nulla energiaigényre vonatkozó követelményeknek megfelelőre) javult.

Az épületekben korszerű, hőszigetelt nyílászárók kerültek beépítésre, a teljes hőszigetelés és a gépészeti elemek korszerűsítésén kívül napelemrendszerek kiépítése is megvalósult.

Az energetikai fejlesztéseken felül az épületek belső felújítása is megvalósult: festés, burkolás, álmennyezet LED lámpatestekkel, helyiségek átalakítása, belső ajtók cseréje.

A felújításoknak az energetikai fejlesztésen túl várhatóan a fentiekben említett pozitív munkaegészségügyi hatásai is lehetnek.

- A **9024 Győr, Szent Imre út 6.** szám alatti épület ingatlanfejlesztése során megvalósult az épület teljes körű felújítása, amely magában foglalta az energetikai korszerűsítést (hőszigetelés, vízszigetelés, napelemes rendszer kiépítése, nyílászáró csere, klímarendszer korszerűsítése), az informatikai és elektromos hálózat korszerűsítését, valamint az udvari parkolók felújítását. A fejlesztés során az energetikai minőség szerinti besorolása „EE”-ről (átlagosnál jobb) „BB”-re (közel nulla energiaigényre vonatkozó követelményeknek megfelelőre) javult.
  
- A **9400 Sopron, Kis János utca 4.** szám alatt az épület teljes körű felújítása (hőszigetelés, nyílászárók részleges cseréje, gépészeti rendszer felújítása, napelemes rendszer kiépítése, informatikai hálózat felújítása) is megvalósult, mely energetikai korszerűsítést is magában foglalt. A felújítás során energetikai minőség szerinti besorolása „EE”-ről (átlagosnál jobb) „CC”-re (korszerű) javult.

(5) Folyamatosan további telephelyek kerültek felújításra – **9400 Sopron, Fő tér 5., 9200 Mosonmagyaróvár, Pozsonyi út 87., 9024 Győr, Jósika út 16., 9028 Győr, Tatai út 3/A., 9024 Győr, Bartók Béla út 2., 9022 Győr, Türr István út 7., 9100 Tét, Fő utca 94., 9200 Mosonmagyaróvár, Deák tér 1., valamint 9200 Mosonmagyaróvár, Pozsonyi út 87.** –, ahol festés, mázolás, vizesblokkok felújítása, fűtőkorszerűsítés, nyílászáró csere, parkettázás, részleges burkolat csere stb. valósulhatott meg.

Jelenleg 3 telephelyen folyamatban van az épületek további felújítása. A 9300 Csorna, Soproni út 95. szám alatt az épület homlokzat hőszigetelése, kerítés felújítása és az udvar térkövezése, 9024 Győr, Jósika út 16. szám alatti épület esetében a vizesblokkok felújítása és a kapcsolódó közműrendszerek, gépészeti rendszerek cseréje, a 9028 Győr, Tatai út 3. „CG” épület esetében vizesblokkok felújítása és az ügyfélfogadó épületben (G épület) részleges burkolatcsere munkálatok vannak folyamatban.

(6) Az építési beruházásokat követően **bútorcserével, illetve bútorok egységesítésével zárult a telephelyek felújítása.**

(7) A Fertődi Okmányiroda kormányablakká alakult, mely során az ott dolgozók munkakörülményei és az ügyintézés minősége nagymértékben emelkedett, továbbá az akadálymentesség feltételei is adóttak.

(8) Az ügyintézési, ügyfélfogadási, valamint a munkavégzési körülmények, illetve azok színvonala jelentősen emelkedett, megfelel a jogszabályok, közjogi szervezetszabályozó eszközök által meghatározott követelményeknek. A munkavégzés hatékonyságának emelkedése részben a klimatizációnak, a fűtőkorszerűsítésnek és az energiatakarékos LED-világításnak köszönhető. Az ott



dolgozó kollégák munkakörülményeinek javulását a beruházások következtében ritkábban keletkező egészségügyi problémák is jelzik.

#### 18. §

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

- a) A szakképzett és a változásokhoz rugalmasan alkalmazkodni képes munkaerő számának növelése érdekében a Munkáltató – elsősorban a Munkáltató és a szakmai irányító szervek által szervezett képzéseken való részvétellel, költségvetési lehetőségei függvényében – a munkakör ellátását segítő képzéseken való részvételt kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül engedélyezheti.
- b) A Munkáltató folyamatosan vizsgálja a Foglalkoztatottak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit, azokat érdekeivel összehangolja. A Főispán jóváhagyásával évente továbbképzési terv készül. A tervkészítés célja a Munkáltató feladatellátásához igazodó szakemberszükséglet biztosítása.
- c) A magas szintű, szakmai szabályoknak megfelelő ügyintézés előmozdítása, valamint a kormánytisztviselők felkészültségének alapos, körültekintő munkavégzésének biztosítása érdekében a Munkáltató mentori rendszer működtet. A Munkáltató törekszik arra, hogy a pályakezdők, ösztöndíjasok betanításának folyamatában az idősebb generációhoz tartozó Foglalkoztatottak felhalmozott szakmai tudásuk átadása érdekében mentori szerepkörben feladatot kapjanak.

#### 19. §

A gyermeket nevelő Foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése:

- a) A munkaidő-beosztásnál a Munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben rendkívüli munkavégzést rendel el.
- b) A Munkáltató a bölcsőde-, óvoda- és iskolakezdekskor igény szerint szabadságot biztosít a rendes szabadságkeret terhére.
- c) A Munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő Foglalkoztatottat jelöljön ki a munkavégzésre.
- d) A 14 éven aluli gyermeket nevelő Foglalkoztatottak évi rendes szabadságának kiadása során a Munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- e) A Munkáltató a 14 éves kor alatti gyermeket nevelő Foglalkoztatottaknak – gyermekszámtól függően és az egyedülállóságot is figyelembe véve – annak az évnek a végéig, amelyben a gyermek a 14. életévét betölti, munkaidő-kedvezményt biztosít.
- f) A Munkáltató a gyermekszülési/gyermekek gondozási szabadságon lévő Foglalkoztatottakat egyenrangú munkatársaknak tekinti. Ennek érdekében a Munkáltató a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan biztosítja a kapcsolatot a Foglalkoztatottak számára és a munkába való visszatérésükhöz segítséget nyújt.
- g) A Munkáltató vállalja, hogy – GYED-et, illetve GYES-t követően munkába álló – Foglalkoztatottak számára a Kit. által biztosított időszakon túl is a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve egyedi munkaidő-beosztás lehetőségét biztosítja, amennyiben az nem jelent a Munkáltató számára aránytalanul nagy munkaszervezési terhet.

## VI. FEJEZET

### Kötelezettségek, felelősség

#### 20. §

(1) A Főispán felelős azért, hogy a Terv a Foglalkoztatottak számára megismerhetővé és elérhetővé váljon.

(2) A Terv végrehajtói számára meg kell teremteni a szükséges feltételeket (felkészítés, segítség) a program teljesítéséhez.

(3) Az egyenlő bánásmód elvét sértő esetekben meg kell tenni a szükséges intézkedéseket, beavatkozásokat.

(4) A Terv megvalósítását koordinálni kell és biztosítani kell a végrehajtás nyomon követését.

(5) Az esélyegyenlőség sérelmére vonatkozó panaszokat ki kell vizsgálni.

(6) A Munkáltató Foglalkoztatottainak tisztában kell lenniük a jogi előírásokkal, ismerniük kell a Tervben foglaltakat, megvalósításukban közre kell működniük és jelezniük kell az esélyegyenlőség sérelmét.

## **VII. FEJEZET**

### **Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások**

#### **21. §**

(1) A Foglalkoztatott az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panaszát (1. számú melléklet) írásban jelzi az esélyegyenlőségi referens felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja. Az írásos panaszbejelentés benyújtásától számítva az ügy megoldásáig – de legfeljebb 12 napig – a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

(2) Az esélyegyenlőségi referens a problémát az önálló szervezeti egység vezetőjének egyidejű értesítése mellett a Főispán elé terjeszti. A Munkáltató köteles a bejelentést 30 napon belül kivizsgálni és a konfliktus feloldása érdekében a szükséges intézkedést megtenni. A Munkáltató az eredményről haladéktalanul, írásban tájékoztatja a panaszost és az esélyegyenlőségi referenst. Amennyiben a panaszos a Munkáltató döntésével, illetőleg intézkedésével nem ért egyet, azzal szemben bírósághoz fordulhat. A Munkáltató képviseleti feladatainak ellátására a mindenkor hatályos Jogi képviseleti Szabályzatban foglaltak irányadók.

(3) A Foglalkoztatott a Munkáltatónál lefolytatható, (2) bekezdésben meghatározott eljáráson túl az egyenlő bánásmód megsértése miatt keletkezett igényét az Ebktv. 12. §-ában meghatározottak szerint is érvényesítheti.

## **VIII. FEJEZET**

### **Záró rendelkezések**

#### **22. §**

(1) A Terv 2024. július 16. napjától 2026. július 15. napjáig hatályos.

(2) A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2026. július 15.

(3) A Terv elkészítéséről és tartalmáról a Munkáltatónak valamennyi Foglalkoztatottját tájékoztatni kell a Munkáltató információs rendszerén keresztül. A Munkáltató által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetve személyes adatok kezelése önkéntes, arra nem kötelezhető senki.

(4) A Terv kapcsán felhasznált személyes adatokat az adatvédelmi szabályok betartásával, a Foglalkoztatott hozzájárulásával lehet tárolni.

Győr, 2024. július 15.



**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap**

Munkáltató neve, címe: \_\_\_\_\_

Érdekképviselői szervezet (ahova a panasz érkezett)  
vagy az esélyegyenlőségi referens neve: \_\_\_\_\_

A panasztétel dátuma: \_\_\_\_\_

A panasz rövid leírása (az érdekképviselőt tölti ki):

Az esélyegyenlőségi referens véleménye,  
javaslata:

A véleményezés dátuma: .....

Kelt: .....

.....  
esélyegyenlőségi referens

Kelt: .....

.....  
foglalkoztatott

**A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal  
esélyegyenlőségi referensének elérhetőségei**

Neve: Sasváriné dr. Bencsik Beáta

E-mail: [sasvarine.beata@gyor.gov.hu](mailto:sasvarine.beata@gyor.gov.hu)

Telefon: +36 (96) 795-724