



NÓGRÁD VÁRMEGYE
KÖZGYŰLÉSÉNEK ELNÖKE

NÓGRÁD VÁRMEGYE
JEGYZŐJE

7. sz. napirendi pont

6-56/2024. ikt. szám

JAVASLAT

**Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint
a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal
Esélyegyenlőségi Tervének elfogadására**

Készült: Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése 2024. május 23-ai ülésére
Előkészítették: a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal munkatársai.

Tisztelt Közgyűlés!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet (továbbiakban: terv) elfogadni. Bár az önkormányzat és hivatala nem foglalkoztatja a jogszabályban meghatározott létszámot, azonban az elmúlt években is elfogadásra került a terv, tekintettel arra, hogy jelenleg nem ismertek előttünk a jövőben kiírásra kerülő pályázatok feltételei, így célszerűnek tartjuk, hogy rendelkezzen mind az önkormányzat, mind a hivatal elfogadott tervvel.

A helyi esélyegyenlőségi terv az alábbi főbb elemeket tartalmazza:

1) Bevezetés

Az esélyegyenlőségi terv célját rögzíti a bevezető rész, illetve itt kerülnek ismertetésre azok az alapelvek, amelyeket a tervnek szem előtt kell tartania; amelyeknek szellemében kell az intézkedéseket meghozni (megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, emberi méltóság és személyiségi jogok tiszteletben tartása, partneri kapcsolatok, együttműködés, társadalmi szolidaritás, méltányos és rugalmas bánásmód).

2) Helyzetfelmérés

A munkaügyi adatokon alapuló helyzetfelmérést, azaz a köztisztviselőkre/munkavállalókra vonatkozó konkrét adatokat tartalmazó kimutatást (nem, kor, iskolai végzettség, munkakör) tartalmazza a fejezet.

3) Intézkedések a terv végrehajtását érintően

A terv végrehajtásának kontrollálásáért felelő személyre, a munkaerő felvételre, a terv végrehajtását érintően a Munkáltatót terhelő intézkedésekre vonatkozó rendelkezések rögzítésére kerül sor az adott részben.

4) Konkrét programok a célok megvalósulása érdekében

A toborzástól, a felvételen, a képzésen át egészen az elbocsátásig a teljes foglalkoztatási folyamatra és rendszerre vonatkozó intézkedéseket rögzíti a fejezet a kötelező célcsoportok számára.

5) Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén

A munkavállalót a közszolgálati jogviszonyával, egyéb munkaviszonyával összefüggésben az Ebktv. hatálya alá tartozó jogsérelem esetén alkalmazandó eljárásrendet mutatja be.

6) Záró rendelkezések

A záró rész tartalmazza a terv hatályosságát, azaz, hogy mire és milyen időtartamban vonatkozik. Itt szerepel az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának az időpontja is. A dokumentumot a munkáltató és a közgyűlés elnöke látja el kézjegyével.

Salgótarján, 2024. május 9.

Skuczai Nándor

Dr. Bagó József

HATÁROZATI JAVASLAT
Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint
a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal
Esélyegyenlőségi Tervének elfogadására

1. Nógrád Vármegye Önkormányzatának Közgyűlése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján – a határozat melléklete szerint – elfogadja Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét.
2. A közgyűlés utasítja Nógrád Vármegye Jegyzőjét, hogy a terv hatályosulását kísérelje figyelemmel, szükség szerint tegyen javaslatot a módosítására.

Határidő: értelemszerű

Felelős: Dr. Bagó József, Nógrád Vármegye Jegyzője

Salgótarján, 2024. május 23.

Skuczi Nándor
Nógrád Vármegye Közgyűlésének
Elnöke

Dr. Bagó József
Nógrád Vármegye Jegyzője

a/2024. (V. 23.) kgy. határozat melléklete

NÓGRÁD VÁRMEGYE ÖNKORMÁNYZATA ÉS A NÓGRÁD VÁRMEGYEI ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2024. július 1. és 2025. június 30. közötti időszakra

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Helyzetfelmérés.....	4
Intézkedések a terv végrehajtását érintően.....	5
Konkrét programok a célok megvalósulása érdekében	5
Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén.....	7
Záró rendelkezések.....	8

I. Bevezető

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Az Esélyegyenlőségi Terv (továbbiakban: Terv) célja, hogy biztosítsa a köztisztviselők és munkavállalók (továbbiakban: Munkavállalók) számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje a Munkavállalók valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Nógrád Vármegye Önkormányzata, valamint a Nógrád Vármegyei Önkormányzati Hivatal (továbbiakban: Munkáltató) az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében meghatározottak alapján készíti el a Tervet. Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi alapelvek betartását tartja szem előtt:

1) Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A Munkáltató nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott Munkavállalókat semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a munkaviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, származásukra, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem egészségi, családi viszonyaikra vonatkozóan.

A megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkaerő felvételre, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, továbbá az egyéb, foglalkoztatással összefüggő közvetlen és közvetett helyzetekre. Nem tartoznak a foglalkoztatással összefüggő megkülönböztetés tilalma alá a foglalkozás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a Munkáltatót abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartson fenn, vagy fogadjon el abból a célból, hogy a hátrányos helyzetű csoport(ok) számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítse, illetve hogy a szakmai előmenetelben őket érő hátrányokat megakadályozza vagy kiegyenlítse.

2) Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása:

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a Munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, az egyediséget. A szervezet a saját és a Munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összegezve olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés:

Az egyenlő bánásmód követelményét a Munkáltató a jogviszonyok létesítése és a foglalkoztatás során, továbbá intézkedései és eljárásai alkalmával (a továbbiakban együtt: jogviszony) megtartja. A Munkáltató a munkaszervezési alapidokumentumok felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

4) Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú alkalmazott sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5) Méltányos és rugalmas bánásmód:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Munkavállalót foglalkoztatása során érheti. A Munkáltató olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai:

A helyzetfelmérés alapvető adatai 2024. május 9-ei állapotot tükröznek. A Munkáltatónál 31 fő Munkavállaló áll alkalmazásban, ebből 27 fő köztisztviselő, 4 fő a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatott. 3 fő kormánytisztviselő – gyermekgondozás céljából – tartósan távollévő munkatárs.

A juttatások területén:

A Munkáltatónál dolgozók juttatása a jogszabályi előírások alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára. A Munkáltató az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

A Munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A 31 főből 23 fő felsőfokú végzettségű.
A vezető beosztásban 100 %-ban 40 év felettiiek dolgoznak.

III. Intézkedések a terv végrehajtását érintően

- 1) A Terv megvalósulása érdekében a Munkáltató az esélyegyenlőségi referenci feladatokkal személyzeti-és testületi referenst bíz meg.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén maradéktalanul az egyenlő bánásmód elve szerint jár el a Munkáltató.
- 3) Fő elvként rögzíti a humán-erőforrás fejlesztését, a munkahelyi továbbképzés fontosságát, a tanulás támogatását.
- 4) A fogyatékkal élő Munkavállalók számára megfelelő munkakörnyezet biztosítását vállalja.
- 5) A Munkáltató, valamint a Munkavállaló közvetlen felettese a Terv I. pontjában rögzített szempontok figyelembevételével – lehetőség szerint folyamatosan – gondoskodik a Munkavállalók egyéni élethelyzetéből fakadó esetleges hátrányok kiegyenlítésére, munkáltatói intézkedésekkel történő ellensúlyozására.
- 6) A Munkáltató az Ebktv.-ben foglaltak megsértése esetén az érdeksérelmet szenvedett fél számára érdekegyeztetési lehetőséget biztosít.

IV. Konkrét programok a célok megvalósulása érdekében Munkáltató az alábbi célok érvényesülését biztosítja:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása

Álláshirdetéseikben ne szerepelhessenek nemi, életkori, nemzetiségi hovatartozásra, családi, egészségi állapotra vonatkozó kitételek, a munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. A továbbképzést, betanulást igénylő munkaköröknél továbbra sem utasítják el a 40 év feletti jelentkezők pályázatát.

- 2) A munkaidő beosztása, a munkarend

- a) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadság terhére). Egyedi esetekben Nógrád Vármegye Jegyzője engedélyezi a távollétet.
- b) Az egyéni munkarend meghatározása során a közszolgálati szabályzat rendelkezései az irányadóak. Amennyiben a fenti eltérés az adott helyzetben nem elégséges, és az informatikai feltételek a távmunka végzéséhez adottak, úgy átmenetileg ettől nagyobb arányú eltérés is engedélyezhető. Ez utóbbi megoldás fokozottan kerülhet figyelembevételre mozgáskorlátozottság esetén.
- c) Elősegíti a GYED/GYES-ről visszatérő Munkavállalók munkába történő beilleszkedését.
- d) Amennyiben túlmunkát rendel el, az érintett Munkavállalókat legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

- 3) A munkavégzés körülményei, munkavédelem

- a) A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- b) A Munkavállalók jó egészségi állapotának, jó közérzetének megtartása érdekében prevenciós orvosi szűrővizsgálatokat szervez a Munkáltató.

- c) Különösen a tartós egészségügyi problémákkal küzdő, vagy mozgáskorlátozott Munkavállalók számára bír kiemelt jelentőséggel a megfelelő munkafeltételek megteremtése.
- d) Továbbra is kiemelt figyelmet szükséges fordítani az ergonómiailag megfelelő bútorzat folyamatos beszerzésére, illetőleg a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartására.
- e) Folyamatosan vizsgálni szükséges az egyéb kockázati tényezők jelenlétét, az azok megszüntetésére irányuló módszereket, különös tekintettel az allergiát kiváltó anyagok jelenlétére. Konkrét panaszok kialakulása esetén a kiváltó okoknak megfelelően kell gondoskodni a Munkavállaló más térben történő elhelyezéséről, vagy a szükséges berendezések beépítéséről.
- f) Az egyik leglényegesebb kockázati tényező, a stressz oldása. A stressz-helyzetek kezelése ugyan elsősorban a vezetők feladata, de szükség esetén gondoskodni kell egy munkahelyi szakpszichológus megbízásáról, aki elérhető valamennyi munkatárs számára.
- g) A munkavégzés körülményeinél célszerű figyelembe venni a munkához szükséges informatikai és egyéb eszközök biztosítását, valamint a szakmai folyóiratokhoz, dokumentációhoz és adatbázisokhoz történő hozzáférést.

4) A munkakörök meghatározása

Az egyes munkakörök meghatározása, valamint a konkrét feladatok kiosztása során – a mindenkori lehetőségek függvényében – különös figyelmet kell fordítani a munkatársak arányos terhelése mellett az átmeneti élethelyzetekből fakadó, esetleges hátrányok figyelembevételére. A feladatok ilyen természetű áttelése természetesen csak átmeneti lehet (nem eredményezhet aránytalan sérelmet, többlet terhet a többi Munkavállaló számára) és mértékét tekintve nem érheti el a helyettesítésre irányadó szabályok alkalmazásának szükségességét.

5) A munkabér és egyéb juttatások

A munkabérek megállapítása és az egyéb juttatások biztosítása tekintetében – a jogszabályi keretek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójának az egyéni teljesítmények mellett vizsgálnia kell az egyes Munkavállalókat érintő, esetlegesen meglévő természetes hátrányokat és minősítésük során azok figyelembevételével kell megtennie a szükséges összehasonlításokat.

A Munkáltató anyagi lehetőségeinek figyelembevételével, a szabályzatokban biztosított segélyek, támogatások és illetmény-előleg biztosítása során az esélyek kiegyenlítésére kell törekedni.

6) A képzések és a szakmai előmenetel

A szakképzett és alkalmazkodni képes munkaerő számának növelése érdekében a Munkáltató biztosítja az „egész életen át tartó tanulás” lehetőségét, melynek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

A képzéseken történő részvétel körébe tartoznak a következők:

- a) a szakmai találkozók, konferenciák való részvétel;
- b) a munkakör ellátásával összefüggő tanfolyamokon, képzéseken történő részvétel;
- c) az iskolarendszerben, vagy iskolarendszeren kívüli tanulmányok folytatása, valamint a tanulmányi szerződés megkötésével kapcsolatos munkáltatói döntések.

Mind a feladatok kiosztása, mind a képzéseken történő részvétel tekintetében külön vizsgálandó, hogy a Munkavállaló adott élethelyzetében a munkával, illetve tanulással járó terhek előnyt, vagy aránytalan terhet jelentenek-e.

7) Előnyben részesítési kötelezettség

Az esélyegyenlőségi referens a foglalkoztatást érintő valamennyi döntés során vizsgálja, és a munkáltatói jogkör gyakorlójának jelzi, ha a munkáltatói intézkedésekkel érintettek esetében a hatályos jogszabály kifejezett előnyben részesítési kötelezettséget ír elő.

8) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

A Terv hatályosulásának figyelemmel kísérése, valamint a következő időszakot felölelő Tervre vonatkozó javaslat benyújtása, melynek határideje a közgyűlés 2024.májusi ülése.

V. Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén

- 1) Amennyiben a Munkavállalót közszolgálati jogviszonyával, egyéb munkaviszonyával összefüggésben az Ebktv. hatálya alá tartozó jogsérelem éri, kezdeményezheti az esélyegyenlőségi referensnél érdekegyeztetés lefolytatását, melynek során a felek ismertetik egymással:
 - a) a jogsértő állapotot érintő, annak keletkezésére és fennállására vonatkozó álláspontjukat;
 - b) a jogsértő állapot megszüntetésére leginkább alkalmasnak ítélt megoldásokat;
 - c) konkrét jogsérelem esetén az annak megismétlését kizáró intézkedéseknek – szükség esetén a felelősség megállapításának – a felek által célravezetőnek ítélt módját.
- 2) Az eljárás megindítását megelőzően – a sérelmet szenvedett fél kérelmére – a közvetlen felettes, a fél, valamint az esélyegyenlőségi referens bevonásával konzultációt folytat, melynek során a felek megkísérlik a vita eljáráson kívüli rendezését.
- 3) Amennyiben az 1)-2) pont szerinti eljárás nem vezet eredményre, akkor a következő egyeztetésen a sérelmet szenvedett fél, közvetlen felettese, az esélyegyenlőségi referens, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója vesz részt.
- 4) A sérelmet szenvedett fél az egyeztetés során jogi képviselőt vehet igénybe.
- 5) Egyeztetés lefolytatását a munkáltatói jogkör gyakorlója is kezdeményezheti, de az ezen történő részvételre a sérelmet szenvedett Munkavállaló nem kötelezhető.
- 6) Az érdekegyeztetést – a 2) pont szerinti konzultáció eredménytelen elteltét követően – annak kezdeményezésétől számított 10 munkanapon belül le kell folytatni.

- 7) Egyeztetés az Ebktv. II. fejezetében meghatározott eljárás során, annak bármelyik szakaszában kezdeményezhető, de jogerős bírósági döntéssel elbírált jogvita az érdekegyeztetésnek már nem lehet tárgya.

VI. Záró rendelkezések

- 1) A Terv a 2024. július 1-től, 2025. június 30-ig tartó időszakra készült.
- 2) A Terv szempontjából hátrányos helyzetű csoportok:
 - a) a nők,
 - b) a negyven évnél idősebb Munkavállalók,
 - c) a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek,
 - d) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló Munkavállalók,
 - e) a tartósan beteg gyermeket nevelő Munkavállalók, valamint
 - f) az idős vagy beteg hozzátartozó ápolását ellátó Munkavállalók.
- 3) A Terv hatálya kiterjed a Munkáltatóra és a vele alkalmazásban álló minden Munkavállalóra.
- 4) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: a közgyűlés 2024. júniusi ülése.

Salgótarján, 2024. május 9.

Skuczi Nándor
Nógrád Vármegye Közgyűlésének
Elnöke

Dr. Bagó József
Nógrád Vármegye Jegyzője