



SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYEI
KORMÁNYHIVATAL

Ügyiratszám: SZ/170/00011-5/2023.

**A Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Főispán
5/2023.(I.18.) számú utasítása**

A fővárosi és vármegyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 15/2022.(XII.21.) MvM utasítás alapján a Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Terve (továbbiakban Szabályzat) kiadásáról rendelkezem.

1. A Szabályzat ezen utasítás mellékletét képezi, a hatálybalépésével kapcsolatos szabályokat annak fedő lapja és záró rendelkezése tartalmazza.

2. Ezen utasítás a kiadása napján lép hatályba.

3. Végrehajtással összefüggő feladatok:

a.) Ezen utasítás továbbítása a főispán közvetlen vezetése alá tartozó szervezeti egységek és járási hivatalok vezetői részére.

Felelős: Jogi, Humánpolitikai és Koordinációs Főosztály vezetője

Határidő: haladéktalanul

b.) Ezen utasítás megismertetése az érintettekkel.

Felelős: a főispán közvetlen vezetése alá tartozó szervezeti egységek és járási hivatalok vezetői

Határidő: haladéktalanul

Nyíregyháza, 2023. január 18.



FŐISPÁN

Iktatószám: SZ/172/00041-1/2023.



SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL

Esélyegyenlőségi Terve

Hatályos: 2023. január 25. napjától, rendelkezéseit 2023. január 1. napjától kell alkalmazni.

A Szabályzat kiadásáról az 5/2023.(I.18.) számú főispáni utasítás rendelkezik.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Terve

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Kormányhivatal (a továbbiakban: Kormányhivatal) szervezeti egységeinél, valamint járási hivatalainál működő Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: MKKSZ) munkahelyi szakszervezetei és más szakszervezetek (a továbbiakban: Munkahelyi Szakszervezetek), illetve a tervekészítők (együtt: Felek), az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdésben foglaltakra figyelemmel, az alábbiak szerint határozzák meg a Kormányhivatal Esélyegyenlőségi Tervét:

I.

Általános célok, célcsoportok, etikai elvek

1. A tervezés alapját képező önkéntes, foglalkoztatotti felmérési adatokra épülő helyzetelemzésre figyelemmel, az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt feladatok, programok és vállalások teljesítésével cél az esélyegyenlőséget biztosító vagy jobban segítő kormányhivatali protokollok alkalmazása és a hátrányos helyzetű célcsoportoknak a kiemelt segítése, a rendelkezésre álló eszközrendszer hatékony és célirányos felhasználásával.
2. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya a Kormányhivatal kormánytisztviselőire, munkavállalóira (a továbbiakban: foglalkoztatottak) terjed ki.
3. Az Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy
 - a nők,
 - a 40 évesnél idősebb
 - a roma,
 - a fogyatékossgal élő,
 - a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
 - 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
 - tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő,
 - vagy idős szüleiket családjukban gondozó foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.
4. A Felek közösen keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a díjazás, egyéb juttatások, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.
5. A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes, esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a foglalkoztatottakat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért a Felek a jelen Esélyegyenlőségi Tervben olyan intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II.

A helyzetfelmérés főbb adatai

A Kormányhivatal engedélyezett létszáma: 1961 fő

A Kormányhivatal munkajogi állományi létszáma: 2001 fő

A határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak száma: 1891 fő

A határozott időre (helyettesítés céljából, vagy meghatározott feladat ellátására) foglalkoztatottak száma: 110 fő

A Kormányhivatalban vezetői munkakört tölt be: 138 fő

A vezetői státuszok nemek szerinti megoszlása: 68 nő, 70 férfi

A helyzetfelmérés adatai szerint, a gyermekes családok száma: 937.

A 10 éven aluli 1 gyermeket családban nevelő foglalkoztatottak száma: 280.

A 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket családban nevelő foglalkoztatottak száma: 157.

A 10 éven felüli 1 gyermeket nevelő családok száma: 361.

A 10 éven felüli 2 vagy több gyermeket nevelő családok száma: 250.

A gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatottak száma: 117.

A tartósan beteg gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma: 85.

A foglalkoztatottak közül 49 fő nyilatkozott megváltozott munkaképességéről.

Tartósan beteg szülőt ápol 17 foglalkoztatott.

Roma identitású 4 foglalkoztatott.

A CSED-en, GYES-en és GYED-en lévő foglalkoztatottak száma összesen 137 fő, mely kollégák esetében az érintett fő célcsoportokon belül, indokolt a I. pontban szereplő etikai elvek szerinti külön odafigyelés. Ugyanilyen szakmai következtetés vonható le, a két vagy több 10 éven aluli gyermeket családban nevelő és a gyermeküket egyedül nevelő, továbbá a tartósan beteg gyermeket nevelő foglalkoztatottak esetében is.

III.

A Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szerveinek vállalásai, a konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

1.

A Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szerveinek vállalásai

1. A Kormányhivatal az Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek a figyelemmel kísérése, teljesülésének vizsgálata és segítése érdekében, kormánytisztviselő munkatársai közül esélyegyenlőségi felelőst jelöl ki minden járásban és szervezeti egységben.
2. A Kormányhivatal kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartalma alatt az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök, módszerek meghatározására, az áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, illetve a jogviszony megszüntetésére.

Kiterjed a foglalkoztatottak bárminemű, különösen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. és 9. §-ában megfogalmazott diszkrimináció eseteire. A Felek rögzítik, hogy ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

3. A munkáltató a Kormányhivatal vezetői utánpótlásánál, elsősorban a belső forrásaira épít. A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
4. Az ügyfél tájékoztatás hatékonyságának növelése és a közzétett információk elérhetőségének az elősegítése érdekében, a Kormányhivatal gondoskodik az Interneten elérhető honlapja aktualizálásáról.
5. A Kormányhivatal feladatkörébe tartozó tárgykörökben, témákban biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára a szakmai gyakorlat és a diplomamunka-konzultáció, valamint a Kormányhivatalban fellelhető szakirodalomhoz hozzájutás lehetőségét.
6. A két vagy több tíz éven aluli gyermeket és a gyermeküket egyedül nevelő, valamint a tartósan beteg gyermeket nevelő szülő számára a Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei - a dolgozó arra irányuló kérelme alapján - lehetőséget biztosítanak az eltérő munkarend.
7. A 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei, a munkáltató lehetőségeihez mérten figyelembe veszik a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.
8. A közvetlen munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatott munkavégzésre ne kerüljön kijelölésre.
9. A munkakörülmények javítására, különös tekintettel a 40 éven felüliek helyzetének jobbítására a Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiiek pályázatát nem utasítják el kizárólag arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás az érintettek életkorából következően már nem kifizetődő befektetés.
10. A Kormányhivatal vállalja, hogy a foglalkoztatottak életkorát, megbetegedéseit figyelembe véve, illetve a népegészségügyi adatokkal egyeztetve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, a daganatos és mozgásszervi megbetegedések megelőzésére. Ennek érdekében - a foglalkoztatottak egészségügyi állapotára tekintettel - Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei igény szerint egészségügyi szűréseket és tanácsadásokat szerveznek.
11. A Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei engedélyezik, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló, illetve tartósan beteg gyermeket nevelő foglalkoztatottak a kezelést - amennyiben az írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt - a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását.

12. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a Kormányhivatal, a Humánpolitikai Osztály útján az érintett foglalkoztatottak számára tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.
13. A Kormányhivatal a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai tudását és tapasztalatát maximálisan felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására.
14. A Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak munkaidejét, az érintettek beleegyezése nélkül nem csökkenti. A kedvezmény az adott állománycsoportra vonatkozó nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb foglalkoztatottakra terjed ki.
15. A Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei a korengedményes nyugdíjazásnak az egyénre és a munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálják.
16. A Kormányhivatal az alábbiak szerint, a foglalkoztatottak önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatát, egyéb adatbázis tartalmát rendeltetésszerűen használja fel. A dokumentumokat a Koordinációs és Szervezési Osztály elkülönítetten, zártan kezeli (figyelemmel a személyes adatok védelmére)
 - a) nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról,
 - b) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről,
 - c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékossgáról, megváltozott munkaképességről.

2.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok helyzetének a javítás érdekében

1. A foglalkoztatottak jó egészségügyi állapotának megtartása érdekében, az alábbi csoportos prevenciók szűrővizsgálat szervezése, önkéntes részvétellel:
 - vércukormérés;
 - látásvizsgálat;

Felelős: Népegészségügyi Főosztály
Közreműködő: Koordinációs és Szervezési Osztály
Költségviselők: az érintett foglalkoztatottak
2. Az egészséges életmóddal és a táplálkozással kapcsolatos költségmentes ismeretbővítő- és kiegészítő szakmai előadás szervezése az érintett célcsoportok részére.

Felelős: Koordinációs és Szervezési Osztály
Közreműködő és előadást tartó: a Kormányhivatal Népegészségügyi Főosztálya

3. A nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak részére költségmentes tájékoztató előadás szervezése, a hatályos nyugdíjrendszerre vonatkozó jogszabályi előírásokról.

Felelős: Jogi, Humánpolitikai és Koordinációs Főosztály

Közreműködő és előadást tartó: a Kormányhivatal Családtámogatási és Társadalombiztosítási Főosztály

4. A 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket vagy gyermekét egyedül nevelő, valamint tartósan beteg gyermeket nevelő foglalkoztatottak részére elsőbbség, soronkivüliség biztosítása az általuk igényelt üdülési beutaló megszerzéséhez.

Felelős: Koordinációs és Szervezési Osztály

IV.

Panasztétel biztosítása

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Munkahelyi Szakszervezethez vagy az esélyegyenlőségi felelőshöz fordulhat. Az érdekképviselői szerv és az esélyegyenlőségi felelős kölcsönösen tájékoztatják egymást a beérkezett panaszról és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel kapcsolatban.
2. A Munkahelyi Szakszervezet, illetve az esélyegyenlőségi felelős a panaszt - ha az ügy jellege lehetővé teszi anonim módon - annak megtételétől számított 2 munkanapon belül a Kormányhivatal vezetése, illetve munkáltató elé tárja. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni.
3. A vizsgálatot a munkáltató 7 munkanapon belül folytatja le és annak eredményéről tájékoztatja a panaszost, a Munkahelyi Szakszervezetet és az esélyegyenlőségi felelőst. A panaszolt munkáltatói intézkedés az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 munkanapig nem hajtható végre. A Felek egyetértéssel abban, hogy a résztvevők közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha nem tudnak megegyezni, konszenzusos álláspontra jutni.
4. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt három foglalkoztatott folytatja le. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul és a vizsgálat eredménye megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.
5. A Felek rögzítik, hogy a panaszost semmi sem korlátozza abban, hogy a számára sikertelen vagy kedvezőtlen eljárás esetén, a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevételével jogi útra terelje az ügyet.

V.

Záró rendelkezések

1. Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körét a Kormányhivatal és annak munkáltatói jogosítványokkal rendelkező szervei, a Munkahelyi Szakszervezettel egyeztetve folyamatosan bővítheti.
2. A foglalkoztatottaknak az Esélyegyenlőségi Terv mellékletét képező úrlapon kell nyilatkozniuk, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakat megismerték.
3. A Felek rögzítik, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet 3 évente felülvizsgálják, szükség esetén pedig a módosítását elvégzik.
4. Az Esélyegyenlőségi Terv 2023. január 25. napján lép hatályba azzal, hogy rendelkezéseit 2023. január 1. napjától kell alkalmazni. Hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti az SZ/172/02224-1/2022. számú Esélyegyenlőségi Terv, valamint a kiadásáról rendelkező 125/2022.(XI.17.) számú főispáni utasítás.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött Esélyegyenlőségi Tervet, a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték és azt akaratukkal megegyezőnek értékelték.

Nyíregyháza, 2023. január 16.

A Felek a jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakkal egyetértenek és azt 2023. január 16. napján jóváhagyólag aláírják.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei
Kormányhivatal részéről



Román István
főispán

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei
Kormányhivatal Munkahelyi
Szakszervezetei részéről



Kozák Ferenc szakszervezeti titkár a
munkahelyi szakszervezetek közös
képviselője

Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról

.....
Foglalkoztatott neve

.....
Adószáma

.....
Gyermek neve

.....
Születés ideje

Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

.....
Munkahely megnevezése

.....
Foglalkoztatott neve

.....
Adószáma

.....
Szülő neve

.....
Születési ideje

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről

.....
Munkahely megnevezése

.....
Foglalkoztatott neve

.....
Adószáma

.....
Fogyatékoság mértéke, megnevezése

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről

.....
Munkahely megnevezése

.....
Foglalkoztatott neve

.....
Adószáma

.....
Gyermek neve

.....
Születési ideje

.....
Gyermek neve

.....
Születési ideje

Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem:

igen

nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

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 érdekképviselőtölti ki)

.....
Az esélyegyenlőségi referens/bizottság véleménye, javaslata

.....
A véleményezés dátuma

Szervezet, szervezeti egység neve:

Nyilatkozat

Alulírott nyilatkozom és aláírással igazolom, hogy a Kormányhivatal
Esélyegyenlőségi Tervét megismertem.

Sorsz.	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Dátum	Nyilatkozattevő aláírása
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Megbízott ügyintéző neve, elérhetősége:

.....

Dátum, aláírása:

.....