



**GYŐR-MOSON-SOPRON MEGYEI
KORMÁNYHIVATAL**

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

**1/2020. (VII. 14.)
utasítása**

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

Győr, 2020. július 14.

A Győr-Moson-Sopron Megyei 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. §-ának (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 érdekképviselőti 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, 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. 8-9. §-aiban 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 személyek és a közfoglalkoztatottak a lehető leghatékonyabb munkába vonása révén elősegítse az egészségügyi és szociális szempontból hátrányos helyzetű állampolgárok társadalmi reintegrációját.

II. FEJEZET

Helyzetkép, helyzetelemzés

2. §

A helyzetelemzés 2020. június 30. napján az alábbiakra terjedt ki:

- a) alkalmazás jellege,
- b) életkor, nemek, hátrányos helyzetű csoportok,
- c) iskolai végzettség,
- d) idegennyelv-tudás,
- e) vezetői pozíció,
- f) szociális, kulturális és egészségügyi juttatások,
- g) fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak.

3. §

Alkalmazás jellege

(1) A helyzetelemzés időpontjában a Munkáltató engedélyezett létszáma: alaplétszám 1473 fő, központosított létszám 61 fő, munkajogi létszáma – alaplétszám:1447 fő központosított létszám (GINOP, TOP projektek) 47 fő, ebből alaplétszám esetében 1404 fő (97,03%) kormányzati szolgálati jogviszonyban, 43 fő (2,97%) fő munkavállaló, központosított létszám esetében 47 fő (100%) kormányzati szolgálati jogviszonyban áll. Az engedélyezett létszámkereten belül foglalkoztatottak létszámából határozatlan idejű kinevezéssel, munkaszerződéssel rendelkező foglalkoztatottak száma alaplétszám esetén 1375 fő (95,02%) a határozott idejű szerződéssel rendelkező foglalkoztatottak száma 72 fő (4,98%), központosított létszám esetén minden foglalkoztatott, 47 fő (100%) határozott idejű kinevezéssel rendelkezik.

A Munkáltatónál rész munkaidőben foglalkoztatottak száma: 35 fő, ami a teljes foglalkoztatottsághoz képest (2,4%). Ez az érték a korábban vizsgált időállapothoz képest (2018.06.30.-án 22 fő) jelentős növekedést mutat.

(2) A Munkáltató 2012 óta folyamatosan részt vett a közfoglalkoztatási programokban, melyek keretén belül változó létszámban kerülnek regisztrált álláskereső kiközvetítésre és foglalkoztatásra irodai kisegítő, illetve gondnok munkakörökbe. A közfoglalkoztatási programok kivezetésre kerültek, tekintettel arra, hogy a Kormány célja az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedés, melyet részben a fent felsorolt programokban történő foglalkoztatás is elősegít.

4. §

Életkor, nemek, iskolai végzettség bemutatása

(1) A Munkáltatónál az engedélyezett létszámkereten belül határozatlan idejű foglalkoztatottak száma alaplétszám esetén **1375** (100%), ebből 307 fő (22,33%) férfi, és 1068 fő (77,67%) nő. Szülési szabadság, GYED, GYES és betegség miatt tartósan távollévők száma: 142 fő.

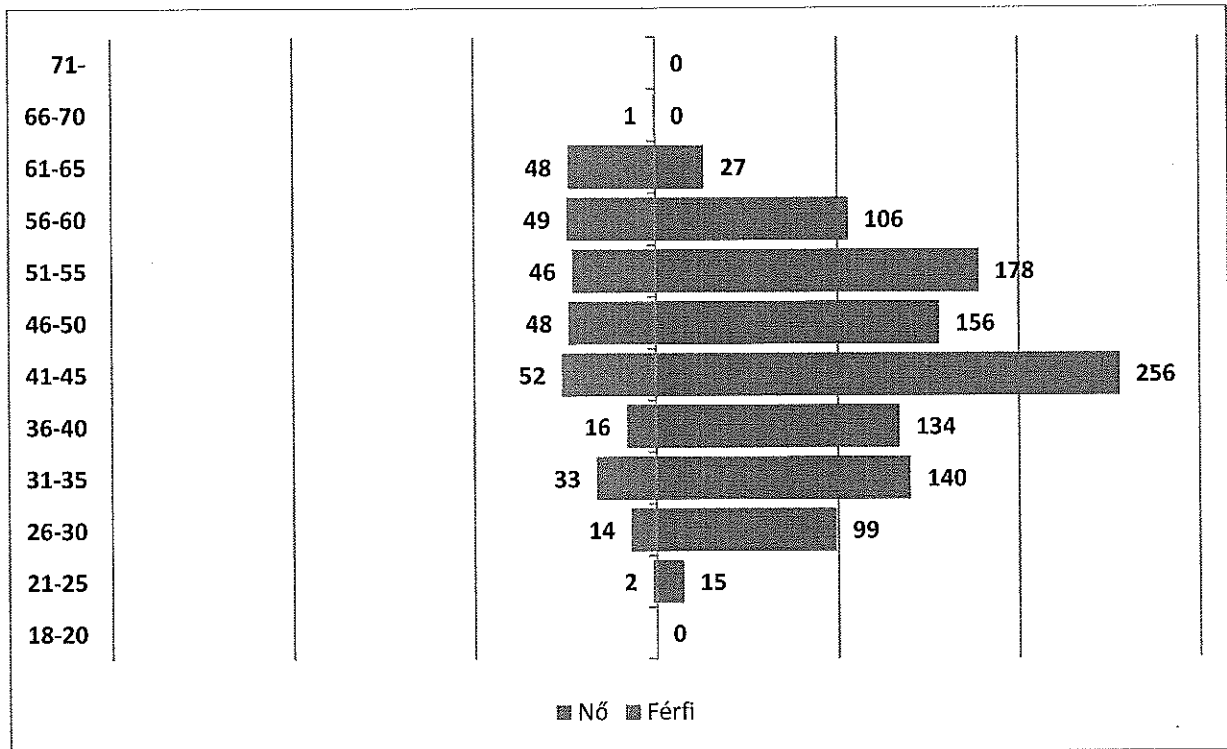
Központosított létszám esetén az engedélyezett létszámkereten belül foglalkoztatottak száma **45** (100%), ebből 2 fő (4,44%) férfi, és 43 fő (95,56%) nő. Szülési szabadság, GYED, GYES és betegség miatt tartósan távollévők száma: 2 fő.

(2) A fenti foglalkoztatotti létszám életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázat, illetve korfa szemlélteti:

Alaplétszám		
Életkor	Foglalkoztatottak száma	Százalék (%)
18-20	0	0%
21-25	17	1,24%
26-30	110	8,00%
31-35	161	11,71%
36-40	136	9,89%
41-45	304	22,11%
46-50	198	14,40%
51-55	220	16,00%
56-60	154	11,20%
61-65	74	5,38%
66-70	1	0,07%
71-	0	0%
Összesen	1375	100%

Központosított létszám		
Életkor	Foglalkoztatottak száma	Százalék (%)
18-20	0	0%
21-25	0	0%
26-30	3	6,67%
31-35	12	26,67%
36-40	14	31,11%
41-45	4	8,89%
46-50	6	13,33%
51-55	4	8,89%
56-60	1	2,22%
61-65	1	2,22%
66-70	0	0%
71-	0	0%
Összesen	45	100%

Korfa az alaplétszám és központosított létszám figyelembevételével



Megállapítható, hogy a 40 év feletti foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak teljes létszámához (alaplétszám és központosított létszám együtt) képest 68,1%, mely a 2018-os vizsgált időállapothoz képest (62,19 %) 5,91 százalékpontos emelkedést tartalmaz. Mindez arra enged következtetni, hogy a Munkáltató állományának magja a középkorú foglalkoztatotti réteg, melynek idősödése okozza az átlagéletkor növekedését is. Ugyanakkor a 30 év alattiak aránya 9,15% mely a 2018-os vizsgált időállapothoz képest (12,64%) 3,49 százalékpontos csökkenést tartalmaz.

5. §

Iskolai végzettség

(1) A Munkáltató határozatlan idejű foglalkoztatottjainak legmagasabb iskolai végzettségét a helyzetelemzés időpontjában az alábbi, főosztályokra és járási hivatalokra vonatkozóan elkészített táblázatok mutatják:

Iskolai végzettség a főosztályok, valamint önálló osztályok tekintetében (alaplétszám)

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	649	70,7
középfokú	263	28,65
általános iskola	6	0,65
összesen:	918	100

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

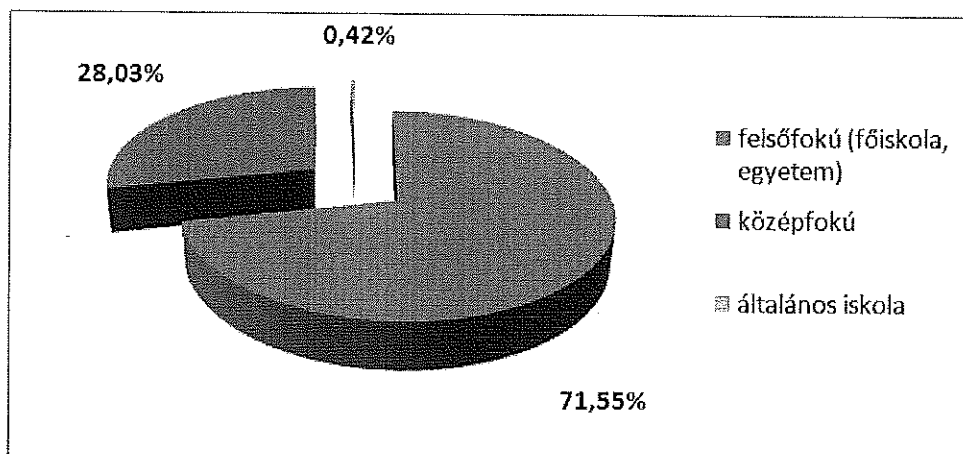
Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	325	71,12
középfokú	132	28,88
általános iskola	0	0
összesen:	457	100

Iskolai végzettség a központosított létszám tekintetében

Iskolai végzettség	Fő	Százalék (%)
felsőfokú (főiskola, egyetem)	42	93,33
középfokú	3	6,67
általános iskola	0	0
összesen:	45	100

(2) A Munkáltató határozatlan idejű foglalkoztatottjainak (alap és központosított létszám) legmagasabb iskolai végzettségét az alábbi diagram szemlélteti:

**Foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása
(1420 főre vetítve)**



Megállapítható, hogy a Munkáltatonál a Foglalkoztatottak 71,55%-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, ami a 2018-as 70%-os arányhoz képest növekedést mutat. Tekintettel arra, hogy a jogállási törvények megkövetelik a tisztviselőktől a középfokú végzettséget, az általános iskolai végzettséggel rendelkező személyek fizikai feladatot ellátó munkavállalók.

6. §

Vezetői pozíció

A Munkáltató létrejöttétől kezdve az elmúlt években a szervezeti változásoknak, külső-belső integrációnak köszönhetően a vezetői munkakörök száma folyamatosan változott, 2015. április 1. napjával jelentősen csökkent. Ezzel párhuzamosan **vezetői munkakörökön belüli** női-férfi megoszlás szintén folyamatosan változott, a női vezetés aránya növekvő tendenciát mutat, mely arra

enged következtetni, hogy a Munkáltató kifejezetten elkötelezett a nők nagyarányú foglalkoztatása mellett. A folyamatos integrációt követően a 2014-es állapothoz képest a vezetői pozíciók férfiak és nők közötti alakulását az alábbi táblázat mutatja be.

	2014. június 30.		2016. június 30.		2018. június 30.		2020. június 30.	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
női vezetők	80	53,3	54	56,25	58	62,4	51	58,62
férfi vezetők	70	46,7	42	43,75	35	37,6	36	41,38

7. §

Egyéb, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások

(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 juttatások: szálláshely, vendéglátás, szabadidő alszámlákon keresztül - a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 147. § és a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről szóló 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 37. §-ban foglaltak szerint. A cafetéria-keret és a választható juttatások ismeretében a munkatárs igény szerint választ, figyelemmel az egyes juttatásoknál ismertetett jogszabályi korlátozásokra.

(2) A szociális segély illetve az illetményelőleg kivezetésre került, viszont továbbra is megmaradt a kegyeleti támogatás juttatása és a lakhatási, lakásépítési és lakásvásárlási támogatás. A beérkezett kérelmek tekintetében a Lakástámogatási Bizottság javaslata alapján, a Közszolgálati Szabályzatban meghatározott rendben a Főigazgató dönt.

8. §

Fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak

(1) A vizsgált időpontban 10 fő megváltozott munkaképességű kormánytisztviselő állt alkalmazásban a Munkáltatónál, mely a 2018-ban foglalkoztatott 6 főhöz képest emelkedést mutat. 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 közlekedését a TIOP-3.3.1-A-12/2 kódszámú „A közszolgáltatásokban való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése – akadálymentesítés” pályázat keretén belül megvalósított fejlesztésekkel, épületeinek akadálymentesítésével teszi lehetővé, melynek keretében a kormányablakok teljes (fizikai és infokommunikációs) akadálymentesítésére sor került.

9. §

A roma identitásúak helyzete

A „Kormányhivatalok szervezettefejlesztése” ÁROP 1.2.7. program keretében a Közigazgatási és Igazságügyi Hivatal 2013. augusztus hó 1. napjától biztosította a Győr-Moson-Sopron Megyei Munkáltató Győri, Csornai, valamint Mosonmagyaróvári Járási Hivatalában egy-egy fő roma referens foglalkoztatását, akik kiválasztásában a kisebbségi önkormányzat nyújtott segítséget. A roma referensek feladata a kapcsolattartói, közvetítői szerep betöltése az államigazgatás és a roma

állampolgárok között. 2014. január 1-től a roma referensek a Munkáltató állományában kormánytisztviselőként, illetve munkavállalóként kerültek foglalkoztatásra.

10. §

A családos foglalkoztatottak

(1) A családos foglalkoztatottak támogatása a Munkáltató Közszolgálati Szabályzatáról szóló 49/2020. (IV.27.) normatív utasításban (a továbbiakban: Szabályzat) rögzített juttatások, kedvezmények biztosításával valósul meg:

- a) A Szabályzat egyszeri, vissza nem térítendő **családalapítási támogatást** tesz lehetővé a munkatárs kérelmére gyermek születése, illetve kiskorú gyermek örökbefogadása esetére, az illetményalap 200.000,-Ft mértékben.
- b) A kormánytisztviselők évente egy alkalommal **iskolakezdési támogatásra** jogosultak a köznevelésben vagy szakképzésben résztvevő, iskolai tanulmányokat folytató, saját háztartásban nevelt gyermekére tekintettel, melynek mértéke a tárgyév augusztus 1-jén érvényes havi minimálbér bruttó összegének 45%-a.
- c) A kormánytisztviselők évente egy alkalommal **gyermeknevelési támogatásra** jogosultak a gyermek születésétől annak az évnek a végéig, amelyben a gyermek tankötelezettsége megszűnik, illetve a tankötelezettség megszűnését követő köznevelési intézményben tanulmányokat folytató gyermek 20., sajátos nevelésűi igényű tanuló esetében 23. életévének végéig. Összege alapösszezből és kiegészítő összezből áll, mely figyelembe veszi a gyermekek számát, a fogyatékkal élő gyermeket, illetve az egyedülálló szülőket is.
- d) 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, gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatottat pedig gyermekei számától függetlenül havi 4 óra **munkaidő-kedvezmény** illeti meg, mely a részmunkaidőben foglalkoztatottakat időarányosan illeti meg.
- e) A COVID-19 alatt kihirdetett veszélyhelyzet ideje alatt a gyermeket nevelő kormánytisztviselők részére - a gyermekek otthoni oktatását elősegítendő – a kormányhivatal igény szerint egyedi munkáltatói intézkedésként eltérő munkarendet biztosított (naponta 6:00-14:30-ig), ebben 63 fő volt érintett.
- f) Szintén elsősorban a családos foglalkoztatottaknak jelent segítséget a Munkáltató 2 balatonfüredi üdülője, melyet kedvezményesen vehetnek igénybe, és szociális szempontok alapján bírálja el a kérelmeket a Szociális Bizottság.

(2) Fentiekén túl a Munkáltató a Kít.-ben, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) meghatározott, és a Szabályzatban részletezettek szerint szigorúan ügyel arra, hogy az érintett foglalkoztatottak esetében a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, a gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatott esetében a gyermek hároméves koráig rendkívüli munka nem rendelhető el.

11. §

A közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás a Kormány szándékának megfelelően a kormányhivataloknál 2018-ban kivezetésre került.

III. FEJEZET Helyzetelemzés összegzése

12. §

(1) A vizsgált terminusban a Munkáltatónál alkalmazásban álló összes Foglalkoztatottak 21,58%-a férfi és 78,42%-a nő. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a női nem növekvő dominanciája érvényesül.

(2) A tisztviselők életkori sajátosságait figyelembe véve továbbra is megállapítható, hogy a 36 év és 45 év közötti korosztály a legnagyobb számú, ez teszi ki a teljes állomány harmadát, viszont a 45 év feletti korosztályok számaránya a 2018-as állapothoz képest hasonló maradt, ami ugyan mutatja a Munkáltató elkötelezettségét a 40 év feletti személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, ugyanakkor az „előregedés” folyamatos utánpótlási feladatot is generál a Munkáltató számára. Folyamatos feladat az idősebb generáció számára, hogy szakmai tapasztalatával, mentori munkájával segítse a pályakezdő fiatalok betanítását.

(3) Vezetői pozíció betöltésének tekintetében az összes Foglalkoztatottat figyelembe véve a női vezetők aránya magasabb.

(4) A szociális, illetve egészségügyi szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztatására a vizsgált időszakban a Munkáltató nagy figyelmet fordított.

(5) A képzések támogatása tekintetében megállapítható, hogy a mindenkor hatályos Szabályzat több rendelkezése segíti a kormánytisztviselők képzését, akár tanulmányi szerződés keretében, akár tanulmányi szerződés nélkül. A kormánytisztviselők mindegyike egyéni továbbképzési tervvel rendelkezik, mely alapján mind e-learning, mind pedig jelenléti képzések keretében bővítheti szakmai ismereteit.

(6) Összességében elmondható, hogy a Munkáltató mind a foglalkoztatási jogviszony keletkezése során, mind pedig a jogviszony fennállása során egyenlő elbírálást biztosít a nők, roma származásúak, megváltozott munkaképességűek, valamint családos 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 Egyenlő Bánásmód Hatóságnál.

IV. FEJEZET

Konkrét célok kitzúzése

13. §

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 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 családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, ennek keretében a kisgyermeket nevelő – GYED-et, illetve GYES-t követően munkába álló –

Foglalkoztatottak számára a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve egyedi munkaidő-beosztás lehetőségének biztosítása.

V. FEJEZET

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

14. §

(1) Az egyenlő bánásmód betartása, és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a kormány megbízott a Munkáltató állományába tartozó esélyegyenlőségi referenst bíz meg a Terv időtartamára és biztosítja tevékenységüket.

(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.
- d) Elkészíti és egyezteti az érintettekkel a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségről szóló intézkedési tervet.

15. §

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. írott sajtón, 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) és 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 személyekkel munkaszerződést köt.

- 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 felettiek 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.

16. §

(1) A munkakörülmények javítása:

- a) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a nők, a 40 év feletti, a roma identitású, a fogyatékkal élő és a családos foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében szükség esetén támogató intézkedéseket hoz, különösen a képzés, munkakörülmények, továbbá 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 évente 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 megbetegedésekben szenvedők) miatt feladatot nehezebben ellátni képes munkavállalók helyzetének javítását is. Ennek érdekében megvalósult 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 Jókai utca 12. szám alatti épületének épületkorszerűsítési programja. A projekt keretében energetikai felújításra került sor. Az épület az 1960-as években épült, melynek eredeti funkciója is irodaépület volt. Az építése óta eltelt években nagyobb volumenű energetikai fejlesztés, felújítás nem történt. A projekt célja az irodaépület energetikai korszerűsítése volt, amely elsősorban építészeti és épületgépészeti munkákra terjed ki. A projekt hosszú távú közvetlen célja az energiafogyasztás csökkentése mellett a működési költségek csökkentése, a magasabb komfortfokozat elérése, a CO₂, valamint az üvegház-hatású gázok kibocsátásnak, a fosszilis energia felhasználásnak csökkentése. Az épület épületenergetikai besorolása „F” besorolás volt, mely a korszerűsítés után „A” energetikai besorolásra változott. A beruházás keretében az energiahatékonyság érdekében a Munkáltató a következő munkákat hajtotta végre:

- a) a homlokzat eredeti fa-, valamint fémszerkezetű nyílászáróinak cseréje;
- b) a záródém, lapostető, homlokzatok utólagos hőszigetelése;
- c) napkollektoros melegvíz-ellátás kialakítása;
- d) hőleadók cseréje, termoszelepek beépítése;
- e) épületvillamossági rendszer korszerűsítése energiatakarékos világítótestekkel;
- f) napelemes villamos energiaellátás kialakítása.

(3) Az energetikai fejlesztésen, az energia-takarékosságon és a környezet alacsonyabb terhelésén túlmenően a projekteknek várhatóan jelentős, pozitív munkaegészségügyi hatásai is lehetnek. A nyílászárók cseréjét követően az épületek döntően nyitható ablakokon át, természetes úton szellőztethetőek, illetve a fűtési rendszerek, és a klíma berendezések fejlesztése, cseréje is hozzájárult ahhoz, hogy az irodai környezetben lévő munkavégzési helyeken a munkavégzéshez előírt megfelelő hőmérséklet minden évszakban biztosítható legyen. A Jókai utcai épületben a klíma

berendezések használatával csökkenteni lehetett a nyílászárók gyakori használatát, és az abból adódó allergén légszennyező anyagok bejutását az irodák légterébe, 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, eredményezheti a látásromlás csökkenését. Az esélyegyenlőségi referens a projekt fenntartási időszakán belül rendszeresen kérdőíves értékelést folytat a beruházás dolgozóira és ügyfelekre gyakorolt pozitív hatásaival kapcsolatban.

A **KEHOP-5.2.2-16-2016-00013.** számú, „Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal épületenergetikai fejlesztései” projekt keretében a Kormányhivatal **négy épületben végzett energetikai fejlesztést.**

A Kormányhivatal vezetésének, illetve funkcionális feladatait ellátó szervezeti egységeinek helyet biztosító **Győr, Árpád út. 32.** szám alatti épület energetikai minőség szerinti besorolása „II”-ről (rossz) „DD”-re (korszerűt megközelítőre) javult. A **Győr, Tatai út 3. C,G** épületek energetikai minőség szerinti besorolása „HH” –ről (gyenge) „BB”-re (közel nulla energiaigényre vonatkozó követelményeknek megfelelőre) javul. A **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 **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.

Ezen épületek esetében is a felújításoknak az energetikai fejlesztésen túl várhatóan a fentiekben említett pozitív munkaegészségügyi hatásai is lehetnek.

Jelenleg a **Győr, Szent Imre út 6.** szám alatti épület energetikai felújítása zajlik a már végbement korszerűsítésekhez hasonlóan.

17. §

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 részvétel engedélyezését kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül engedélyezheti.
- b) A Munkáltató folyamatosan vizsgálja a foglalkoztatottak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit, azokat érdekeivel összehangolja.
- c) A Munkáltató törekszik arra, hogy a pályakezdők, ösztöndíjasok betanításának folyamatában az idősebb generációhoz tartozó foglalkoztatottak felhalmozott szakmai tudásuk átadásával, mentori szerepkörben feladatot kapjanak.

18. §

A gyermekes 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 iskolakezdekor 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 gyermekszülési/gyermekekondozási 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.
- f) 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 számára aránytalanul nagy munkaszervezési terhet.

VI. FEJEZET

Kötelezettségek, felelősség

19. §

- (1) A kormány megbízott felelős azért, hogy a jelen 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

20. §

- (1) A Foglalkoztatott az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panaszát (1. számú melléklet) írásban jelzi a szervezetileg illetékes 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 érdekképviseleti szervezet képviselője véleményezésével együtt az önálló szervezeti egység vezetőjének egyidejű értesítése mellett a kormány megbízott 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.

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

(4) A Munkáltató esetében – a kormány megbízott felkérése alapján – a Jogi, Humánpolitikai és Koordinációs Főosztály (a továbbiakban: Főosztály) vezetője által kijelölt munkatárs látja el a képviseleti feladatokat. Amennyiben a jogsérelmet szenvedett fél a Főosztály munkatársa, a képviseleti feladatok ellátására a kormány megbízott külön utasításában kijelölt munkatárs köteles.

VIII. FEJEZET

Záró rendelkezések

21. §

(1) A Terv 2020. július 15. napjától 2022. július 15. napjáig hatályos.

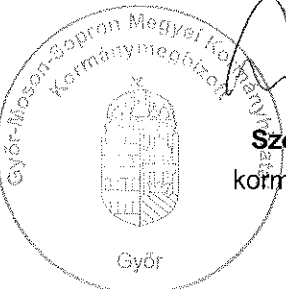
(2) A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2022. 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, a 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, 2020. július 14.


Széles Sándor
kormány megbízott

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/bizottság véleménye,
javaslata:

A véleményezés dátuma:

Kelt:

.....
esélyegyenlőségi referens

Kelt:

.....
foglalkoztatott

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

Neve: Ádám Livia

E-mail: adam.livia@gyor.gov.hu

Telefon: +36 (96) 795-728