



Bükki Nemzeti Park Igazgatóság  
Szervezetfejlesztési programja



# Bükki Nemzeti Park Igazgatóság

***Esélyegyenlőségi terv  
2014-2016.***

## Bükki Nemzeti Park Igazgatóság szervezetfejlesztési programja

*Árop-1.2.18/A-2013-2013-0031*

*2014. május 26.*



# Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló .....	4
Bükki 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 ÉRVÉNYESSÉGI IDŐTARTAMA .....	7
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV SZEMÉLYI TERJEDELME .....	8
Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatályának terjedelme 2014. Május 30-án .....	9
Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról .....	10
Globális alapelvek .....	13
Konkrét rendelkezések, programok, intézkedések .....	15
ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGBÍZOTT (EM) .....	15
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ BIZOTTSÁG FOLYAMATOS MŰKÖDTETÉSE .....	16
AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGBÍZOTT SZEREPKÖRÉNEK MEGHATÁROZÁSA .....	16
A MUNKAVÁLLALÓKAT ÉRINTŐ SZOCIÁLIS BIZTONSÁGRA ILLETVE AZ IGAZSÁGOS BÉREZÉSRE VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK .....	16
A NŐKKEL, NEMZETISÉGEKKEL ÉS A KISEBBSÉGEKKEL SZEMBENI NEGATÍV MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELKERÜLÉSE ÉRDEKÉBEN HOZOTT DÖNTÉSEK .....	17



A MUNKAVÁLLALÓKNAK JOGA VAN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MEGSÉRTÉSÉBŐL FAKADÓ PANASZTÉTELRE .....	17
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 .....	18
A CSALÁDOT TERVEZŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA .....	20
MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI ÉS A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ VAGY TARTÓSAN BETEG MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA .....	21
A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE.....	23
A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE .....	24
EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE, LEHETŐSÉG BIZTOSÍTÁSA A PANASZTÉTELRE A TERV HATÁLYA ALÁ TARTOZÓK SZÁMÁRA .....	25
ROMA KISEBBSÉGHEZ TARTOZÓ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA .....	26
A PÁLYAKEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK BEILLESZKEDÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE .....	26
<b>Az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása során figyelembe veendő fontosabb jogszabályok .....</b>	<b>28</b>
MAGYAR JOGSZABÁLYOK.....	28
AZ EURÓPAI UNIÓS JOGSZABÁLYOK / IRÁNYELVEK .....	28
<b>Aláíró lap .....</b>	<b>31</b>



## Vezetői összefoglaló

Az Bükk Nemzeti Park Igazgatósága 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 igazgatóságunk 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.

A pályázati útmutató szerint: „Amennyiben a pályázó szervezet (projektgazda és konzorciumi tagjai) eleve rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, vagy jelen pályázattal egy időben több projektje is zajlik az ÁROP keretében, és egy másik vagy korábbi projekt keretében már kidolgozza/ta az esélyegyenlőségi tervet, vállalni kell, hogy a projekt fizikai befejezéséig felülvizsgálja azt és kibővíti új érdemi tartalommal.”

A pályázat keretében átvizsgáltuk az Esélyegyenlőségi tervet, és 2014. Május 30-án végleges formájában elfogadtuk.

Az Esélyegyenlőségi terv érvényességi időtartama: 2014. Június 1. – 2016. December 31.

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>	BNPI
<b>Angol nyelvű elnevezése</b>	Bükk National Park Directorate
<b>A létrehozásáról rendelkező jogszabály</b>	18/1976 OTvH határozat
<b>Alapítás időpontja</b>	1976
<b>Alapító okirat száma, kelte</b>	KGF/733/2/2012
<b>Irányítója</b>	Vidékfejlesztési Miniszter
<b>Közfeladata</b>	természetvédelmi közszolgáltatás és jogszabályban meghatározott közhatalmi tevékenység
<b>Székhelye</b>	3304 Eger, Sánc utca 4.
<b>E-mail címe</b>	<a href="mailto:titkarsag@bnpi.hu">titkarsag@bnpi.hu</a>
<b>Honlap</b>	<a href="http://bnpi.hu/">http://bnpi.hu/</a>
<b>Telefon</b>	06 36 411581
<b>Fax</b>	06 36 412791



Az Bükk 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 Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben, és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben foglaltak figyelembe vételével, végül az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben foglaltak érdekében az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el.

## 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 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 értékeesebb a másiknál.

### **Az Esélyegyenlőségi Terv érvényességi időtartama**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Munkáltató 2014. Június 1 – 2016. December 31-ig tartó meghatározott időszakra fogadja el.
- (2) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje 2016. December 31.



### Az Esélyegyenlőségi Terv személyi terjedelme

- (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 igénybe vétele, 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 2014. Május 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 2014. Május 30-i állapotot tükrözik.

(1) Munkáltatónál 107 fő munkavállaló van alkalmazásban.

A foglalkoztatottak:

- a) 34 % nő (36 fő)
- b) 56 % 40 év feletti (60 fő)
- c) senki nem vallotta magát romának
- d) 5 % (5 fő) fogyatékkal élő
- e) 15 % nevel két vagy több 10 éven aluli gyermeket (16 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, 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.”



## 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 bárminemű, a Tv.-ben megfogalmazott diszkrimináció eseteire. Ez alól kivétel 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.

## Konkrét rendelkezések, programok, intézkedések

### Esélyegyenlőségi Megbízott (EM)

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

A munkáltató továbbá működteti az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottságot, melynek taglétszáma 3 fő, akiket választással delegálnak a munkavállalók.

Az EM személyét az Igazgató nevezi ki, az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottsággal történő előzetes egyeztetés alapján.

**Felelős:** igazgató, **Határidő:** 2014. Június 30.



### Az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése

Az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése érdekében évi 2 alkalommal ülés megtartása kötelező, melyről jegyzőkönyv is készül.

**Felelős:** Esélyegyenlőségi megbízott, **Határidő:** a Terv időhatálya

### Az Esélyegyenlőségi Megbízott szerepkörének meghatározása

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

**Határidő:** 2014. június 30.

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 Igazgató helyettes, **Határidő:** folyamatos





## A nőekkel, 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 megsértése esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottsághoz fordulhat. Az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi megbízott véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, mediátort vonhatnak be az eljárásba egyedi megállapodás keretében.



Az eljárás eredményéről a munkavállalót az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság tájékoztatja.

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 igh., **Határidő:** folyamatos

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

**Felelős:** gazdasági igh., **Határidő:** folyamatos

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

**Felelős:** gazdasági igh., **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 munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának, és jó közérzetének megtartására érdekében:

A munkájuk során pszichésen terhelődőknek konfliktuskezelő tréningeket, tanfolyamokat, eset-, és önismereti tréningeket szervez.

**Felelős:** igazgató, **Határidő:** folyamatos

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

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

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 ov., **Határidő:** 2014. December 31.

## 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. Ennek érdekében:

A Munkaügyi Központtal megállapodás alapján munkahely megtartó program keretében támogatja a dolgozók továbbtanulását.

**Felelős:** igazgató, **Határidő:** folyamatos

A továbbtanulást a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag és munkaidő kedvezményel is támogatja az Igazgatóság, anyagi lehetőségeinek megfelelően.

**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 igh., **Határidő:** munkaszerződés lejárta előtt 2 hónappal

A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókról nyilvántartást vezet.

**Felelős:** gazdasági igh., **Határidő:** folyamatos

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

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

2014-ben fel kell mérni a munkáltató információs csatornáinak hatékonyságát és javaslatot kell kidolgozni a jobb információáramlás megvalósítására.

**Felelős:** Igazgató, **Határidő:** 2014. Augusztus 31.

### 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 igh., **Határidő:** tárgyévi január 31.





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

**Felelős:** gazdasági igh., **Határidő:** tárgyév február 15.

Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata

**Felelős:** gazdasági igh., **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 az Bükki Nemzeti Park Igazgatóságnál dolgozó munkavállalók számára nyugdíjazáskor tárgyjutalom vagy pénzjutalom biztosítása, az Igazgatóság költségvetési helyzetétől függően.

**Felelős:** igazgató, **Határidő:** folyamatos

A nyugdíjkorhatár betöltését követően továbbra is munkaviszonyban állók részére biztosítja az esélyegyenlőséget.

Ennek érdekében ugyanazokat a feltételeket, lehetőségeket biztosítja, mint amelyek az aktív korúakat is megilletik.

**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 vagy Hallgató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.



törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az illetékes Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.

**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://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=140968.248458](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140968.248458))

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))

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 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK)

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0117&DTA=1975&qid=1398584090016&DTC=false&DT)

[lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0117&DTA=1975&qid=1398584090016&DTC=false&DT](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0117&DTA=1975&qid=1398584090016&DTC=false&DT)



S DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM INIT=ALL ALL&DTS SUBDOM=ALL  
\_ALL)

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](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)

S DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM INIT=ALL ALL&DTS SUBDOM=ALL  
\_ALL)

és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0073&DTA=2002&qid=1398584286849&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=0073&DTA=2002&qid=1398584286849&DTC=false&DTS](http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&DTN=0073&DTA=2002&qid=1398584286849&DTC=false&DTS DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM INIT=ALL ALL&DTS SUBDOM=ALL _ALL)

S 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,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-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-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,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](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))



Bükki Nemzeti Park Igazgatóság  
szervezetfejlesztési programja



ÚJ SZÉCHENYI TERV

# Aláíró lap



MAGYARY  
PROGRAM

Az ÁROP – 1.2.18/A-2013-2013-0031 számú program keretében a horizontális feladatokhoz kapcsolódóan, az Esélyegyenlőségi terv jelentős változtatásával kapcsolatos feladatokat a mai nappal bezárólag lezártuk.

Eger, 2014. május 30.



Bükki Nemzeti Park Igazgatóság

**VANIN**

Vezetési Tanácsadó Kft.  
Eger, Szabadság u. 29.  
Tel: +36-36-32994-2-41

VANIN Vezetési Tanácsadó Kft.

**Responsum Kft.**

2092 Budakeszi, József Attila u. 67.  
Adószám: 14066759-2-13  
Számlaszám: 10918001-00000027-06440009  
e-mail: [responsum@responsum.hu](mailto:responsum@responsum.hu)  
mobil: +36-30-606-8356

RESPONSUM Kft

