



VAS MEGYEI
KORMÁNYHIVATAL

**A VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2015-2019**

A VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2015-2019

A Vas Megyei Kormányhivatalban (a továbbiakban: munkáltató) foglalkoztatott valamennyi kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, munkavállaló és prémiumévek program keretében alkalmazott (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: Esélytv.) 63. §-ának (4) bekezdésében valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-ában foglaltak alapján – a munkáltató és a foglalkoztatottak képviselőjében eljáró szakszervezet (a továbbiakban: felek) az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: Terv) fogadják el.

I. Általános célok, etikai elvek

1. A Tervet a megállapodást aláíró felek **2015. január 1-jétől 2019. december 31-éig tartó időszakra fogadják el.**

2. Alapelvek:

- a) A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.
- b) A felek rögzítik, hogy a Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, az állami irányítás egyéb jogi eszközéből, illetve az érdekképviseleti szervvel kötött megállapodásból következnek.
- c) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenítés megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során, ezért a megállapodást aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. Ezt alapul véve kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma,
- a csökkent munkaképességű személyek,
- a 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő,
- idős szüleiket családjukban gondozó

foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

- d) A felek megállapodnak, hogy közösen keresik az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a szakmai előmenetel, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.
- e) A munkáltató törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség, a tisztesség követelményének betartása mellett.

Továbbá tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésre bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedések megtételéhez szükségesek.

- f) A Munkáltató tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, olyan munkafeltételeket és körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megőrsítéséhez.

II. Helyzetértékelés

1. A 2013-2014 évre elfogadott Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásának tapasztalatai:

A hivatal szervezeti egységeitől bekért adatok szerint a munkaidő kedvezményeket összesen 39 fő vette igénybe. A havi 4 óra kedvezményt 10 éven aluli gyermek után 17 fő, beteg szülő gondozása címén 9 fő, családi esemény kapcsán 13 fő. Tartós betegségben szenvedők által rendszeres kezelésekre igényelt munkaidő kedvezményt a szervezeti egységek nem tartottak nyilván.

2. A hivatal létszámának alakulása egyes védett tulajdonsággal rendelkező csoportokra figyelemmel:

	fő	%
A munkajogi létszám 2014. december 31-én:	1.000	100
40 év felettiak száma:	631	63
• ebből nő:	424	42
• ebből férfi:	207	21
50 év felettiak száma:	325	32
• ebből nő:	197	20
• ebből férfi:	128	13
Gyermek ápolása miatt tartósan távollévők:	46	
Kettő, vagy több gyermeket nevelők:	142	
Tartósan beteg, fogyatékos gyermeket nevelők:	16	

III. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

III.1. Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

A Vas Megyei Kormányhivatal az egyenlő bánásmód betartása, és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst és esélyegyenlőségi közvetítőt bíz meg a terv időtartamára.

A referens feladatai:

- Közreműködik a Tervben meghatározottak teljesítésében, a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítésében, annak a munkáltató vezetőjével és a szakszervezettel történő egyeztetésében.
- Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2019. december 31.

A közvetítő:

- az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult eljárások lefolytatásában független szakértőként működik közre,
- az eljárásokban közvetlenül hozzá is fordulhat a sértett fél.

III.2. A Kormányhivatal munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató

- a.) A nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok - különös tekintettel az életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás - szempontjából ne alkalmazzon különbségtételt, továbbá valamennyi szükséges feltételt egyenlően teljesítő pályázó közül előnyben részesítse a védett tulajdonsággal rendelkezőt.
- b.) A kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról/azok csoportjáról - önkéntes adatszolgáltatásuk alapján - nyilvántartást vezet, amelynek a kezeléséhez az érintettek kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják. Mindezek az adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, és jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
- c.) A fentiek alapján a munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli nyilvántartásában:
 - nyilatkozat eltartott gyermekek számáról
 - nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról
 - nyilatkozat fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről
 - nyilatkozat tartósan beteg, vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről,
 - nyilatkozat nemzetiségről, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásról

III.3. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:

- a.) Havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a Munkáltató a 10 éven aluli gyermeket nevelő hivatali dolgozó számára, valamint a beteg gyermeket vagy beteg szülőket gondozó dolgozó részére. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a kedvezményt igénylő munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, csak havonta adható ki. A munkaidő kedvezmény igénybevétele a foglalkoztatott közvetlen felettese tartja nyilván. (7. sz. melléklet)
- b.) A 14 éven aluli gyermeket nevelő hivatali dolgozók évi rendes szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- d.) A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ilyen időszakra nézve túlmunkát rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
- e.) Igény esetén részmunkaidőben való foglalkoztatás lehetőségét biztosítja a GYES-ről visszatérő kismamák mellett a 14 éven aluli gyermeket nevelők, valamint a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozót gondozók vonatkozásában.
- f.) Munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatottat jelöljön ki a munkavégzésre. A GYED-ről és GYES-ről visszatérők számára a tárgyévben a többnapos ünnepek előtt teljes munkanapra felmentést ad a munkáltató a munkavégzés alól.

III.4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 éven felüli, vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítása céljából

- a.) A munkáltató – különös tekintettel az 50 évesnél idősebb létszám tekintélyes arányára (összlétszám 32 %-a) - engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – amennyiben ez a dolgozó által a közvetlen munkahelyi vezetőnek bemutatott írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri kötelezéseknek ellátását. (A betegségre vonatkozó adatok nem nyilvántarthatóak, a bemutatás csak a

- kedvezményre jogosultság igazolására szolgál. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese tartja nyilván. /8. sz. melléklet/)
- b.) A munkáltató vállalja, hogy a Népegészségügyi Szakigazgatási Szervvel együttműködve lehetővé teszi a 40 éven felüli nők számára a csoportos mammográfiai vizsgálaton történő részvételt, illetőleg egészségügyi intézmény megkeresése esetén a 40 éven felüli foglalkoztatottak számára egészségügyi állapotfelmérésen való szervezett, csoportos részvételt munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban.
 - c.) A munkáltató biztosítja a 40 év feletti munkavállalók számára megelőző szűrővizsgálatokon való részvételt – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati időpont bemutatásával - munkaidő terhére, a vizsgálat elvégzéséhez szükséges időtartamban. A munkaidő kedvezmény igénybevételét a foglalkoztatott közvetlen felettese tartja nyilván. (8. sz. melléklet)
 - d.) Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkáltató a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel jobbá, ellenőrzöttebbé teszi. A rendszeresen elvégzésre kerülő kockázatértékelés alapján biztosítja az ergonómiai követelményeknek megfelelő munkahelyek kialakítását.

III.5. A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató

- a) A létszámleépítések előkészítése és végrehajtása során a hátrányos helyzetű csoportok (50 év felettek, roma származásúak, megváltozott munkaképességűek) érdekeit fokozottan kell érvényesíteni. Elbocsátások esetén meg kell vizsgálni esetenként a nyugdíjazás lehetőségét. A közszférát érintő humán erőforrás leépítést fokozott empátiával, még rugalmasabb szervezéssel kell kezelni.
- b) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató a Humánpolitikai Főosztály közreműködésével tervezetten bonyolítja az alkalmazottak nyugdíjazását. Az érintett számára egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban, törekszik az egyén helyzetének, igényeinek legjobban megfelelő lehetőség megkeresésére.
- c) A nyugdíjas évek alatt is kapcsolatot tart a volt munkavállalókkal.

IV. Az egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott közvetlen, vagy közvetett diszkrimináció, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés) panasztétel biztosítás:

- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a hatóság valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy a 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások (a hatóság speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a hatóság esélyegyenlőség közvetítőhöz forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

- A munkáltató köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik.

- A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi közvetítőt be kell vonni. - A vizsgálat lefolytatására a felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

- A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszt tájékoztatni.

V. Egyéb rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervet a Vas Megyei Kormányhivatallal az elfogadás időpontjában foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal meg kell ismertetni, lehetőséget kell biztosítani a kapcsolódó nyilatkozatok megtételére.

A munkáltató által nyújtott kedvezmények igénybevétele, és az ehhez kapcsolódó nyilatkozatok megtétele önkéntes, arra a foglalkoztatott nem kötelezhető. A Terv kapcsán felhasznált személyes adat csak az érintett hozzájárulásával és a Terv érvényességi időtartama alatt kezelhető az adatvédelmi szabályok betartásával.

A felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató

- esélyegyenlőségi referensnek Kovácsné Csenár Edina humánpolitikai ügyintézőt,
- esélyegyenlőségi közvetítőnek Makkos István vagyongazdálkodási ügyintézőt jelöli ki.

Szombathely, 2015. január 5.

A szakszervezet képviselőjében:


Sövegjártó Attila
titkár

A munkáltató képviselőjében:


Harangozó Bertalan
kormány megbízott



Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

1. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

2. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

3. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermekeimet/gyermekeimet egyedül nevelem:
igen nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat a tartósan beteg szülő ápolásáról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

Szülő neve: _____

Születési ideje: _____

Tartós betegség megnevezése: _____

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartós betegségről, fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

Betegség, munkaképesség csökkenés megnevezése:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

1. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Betegség megnevezése: _____

2. Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Betegség megnevezése: _____

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem:
igen nem

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
foglalkoztatott aláírása

Nyilatkozat nemzetiségről, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Foglalkoztatott adószáma: _____

A nemzetiség megnevezése: _____

A nemzeti, vagy etnikai kisebbség
megnevezése: _____

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 közvetítő neve: _____

A panasztétel dátuma: _____

A panasz rövid leírása (az érdekképviselőt tölti ki):

Az esélyegyenlőségi közvetítő/bizottság véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

.....
esélyegyenlőségi közvetítő

.....
foglalkoztatott aláírása

szervezeti egység

A 4 órás munkaidő-kedvezmény igénybevétele a jogosultak által

Ssz.	Név:	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													

Dátum:

.....
munkahelyi vezető aláírása

szervezeti egység

Megelőző, vagy kontroll orvosi vizsgálatok miatt munkaidő- kedvezmény igénybevétele a jogosultak által

Ssz.	Név:	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													

Dátum:

.....
munkahelyi vezető aláírása

