



Bükki Nemzeti Park Igazgatóság
Esélyegyenlőségi terv

4407 / 2025.

Bükki Nemzeti Park Igazgatóság

***Esélyegyenlőségi terv
2026-2030.***

Készítette: *Kerepesiné Bartos Tímea*

Kerepesiné Bartos Tímea
pályázati referens, EM

Jóváhagyta:

Rónai Kálmán
Rónai Kálmán
igazgató



2025. december 15.



Table of Contents

Executive summary	3
Emergency plan scope	5
<i>Temporal scope</i>	5
<i>Personal scope</i>	5
General provisions	6
<i>The prohibition of discrimination, equal treatment</i>	6
<i>The respect for human dignity</i>	6
<i>Social solidarity</i>	6
Assessment of the situation. Data	7
Global principles	7
Interpreting provisions of the 2003. CXXV. law on equal treatment and on emergency	9
Specific provisions, programs, measures	11
Legal background	19
<i>Hungarian laws</i>	19
<i>European Union laws / guidelines</i>	20
Declaration of awareness	22



Vezetői összefoglaló

Az Bükk Nemzeti Park Igazgatóság 2008. december 30-án fogadta el az Igazgatóság 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 előírtak szerint az Esélyegyenlőségi tervet átvizsgálja, és érdemi tartalommal kibővíti. Az Esélyegyenlőségi terv 2014. május 30-án végleges formájában elfogadásra került, melynek érvényességi időtartama: 2014. június 1. – 2016. december 31. ezért ezt követően aktualizálására volt szükség. A 2016-2020-ig érvényes esélyegyenlőségi terv 2020-ban módosításra került.

Az új, kibővített Esélyegyenlőségi terv teljes szövegét tartalmazza a jelen dokumentum, mely a jogszabályi előírásoknak és a szervezeti működésnek megfelelő módosítása 2026-2030 időszakára lép hatályba.



A Bükki Nemzeti park Igazgatóság Alapító Okiratában foglaltak szerint:

A munkáltató neve	Bükki Nemzeti Park Igazgatóság
Rövidített neve	BNPI
Angol nyelvű elnevezése	Bükk National Park Directorate
A létrehozásáról rendelkező jogszabály	18/1976 OTvH határozat
Alapítás időpontja	1976
Alapító okirat száma, kelte	SZIF/424/7/2021
Irányítója	Agrárminiszter
Közfeladata	jogszabályokban meghatározott természetvédelemmel és természetmegőrzéssel, ökoturisztika és környezeti nevelési tevékenységgel, valamint területkezeléssel és birtokügyi tevékenységgel kapcsolatos feladatait közfeladatként látja el
Székhelye	3304 Eger, Sándor utca 4.
E-mail címe	titkarsag@bnpi.hu
Honlap	http://bnpi.hu/
Telefon	06 36 411581
Fax	06 36 412791

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 (a továbbiakban Mt.) és a Kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV törvényben (a továbbiakban Kit.) foglaltak figyelembe vételével, Magyarország Alaptörvényének II. és XV. cikke, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 63. § (4) bekezdése, végül az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben foglaltak érdekében az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el.



Esélyegyenlőségi terv hatálya

Időbeli hatálya

- (1) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Munkáltató 2025. december 31 – 2030. december 31-ig tartó meghatározott időszakra fogadja el.
- (2) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje 2030. december 31.

Személyi hatálya

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóval kormányzati jogviszonyban, illetőleg munkaviszonyban álló, valamennyi munkavállalóra, azok csoportjaira egyaránt, függetlenül az alkalmazás jellegétől, az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejű voltától.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartoznak a következő csoportok:
 - i. A nők
 - ii. Várandós nők
 - iii. Gyermekgondozásból visszatérő munkavállaló
 - iv. Pályakezdő fiatal munkavállaló
 - v. Az ötven évnél idősebb és a nyugdíj előtt álló munkavállalók
 - vi. A roma identitású munkavállalók
 - vii. A fogyatékkal élő munkavállalók
 - viii. A tartósan beteg, vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók
 - ix. A két vagy több tizennégy éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók
 - x. A tizennégy éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók
 - xi. Az idős szüleiket családjukban gondozó foglalkoztatottak.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybe vétele, illetőleg a programokban való részvétel nem kötelező, arról a kedvezményezett szabad akaratából írásban lemondhat.



- (4) 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.

Általános rendelkezések

A Bükk 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, fogyatékoságuk vagy bármely más, a munkavégzés szempontjából irreleváns körülmény 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

Az Igazgatóság 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 értékeesebb a másikinál.

Helyzetfelmérés. létszámadatok

Az Esélyegyenlőségi Terv konkrét személyi kiterjedésének pontosításához felmértük a Terv szempontjából különleges csoportok létszámát és arányát a munkáltató szervezetében. A helyzetfelmérés adatai a 2025. november 30-i állapotot tükrözik.

Igazgatóságunknál 169 fő áll alkalmazásban, A munkavállalók közül 155 fő a határozatlan, 10 fő a határozott időre kinevezett kormánytisztviselő, (0 fő munkavállaló a felmentési idejét tölti.) Öt éven belül 9 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

- a) 48 % nő (81 fő)
- b) 32 % 50 év feletti (54 fő=27 nő+27 férfi)
- c) 0% senki sem vallotta magát romának
- d) 3% (5 fő) fogyatékkal élő, vagy tartósan beteg, vagy megváltozott munkaképességű
- e) 35% nevel két vagy több 14 éven aluli gyermeket (59 fő)
- f) 0,5%-a pályakezdő (1fő)

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 bármínemű, 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 tekintettel 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 másikinál. 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.

Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről

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, illetve ennek megfelelő identitása*
- 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,
 - o) életkora,
 - p) társadalmi származása,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhöz 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, megszegényítő 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.”

Konkrét rendelkezések, programok, intézkedések

Esélyegyenlőségi Megbízott (EM)

Az EM felelősségi köre: az esélyegyenlőségi terv elkészítésének és folyamatos megvalósításának az operatív felügyelete, a munkavállaló által beadott panasz továbbítása anonim módon az Igazgató felé.

Az EM szerepkörének meghatározása : a jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak jelenlegi teljesülésének elemzése, melyről beszámolót készít az éves igazgatósági értekezletig. Együttműködik a Munkáltatói és a foglalkoztatotti oldal képviselőivel. A 2020-2025. évi esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének elemzése, melyről 2026. március 31-ig beszámolót készít.

Az EM feladatokkal az Igazgató Kerepesiné Bartos Tímeát bízta meg.

Felelős: Igazgató

A munkavállalókat érintő szociális biztonságra illetve az igazságos bérezésre vonatkozó intézkedések

Az Igazgatóságnak kötelessége tájékoztatni a munkavállalókat a törvényben előírt támogatások, munkaidő kedvezmények rendszeréről, változásairól.

Felelős: Gazdasági Igazgatóhelyettes, Határidő: folyamatos

Az Igazgatóságnak kötelessége bérezési rendszerének esélyegyenlőségi szempontból történő rendszeres felülvizsgálata, szükség esetén arról kimutatások készítése.

Felelős: Gazdasági Igazgatóhelyettes, Határidő: felülvizsgálat folyamatos, kimutatás készítése jogszabályi előírás szerint



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 kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény változása miatt a központi rendszeren keresztüli álláshirdetés a diszkriminációmentességet szavatolja. A Munkáltató kikéri az esélyegyenlőségi megbízott véleményét az álláshirdetésekről. 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 (Alapvető Jogok Biztosának Hivatala (AJBH)). Ezen belül az [Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság](#) végzi a diszkriminációs ügyek közigazgatási hatósági eljárás keretében történő vizsgálatát.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, a 14 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 14 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársakra vonatkozó kedvezmények

A munkaszüneti napok körüli munkarend/ügyelet kialakítása során a Munkáltató törekszik arra, hogy a 14 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a 2 vagy több 14 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársak ne kerüljenek ügyeleti beosztásba.

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

Felelős: Gazdasági Igazgatóhelyettes, Határidő: folyamatos



Iskolakezdési 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 14 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 14 éven aluli gyermeküket nevelő szülők esetében.

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

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, esküvő, haláleset 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 14 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 14 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 (kisszámú 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 az Mt. alapján foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát az Mt. 65. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben nem szüntetheti meg felmondással, a Kit. hatálya alá tartozó kormánytisztviselők kormányzati szolgálati jogviszonyát pedig a Kit. 113. § (1) bekezdésében foglalt esetekben nem szüntetheti meg felmentéssel.

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 50 év feletti és a fogyatékos, 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 50 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/H1N1 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.

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 25 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 (sérelmet okozó) szerv, személy nevét és címét
- A sérelem bekövetkezésének időpontját
- A sérelmezett intézkedés, magatartás pontos leírását, a körülmények részletes ismertetésével – rendelkezésre álló – dokumentumok csatolásával.
- Milyen okból (milyen védett tulajdonsága miatt) érte a sérelem
- Az ügyben indított-e bíróság, vagy más hatóság előtt eljárást
- közigazgatási hatósági eljárás lefolytatására irányuló határozott kérelmet
- -a papír alapon benyújtott kérelem esetén a kérelmező aláírását;
- képviselő esetén a képviselői jogosultság igazolását;
- beadványában tüntesse fel, hogy az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság eljárását kéri.

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

A Heves Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály által biztosított támogatások igénybevételeivel és azok feltételeinek betartásával segíti a roma kisebbséghez tartozó dolgozó beilleszkedését a munka világába.

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 Heves Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály 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

Jogszabályi háttér

Magyar jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye

<https://njt.hu/jogszabaly/2011-4301-02-00>

2011. évi CXCV. törvény. A közszerolálati tisztviselőkről

(http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=142936.265425)

2012. évi I. törvény A munka törvénykönyvéről

<https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00>

2011. évi CVI. törvény. A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról

<https://njt.hu/jogszabaly/2011-106-00-00>



2013. évi V. törvény. A Polgári Törvénykönyvről

<https://njt.hu/jogszabaly/2013-5-00-00>

2018. évi CXXV. törvény. A kormányzati igazgatásról

<https://njt.hu/jogszabaly/2018-125-00-00>

1997.évi CLIV. törvény. Az egészségügyről

<https://njt.hu/jogszabaly/1997-154-00-00>

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

<https://njt.hu/jogszabaly/1998-26-00-00.49#CI>

2003.évi CXXV. törvény. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

<https://njt.hu/jogszabaly/2003-125-00-00.48#CI>

Az Európai Unió jogszabályok / irányelvek

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-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&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_A](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)
[LL](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&or1=DTT%3DL&DTN=0097&DTA=1996&qid=1398584457214&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=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&or1=DTT%3DL&DTN=0043&DTA=2000&qid=1398584501700&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=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-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&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)

[DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0078&DTA=2000&qid=1398584540905&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_A](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&DTS_SUBDOM=ALL_ALL)
[LL](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&DTS_SUBDOM=ALL_ALL))

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:32004L0113>

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:32006L0054>

a Tanács 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>

Megismerési nyilatkozat

A Bükk Nemzeti Park Igazgatóság 4407 /2025 sz. Esélyegyenlőségi tervében foglaltakat megismertem.

[illegible]