



## Bükk Nemzeti Park Igazgatóság

### ***Esélyegyenlőségi terv 2021-2025.***

*Rónai Katalin*



***2020. december 15.***





# Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló.....	4
Büki Nemzeti Park Igazgatóság Esélyegyenlőségi Terve.....	5
Általános rendelkezések .....	6
A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD .....	6
AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA.....	7
TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS.....	7
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV IDŐBELI HATÁLYA .....	7
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV SZEMÉLYI HATÁLYA .....	7
Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatályának terjedelme 2020. november 30-án.....	8
Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.....	9
Globális alapelvek.....	11
Konkrét rendelkezések, programok, intézkedések.....	13
ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGBÍZOTT (EM).....	13
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGBÍZOTT SZEREPKÖRÉNEK MEGHATÁROZÁSA.....	13
A MUNKAVÁLLALÓKAT ÉRINTŐ SZOCIÁLIS BIZTONSÁGRA ILLETVE AZ IGAZSÁGOS BÉREZÉSRE VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK .....	13
A NŐKKEL, NEMZETISÉGEKKEL ÉS A KISEBBSÉGEKKEL SZEMBENI NEGATÍV MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELKERÜLÉSE ÉRDEKÉBEN HOZOTT DÖNTÉSEK.....	13
A MUNKAVÁLLALÓKNAK JOGA VAN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MEGSÉRTÉSÉBŐL FAKADÓ PANASZTÉTELRE .....	14
A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK KITERJESZTÉSE, A 10 ÉVEN ALULI GYERMEKÜKET EGYEDÜL NEVELŐ, VAGY A KÉT VAGY TÖBB 10 ÉVEN ALULI GYERMEKÜKET NEVELŐ MUNKATÁRSAKRA VONATKOZÓ KEDVEZMÉNYEK.....	14
A CSALÁDOT TERVEZŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA .....	16



## Bükk Nemzeti Park Igazgatóság Esélyegyenlőségi terv

3

---

MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI ÉS A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ VAGY TARTÓSAN BETEG MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA .....	17
A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE.....	18
A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE .....	20
EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE, LEHETŐSÉG BIZTOSÍTÁSA A PANASZTÉTELRE A TERV HATÁLYA ALÁ TARTOZÓK SZÁMÁRA.....	21
A MUNKAVÁLLALÓKNAK JOGA VAN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MEGSÉRTÉSÉBŐL FAKADÓ PANASZTÉTELRE .....	21
ROMA KISEBBSÉGHEZ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA .....	22
A PÁLYAKEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK BEILLESZKEDÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE .....	22
<b>Az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása során figyelembe veendő fontosabb jogszabályok .....</b>	<b>23</b>
MAGYAR JOGSZABÁLYOK.....	23
AZ EURÓPAI UNIÓS JOGSZABÁLYOK / IRÁNYELVEK .....	23
<b>Megismerési nyilatkozat .....</b>	<b>26</b>



## Vezetői összefoglaló

Az Bükk Nemzeti Park Igazgatóság 2008. december 30-án fogadta el a BNPI Esélyegyenlőségi tervét. Az azóta bekövetkező változások, valamint az állami esélyegyenlőségi politika fejlődése szükségessé tette, hogy változtassunk az Esélyegyenlőségi terven.

Ennek megfelelően az Igazgatóság 2013-ban vállalta, hogy az ÁROP – 1.2.18/A-2013-2013-0031 pályázatban előírt feltételrendszereknek megfelelően az Esélyegyenlőségi tervet átvizsgálja, és érdemi tartalommal kibővíti. Az Esélyegyenlőségi terv 2014. május 30-án végleges formájában elfogadásra került.

Az Esélyegyenlőségi terv érvényességi időtartama: 2014. június 1. – 2016. december 31., ezért ezt követően aktualizálására volt szükség.

A 2016-ban aktualizált esélyegyenlőség terv 2020. december 31-ig érvényes, így újabb aktualizálás szükséges.

Az új, kibővített Esélyegyenlőségi terv teljes szövegét tartalmazza a jelen dokumentum.



## Bükki Nemzeti Park Igazgatóság Esélyegyenlőségi Terve

Az Alapító Okiratban foglaltak szerint az alapadatok a következők:

<b>A munkáltató neve</b>	<b>Bükki Nemzeti Park Igazgatóság</b>
<b>Rövidített neve</b>	<b>BNPI</b>
<b>Angol nyelvű elnevezése</b>	<b>Bükk National Park Directorate</b>
<b>A létrehozásáról rendelkező jogszabály</b>	<b>18/1976 OTvH határozat</b>
<b>Alapítás időpontja</b>	<b>1976</b>
<b>Alapító okirat száma, kelte</b>	<b>SZIF/1227/2/2019</b>
<b>Irányítója</b>	<b>Agrárminiszter</b>
<b>Közfeladata</b>	<b>természetvédelmi közszolgáltatás és jogszabályban meghatározott közhatalmi tevékenység</b>
<b>Székhelye</b>	<b>3304 Eger, Sánc utca 4.</b>
<b>E-mail címe</b>	<b><a href="mailto:titkarsag@bnpi.hu">titkarsag@bnpi.hu</a></b>
<b>Honlap</b>	<b><a href="http://bnpi.hu/">http://bnpi.hu/</a></b>
<b>Telefon</b>	<b>06 36 411581</b>
<b>Fax</b>	<b>06 36 412791</b>



A Bükki Nemzeti Park Igazgatóság, mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) a „2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról”-ban foglaltak, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben és a Kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV törvényben foglaltak figyelembe vételével, végül az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben foglaltak érdekében az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el.

## Általános rendelkezések

A Bükki Nemzeti Park Igazgatóság (továbbiakban: munkáltató) a következő irányelvek betartására törekszik:

### **A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

Az igazgatóság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a kormánytisztviselők és munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetményekre, munkabérekre, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a kormánytisztviselők és munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.



### **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a kormánytisztviselők és munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### **Társadalmi szolidaritás**

Az igazgatóság humán politikájában érvényre juttat társadalmi szolidaritási szempontokat. Így kinyilvánítja, hogy a foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a másikonál.

### **Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Munkáltató 2020. december 31 – 2025. december 31-ig tartó meghatározott időszakra fogadja el.
- (2) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje 2025. december 31.

### **Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóval kormánytisztviselői jogviszonyban, illetőleg munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalókra, azok csoportjaira egyaránt, függetlenül az alkalmazás jellegétől, az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejű voltától.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv a hátrányos helyzetű, potenciális munkavállalókra is kiterjed.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartoznak a következő csoportok:
  - i. A nők
  - ii. A negyven évnél idősebb munkavállalók
  - iii. A roma identitású munkavállalók
  - iv. A fogyatékkal élő munkavállalók
  - v. A két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók





- vi. A tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók
  - vii. A tartósan beteg munkavállalók
  - viii. Az idős szüleiket családjukban gondozó foglalkoztatottak.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetőleg a programokban való részvétel nem kötelező, arról a kedvezményezett szabad akaratából írásban lemondhat.
- (5) A különleges státuszú személyes adatok (a faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi és etnikai hovatartozásra, illetve az egészségi állapotra vonatkozó adatok) csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

## **Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatályának terjedelme 2020. november 30-án**

Az Esélyegyenlőségi Terv konkrét személyi kiterjedésének pontosításához felmértük a Terv szempontjából különleges csoportok létszámát és arányát a munkáltató szervezetében. A helyzetfelmérés adatai a 2020. november 30-i állapotot tükrözik.

- (1) Munkáltatónál 161 fő munkavállaló van alkalmazásban.

A foglalkoztatottak:

- a) 40 % nő (65 fő)
- b) 68 % 40 év feletti (110 fő)
- c) 0 % senki sem vallotta magát romának
- d) 1 % (2 fő) fogyatékkal élő
- e) 12 % nevel két vagy több 10 éven aluli gyermeket (20 fő)
- f) 0 %-a pályakezdő



## **Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról**

A Törvény a 8 – 9 és 10 paragrafusokban foglalkozik az egyenlő bánásmód szempontjából hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással és jogellenes elkülönítéssel.

### *„Hátrányos megkülönböztetés*

**8. §** *Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt*

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*
- c) bőrszíne,*
- d) nemzetisége,*
- e) nemzetiséghez való tartozása,*
- f) anyanyelve,*
- g) fogyatékosága,*
- h) egészségi állapota,*
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
- j) politikai vagy más véleménye,*
- k) családi állapota,*
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
- m) szexuális irányultsága,*
- n) nemi identitása,*
- o) életkora,*
- p) társadalmi származása,*
- q) vagyoni helyzete,*



r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

s) érdekképviselőhez való tartozása,

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**9. §** Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

#### *Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás*

**10. § (1)** Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása."

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

(3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az



*eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.”*

## **Globális alapelvek**

- a.** Munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.
- b.** Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.
- c.** Munkáltató biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret, az elvégzett munka mennyisége és minősége, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése szolgálhat megfelelő és jogszerű alapot a jogszabályok és a belső szabályzatok rendelkezéseivel összhangban.
- d.** Munkáltató kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, melynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkeztetésére, annak tartama alatt az illetmények, személyi alapbérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök illetve módszerek meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bármilyen, a Tv.-ben megfogalmazott diszkrimináció eseteire. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.



- e. Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a Munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A foglalkoztatottak a saját érdekeiket figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- f. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a foglalkoztatottakat alkalmazásuk során. Erre tekintettek készült a jelen Esélyegyenlőségi Terv az olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések feltételeinek megteremtése érdekében, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását illetve megőrzését.
- g. Munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet elszenvedő féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal.
- h. Az Igazgatóság a foglalkoztatási viszony keretei között is az egyenrangúság elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható és fair szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A Munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi a Szervezeti és Működési Szabályzat.
- i. Foglalkoztatás során sem lehet semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.



- j. A más jogszabályokból következő kedvezmények nem szerepelnek a jelen Esélyegyenlőségi Tervben.

## Konkrét rendelkezések, programok, intézkedések

### Esélyegyenlőségi Megbízott (EM)

Az EM felelősségi köre: az esélyegyenlőségi terv elkészítésének és folyamatos megvalósításának az operatív felügyelete.

Az EM személyét az Igazgató nevezi ki.

**Felelős:** Igazgató

### Az Esélyegyenlőségi Megbízott szerepkörének meghatározása

A jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak jelenlegi teljesülésének elemzése, melyről beszámolót készít.

**Határidő:** 2021. december 31.

Együttműködik a Munkáltatói és a munkavállalói oldallal.

**Határidő:** folyamatos

Gondoskodnia kell az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panasztételi eljárás által generált feladatok elvégzéséről.

**Határidő:** folyamatos

### A munkavállalókat érintő szociális biztonságra illetve az igazságos bérezésre vonatkozó intézkedések

A Munkáltatónak kötelessége tájékoztatni a munkavállalókat a törvényben előírt támogatások, munkaidő kedvezmények rendszeréről, változásairól.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** folyamatos

### A nőkkel, nemzetiségekkel és a kisebbségekkel szembeni negatív megkülönböztetés elkerülése érdekében hozott döntések

Az Igazgatóság az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kizárólag szakmai kompetenciákat vizsgál, a **korra,**



**nemre, nemzetiségre,** családi és egészségügyi állapotra vonatkozóan nem tesz a jelentkezők között különbséget. Ennek érdekében, valamint a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény változása miatt a központi rendszeren keresztüli álláshirdetés a diszkriminációmentességet szavatolja. A Munkáltató kikéri az esélyegyenlőségi megbízott véleményét az álláshirdetésekről.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A Munkáltató a munkaerő-felvétel során az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

#### **A munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó panasztételre**

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szerv ellenőrzi (Antidiszkriminációs intézmény). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása kérelem alapján történik, ill. hivatalból vizsgálatot folytat, a közigazgatási eljárás szabályainak megfelelően.

#### **A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársakra vonatkozó kedvezmények**

A munkaszüneti napok körüli munkarend / ügyelet kialakítása során a Munkáltató törekszik arra, hogy a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársak ne kerüljenek ügyeleti beosztásba.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** folyamatos

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók nyilvántartása céljából, a kedvezmények kihasználhatósága érdekében nyilvántartást vezet az eltartott gyermekek számáról.



**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** folyamatos

Iskolázási támogatást biztosít, az Igazgatóság költségvetési lehetőségének figyelembevételével, melynek mértéke minden évben az érvényes adószabályoknak megfelelően meghatározásra kerül.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** minden év augusztus 31.

A gyet, gyes folyósítása mellett munkát vállaló, és a gyed-ről, gyes-ről, gyet-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését támogatja, számukra rugalmas, vagy csökkentett munkaidőt biztosíthat.

**Felelős:** valamennyi munkahelyi vezető, **Határidő:** folyamatos

A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket, különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő szülők esetében.

**Felelős:** valamennyi munkahelyi vezető, **Határidő:** minden év január 31.

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a törvényben meghatározott kedvezményeket (a rendes szabadságkeret terhére).

**Felelős:** valamennyi munkahelyi vezető, **Határidő:** folyamatos

Igény esetén a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál lehetőség szerint figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja. Ebben az esetben a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársak jelzett igényeit prioritással kezeli.

**Felelős:** valamennyi munkahelyi vezető, **Határidő:** folyamatos





Kapcsolattartás a gyeden, gyesen lévő munkavállalókkal. A munkáltató a nekik járó juttatásokat biztosítja.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

Létszámbővítésnél előnyben részesíti a családos jelentkezőket, leépítésnél tekintettel van az eltartott gyermekek számára.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

### **A családot tervező munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása**

Az emberi reprodukciós eljárásban résztvevők részére (kiszámú munkavállaló által ismert tv adta lehetőség): A munkavállaló egyéni döntésétől függ, hogy beavatja-e munkáltatóját az orvosi kezelés szükségességébe, és igénybe veszi-e a törvény adta lehetőséget. Felmondási védelem és munkavégzési kötelezettség alóli mentesség illeti meg a családot tervező munkavállalót.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- d) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A munkáltató a reprodukciós eljárással összefüggő orvosi vizsgálatok időtartamára - fizetetlen - munkaidő kedvezményben részesíti a munkavállalót.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos



A munkavállalót egészségi állapotának megfelelő munkakörbe helyezi, amennyiben az Igazgatóság biztosítani tud képzettségének megfelelő munkakört.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

**Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű vagy tartósan beteg munkavállalók helyzetének javítására**

A fizikai dolgozóknak munkájuk megkönnyítése érdekében, illetve komfortosabb munkavégzésük érdekében jó minőségű munkagépeket biztosít.

**Felelős:** Területkezelési és Birtokügyi Osztályvezető – Üzemeltetési Osztályvezető – Természetvédelmi Őrszolgálat Vezető, **Határidő:** folyamatos

Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez a 40 év feletti munkavállalók számára - önkéntes részvétellel - a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészeti vizsgálat, vérnyomásmérés, vizeletvizsgálatok). A vizsgálatokat a munkaegészségügyi orvossal együttműködve végzi el. Erről a lehetőségről tájékoztatja a munkavállalókat a belső honlapon keresztül.

**Felelős:** munkaegészségügyi orvos, **Határidő:** minden év november 30.

A munkavállalók részére biztosítja térítésmentesen a kullancs által terjesztett agyhártyagyulladás, elleni védőoltást. Minden munkahelyi csoport számára írásos tájékoztatást készít a megbetegedéssel, védőoltással kapcsolatban felmerülő tudnivalókról.

**Felelős:** munkaegészségügyi orvos, **Határidő:** folyamatos

Az Igazgatóságon foglalkoztatott munkavállalók számára, szükség esetén biztosítja - önkéntes részvétellel - az influenza/H 1N1 elleni védőoltást, felvilágosítást tart a munkavállalók számára a védőoltással, betegséggel kapcsolatos kérdésekről.



**Felelős:** munkaegészségügyi orvos, **Határidő:** folyamatos

Az Igazgatóságon előforduló fertőző betegségek, járványok kialakulásakor tájékoztatja az Igazgatóság dolgozóit a szükséges védőintézkedések megtételéről.

**Felelős:** munkavédelmi megbízott, **Határidő:** folyamatos

Az ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeinek folyamatos vizsgálata, az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A Munkavédelmi szabályzatban rögzített munka- és védőruha juttatások biztosítása.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A költségek rendelkezésre állása esetén kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében.

**Felelős:** valamennyi munkahelyi vezető, **Határidő:** folyamatos

A munkáltató továbbra is fokozott figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely, stb.)

**Felelős:** Pályázatkezelési Osztályvezető, **Határidő:** folyamatos

### **A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében az Igazgatóság biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, az ellátás színvonalának emelését eredményező, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló



képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit figyelembe veszi, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A továbbtanulást a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel leginkább munkaidő kedvezménnyel támogatja az Igazgatóság, anyagi támogatást a pénzügyi fedezet rendelkezésre állás esetén nyújt.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A képzésekhez való hozzájutást diszkriminációmentesen biztosítja.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A képzések munkaidőben való lebonyolítását törekszik biztosítani.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A munkavállalók képzési igényeinek monitorozása és illesztése a munkáltatói érdekekhez.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók, közmunkában foglalkoztatottak tájékoztatása a számukra elérhető, munkaerő piaci esélyeiket növelő képzésekről, továbbfoglalkoztatásuk lehetőségéről az Igazgatóságon belül és kívül.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** munkaszerződés lejárta előtt 2 hónappal

A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókról nyilvántartást vezet.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** folyamatos



Az egyes munkakörök ellátásához szükséges, az Igazgatóságon megtalálható szakkönyvek használatának biztosítása, könyvtári kölcsönzési jelleggel.

**Felelős:** Jogi és Igazgatási osztályvezető, **Határidő:** folyamatos

### **A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése**

Az Igazgatóság olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, melyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** tárgyév január 31.

A gazdasági igazgatóhelyettes a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalók számára tájékoztatást tart a nyugdíjazás eljárási szabályairól.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** tárgyév február 15.

Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata.

**Felelős:** Gazdasági Igazgatóhelyettes, **Határidő:** folyamatos

Munkaidő csökkentése a nyugdíjazás előtt álló munkavállaló kérésére, egészségi állapotára hivatkozva, ha ez a munkafeladat ellátását nem veszélyezteti.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A 20 évnél többet a Bükki Nemzeti Park Igazgatóságnál dolgozó munkavállalók számára nyugdíjazáskor tárgyjutalom vagy pénzjutalom biztosítása, az Igazgatóság költségvetési helyzetétől függően.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos



### **Egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, lehetőség biztosítása a panasztételre a Terv hatálya alá tartozók számára**

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a Munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az illetékes egyenlőbánásmód-referenshez fordulhat. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.

**Felelős:** Esélyegyenlőségi Megbízott, **Határidő:** eseti

### **A munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó panasztételre**

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló kérelemmel fordulhat az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz.

A hátrányos megkülönböztetés kivizsgálása iránti kérelemnek a következőket kell tartalmaznia:

- A kérelmező nevét és lakóhelyét (levelezési címét)
- A bepanaszolt (sérelem okozó) szerv, személy nevét és címét
- A sérelem bekövetkezésének időpontját
- A sérelmezett intézkedés, magatartás pontos leírását, a körülmények részletes ismertetésével
- Milyen okból (milyen védett tulajdonsága miatt) érte a sérelem
- Az ügyben indított-e bíróság, vagy más hatóság előtt eljárást
- A hatósági eljárás lefolytatására irányuló határozott kérelmet

A hatóság eljárásában az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény értelmében tolmácsot, illetve jelnyelvi tolmácsot biztosít. A nyelvhasználatra, és a jeltolmács közreműködésére vonatkozó igényt a kérelemben kell rögzíteni.

**Felelős:** Esélyegyenlőségi Megbízott, **Határidő:** eseti



### **Roma kisebbséghez tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása**

Lehetőség szerint a Munkaügyi Központtal történt megállapodás alapján a munkahely megtartó program keretében támogatja a dolgozók továbbtanulását.

Ennek érdekében a szakképzettség megszerzése céljából a munkavállalóval tanulmányi szerződést köthet.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A kisebbséghez tartozó munkavállalók számára nemcsak a munkahelyre való bekerülés, hanem a tartós bent maradás is nehézséget okozhat. Ennek érdekében:

A munkahelyi patrónusrendszer során egy régebben ott dolgozó „törzsgárdatag” segíti az újonnan érkező beilleszkedését.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

### **A pályakezdő munkavállalók beilleszkedésének elősegítése**

A Munkaügyi Központok által biztosított támogatások igénybevételével és azok feltételeinek betartásával segíti a pályakezdők beilleszkedését a munka világába.

A munkavégzéshez kapcsolódó pótlékok fizetése terén a meglévő juttatásokat nem csorbítja a költségvetési lehetőségek figyelembevételével.

A juttatásokhoz való hozzáférés lehetőségét hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosítja.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos

A jutalmazási rendszert folyamatosan felülvizsgálja.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** folyamatos



## Az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása során figyelembe veendő fontosabb jogszabályok

### Magyar jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye

([http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=140968](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140968))

2012. évi I. Tv. A munka törvénykönyvéről

([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=143164.256101](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.256101))

2011. évi CXCV. törvény. A közszolgálati tisztviselők jogállásáról

([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=142936.265425](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=142936.265425))

2018. évi CXXV. törvény. A kormányzati igazgatásról

([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=211886.362614](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=211886.362614))

1997. évi CLIV. tv. Az egészségügyről

([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=30903.255769](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=30903.255769))

1998. évi XXVI. törvény A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=34535.255663](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=34535.255663))

2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról ([http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=76310.256015](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.256015))

### Az Európai Unió jogszabályok / irányelvek

a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0207&DTA=1976&qid=1398584179089&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0207&DTA=1976&qid=1398584179089&DTC=false&DTS\\_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM\\_INIT=ALL\\_ALL&DTS\\_SUBDOM=ALL\\_ALL](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0207&DTA=1976&qid=1398584179089&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL))





a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[&DTC=false&DTS\\_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM\\_INIT=ALL\\_ALL&D](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[TS SUBDOM=ALL\\_ALL\)](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0007&DTA=1979&qid=1398584363706&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról és az azt módosító 96/97/EK irányelv

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=fals](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[e&DTS\\_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM\\_INIT=ALL\\_ALL&DTS SUBDO](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[M=ALL\\_ALL\)](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=fals](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[e&DTS\\_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM\\_INIT=ALL\\_ALL&DTS SUBDO](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[M=ALL\\_ALL\)](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0078&DTA=2000&qid=1398584540905)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0078&DTA=2000&qid=1398584540905)

[DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0078&DTA=2000&qid=1398584540905](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0078&DTA=2000&qid=1398584540905)



---

&DTC=false&DTS DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM INIT=ALL ALL&D  
TS SUBDOM=ALL ALL)



