

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV 2011-2012



*Iktatószám:*

5595/2010.

*Készítette:*

Dr. Gabler Júlia Jogi és Birtokügyi Osztály vezetője,  
esélyegyenlőségi szakreferens

*Hatályba lépés ideje:*

2011. január 01.

*Módosította:*

*Hatályon kívül helyezte:*

*Hatálytalan:*

## TARTALOMJEGYZÉK

Munkáltatói adatok	3. oldal
<b>I. Általános rendelkezések</b>	
Az Esélyegyenlőségi Terv célja	4. oldal
Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya	4. oldal
Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya	4. oldal
Értelmező rendelkezések	5. oldal
<b>II. Általános célok, alapelvek</b>	6. oldal
<b>III. Helyzetfelmérés és értékelés</b>	7. oldal
<b>IV. Konkrét célok</b>	9. oldal
<b>V. Konkrét programok, intézkedések</b>	9. oldal
Esélyegyenlőségi szakreferens	9. oldal
Munkaerő-felvétel, munkában történő alkalmazás	10. oldal
Szakmai előmenetel	11. oldal
Oktatás, képzés	11. oldal
Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények	11. oldal
<b>VI. Panasztételi eljárás</b>	12. oldal
<b>VII. Záró rendelkezések</b>	13. oldal
<b>Mellékletek</b>	
1.sz. melléklet: Helyzetkép - 2010.évi adatállomány alapján számított reprezentáció	
2.sz. melléklet: Hozzájárulás különleges adatok kezeléséhez	
3.sz. melléklet: Nyilatkozat a roma identitásról	
4.sz. melléklet: Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról	
5.sz. melléklet: Tájékoztató az esélyegyenlőségi Tervről	

## A Munkáltató adatai

A Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság munkáltató adatai:

<i>a)</i> elnevezése:	Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság
<i>b)</i> rövidített neve:	BfNPI
<i>c)</i> angol nyelvű elnevezése:	Balaton-felvidéki National Park Directorate
<i>d)</i> létrehozásáról rendelkező jogszabály:	3/1990.(XII.27.)KTM.sz.rendelet
<i>e)</i> alapítás időpontja:	1990. december 1.
<i>f)</i> jogelőd szervezet:	az 1990-ben alapított Közép-dunántúli Természetvédelmi Igazgatóság
<i>g)</i> alapító okirat száma, kelte:	2455/21/2001.szám, 2001. szeptember 28.
<i>h)</i> módosító alapító okirat száma:	- BAF/206/7/2005. - JKH-49/5/2008. - JKH-99/10/2009. - JKH-99/11/2009.
<i>i)</i> irányítója:	Vidékfejlesztési Miniszter (miniszter)
<i>j)</i> közfeladata:	természetvédelmi közszolgáltatás és jogszabályban meghatározott közhatalmi tevékenység
<i>k)</i> székhelye:	8229 Csopak, Kossuth utca 16.
<i>l)</i> e-mail címe:	<a href="mailto:bfnp@bfnp.kvvm.hu">bfnp@bfnp.kvvm.hu</a>
<i>m)</i> honlap:	<a href="http://www.bfnpi.hu">www.bfnpi.hu</a>
<i>n)</i> telefon:	06/87/555-260
<i>o)</i> fax:	06/87/555-261
<i>p)</i> telephelye:	8900 Zalaegerszeg, Alsóerdei utca 6.
<i>q)</i> telefon:	06/92/5999-253
<i>r)</i> fax:	06/92/599-252

A Szakszervezet adatai:

<i>a)</i> Neve:	Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete
<i>b)</i> Címe:	Budapest, Puskin u.
<i>c)</i> Helyi szervezet székhelye:	A helyi szervezet 2008-ban megszűnt.

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

## a 2011 – 2012 időszakra

A **Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság**, mint munkáltató az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* szóló 2003.évi CXXV.törvény [a továbbiakban: Tv.] 63.§. (4)bekezdésében foglalt kötelezés alapján, figyelemmel a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992.évi XXII.törvény 70/A.§-ában, a *köztisztviselők jogállásáról* szóló 1992. évi XXIII.törvény 71.§. (2)bekezdésének a) pontjában foglaltak figyelembevételével, és e jogszabályokkal összhangban az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el.

### I.

#### Általános rendelkezések

##### 1.§

#### Az Esélyegyenlőségi Terv célja

Jelen Esélyegyenlőségi Terv célja a Munkáltatónál foglalkoztatott kormánytisztviselők, ügykezelők és egyéb munkavállalók (a továbbiakban együtt: munkavállalók) hátrányos megkülönböztetésének megelőzése és megakadályozása, az egyenlő bánásmód követelményének betartása és betartatása a munkához való hozzájutás, a jogviszony létesítése és megszüntetése, a képzési és előmeneteli rendszer, a munkafeltételek megállapítása, valamint a bérezés, juttatások területén.

##### 2.§

#### Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya

(1) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Munkáltató **2011. január 1-től 2012. december 31-ig** tartó meghatározott időszakra fogadják el.

(2) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje: **2012. december 31.**

##### 3.§

#### Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya

(1) Az Esélyegyenlőségi terv személyi hatálya a Munkáltatóval közszolgálati jogviszonyban, illetőleg munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalókra, azok csoportjaira egyaránt kiterjed, 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 tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékos,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- f) a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,
- h) az idős hozzátartozót ápoló és a
- i) a pályakezdő munkavállaló.

(4) Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetőleg a programokban való részvétel nem kötelező, így arról a munkavállaló írásban lemondhat.

(5) A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, illetve az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, de a munkavállaló csak abban az esetben vehet részt a programban, ha hozzájárul adatai nyilvántartásához és kezeléséhez. Az adatkezelési hozzájárulást a terv 1. számú melléklete tartalmazza.

#### 4.§

#### **Értelmező rendelkezések**

(1) *Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek* minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. [Tv.8.§.]

(2) *Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek* minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az (1)bekezdésben 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. [Tv.9.§.]

(3) *Zaklatásnak* minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az (1)bekezdésben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. [Tv.10.§.]

(4) *Jogellenes elkülönítésnek* minősül az a magatartás, amely az (1) bekezdésben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

(5) *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. [Tv.10.§.]

## II.

### Általános célok, alapelvek

#### 5.§.

(1) A Munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz.

(2) Munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

(3) Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a nők, a 40 év felettek, a roma identitású, a fogyatékkal élők és a családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak különösen a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények és a gyermekneveléssel, valamint a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

#### 6.§.

(1) 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.

(2) A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

(3) A 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 belső szabályzatok rendelkezéseivel összhangban.

(4) A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a Munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározása, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, 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.

(5) A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A Munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és a megerősítéséhez hozzájárulnak.

(4) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

(5) A 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 szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal. Indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

### **III.**

## **Helyzetfelmérés és értékelés**

### **7.§.**

(1) A helyzetfelmérés célja, hogy kiderüljön, mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg.

(2) A munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó személyes adatok – a személyes különleges adatok kivételével – a Munkáltató humánpolitikai adatbázisból rendelkezésre állnak.

(3) A Munkáltató által elvégzendő helyzetfelméréshez figyelembe veendő dokumentumok:

- a) Szervezeti és Működési Szabályzat
- b) Közszolgálati Szabályzat
- c) Esélyegyenlőségi Terv
- d) képzési terv
- e) munkaszerződések és munkaköri leírások

(4) A 2011-2012 közötti időszakban az helyzetfelmérés alapvető szempontjai:

- a) vannak-e, és ha igen milyen hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál,
- b) az egyes munkavállalókat éri-e hátrány, ha igen, mely területeken,
- c) a munkavállalók elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, és az eljárás rendjével,
- d) a munkavállalók elégedettek-e az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak végrehajtásával.

**8.§.**

(1) A jelen Esélyegyenlőségi Terv 2.számú mellékletében szereplő helyzetfelmérés adatai a 2010. év november 1-i állapotot tükrözik.

(2) A Munkáltatónál 95 fő munkavállaló van alkalmazásban.

A foglalkoztatottak:

- a) 30 %-a nő,
- b) 65 %-a 40 év feletti,
- c) 1 %-a roma identitású,
- d) 1 %-a fogyatékkal élő,
- e) 17 %-a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő,
- f) 2 %-a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló,
- g) 0 %-a tartósan beteg,
- h) 0 %-a idős hozzátartozót ápoló és
- i) 0 %-a pályakezdő munkavállaló.

(3) A határozott idejű szerződéssel dolgozók száma 15 fő, részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 0 fő.

**(4) A munkakörülmények területén:**

- a) A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- b) Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- c.) A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- d) a munkáltatói felmentéssel/felmondással távozó munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

**(5) A munkavállalók iskolai végzettsége területén:**

- a) az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.
- b) A középfokú végzettségű munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.
- c) A felsőfokú végzettségű munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

**(6) A szervezetben betöltött pozíció területén:**

- a) A vezető beosztású munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.
- b) A vezető beosztású női munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év felettiek.
- c) A szellemi dolgozók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.
- d) A fizikai dolgozók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

## **IV.**

### **Konkrét célok**

#### **8.§.**

- (1) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- (2) A munkaerő-felvétel során elő kell segíteni a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.
- (3) Olyan személyi politikát kell kialakítani, amely hozzájárul a munkavállalók egészségéhez, biztonságos és jó közérzetéhez.
- (4) Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is aktívan részt vehessenek a munka világában, a Munkáltató olyan intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a munkavállalók munkaképességének fenntartását, valamint rugalmas foglalkoztatási formát alakít ki.
- (5) A Munkáltató szükség szerint aktualizálja a munkáltatói juttatásokat és kedvezményeket a hátrányos megkülönböztetést elkerülése érdekében.
- (6) A munkavállalók számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- (7) A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.
- (8) A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak kell tekinteni.
- (9) A Munkáltató elősegíti a nyugdíjas korba való átmenetet.
- (10) A Munkáltató létszámleépítés esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat lehetőség szerint fokozott védelemben részesíti.

## **V.**

### **Konkrét programok, intézkedések**

#### **9.§.**

##### **Esélyegyenlőségi szakreferens**

- (1) A Munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki, és alkalmaz.

Az esélyegyenlőségi szakreferens személye: dr. Gabler Júlia kormánytisztviselő.

(2) A szakreferens feladata:

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének figyelemmel kísérése és vizsgálata, melyről köteles 2012. december 31-ig írásos jelentést készíteni;
- b) a következő időszakra vonatkozóan az Esélyegyenlőségi Terv előkészítése;
- c) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett munkavállaló foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslatétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
- d) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

## 10.§.

### Munkaerő-felvétel, munkában történő alkalmazás

(1) A Munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetéseiben és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a nem, a korhatár, vagy kortartomány nem szerepel, illetőleg a kor, a nem, a nemzetiség, a családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés eseteit.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(2) A Munkáltató a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyan olyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(3) A romák foglalkoztatása a közigazgatásban program keretén belül segíti a roma fiatalok elhelyezkedési esélyeit. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség és végzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

*Kedvezményezettek köre: roma identitású pályakezdők*

(4) Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát a Munkáltató nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók*

(5) A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(6) A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

(7) Létszámbővítésnél a Munkáltató a családot (12 éven aluli gyermeket) előnynek, létszámleépítésnél hátránynak tekinti.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(8) A Munkáltató létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(8) Munkáltató a nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja. A Munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkentheti.

*Kedvezményezettek köre: 40 év feletti*

## 11.§.

### Szakmai előmenetel

(1) A Munkáltató egyenlő esélyű előléptetési lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(2) Az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(3) A munkavállalói érdekképviseleti szervezet tájékozódhat az előmeneteli eljárásokról.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(4) A Munkáltató biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

## 12.§.

### Oktatás, képzés

(1) Munkáltató a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(2) A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők*

(3) A helyi képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében, illetőleg munkaidő alatt szervezi a Munkáltató.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

## 13.§.

### Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

(1) A Munkáltató a családbarát munkahely megteremtése érdekében fokozott figyelmet fordít a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedésének elősegítésére.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(2) Munkáltató a kisgyermekesek számára (12 éves korig) felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(3) Munkáltató a kisgyermekesek számára felajánlja a munkaidő csökkentésének lehetőségét.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(4) Szabadságolásoknál az iskola/óvoda/bölcsöde szüneteket figyelembe veszi.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(5) A Munkáltató családi okok miatt lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(6) A Munkáltató gyermek születésekor vissza nem térítendő gyermekszületési támogatásban részesíti a munkavállalót.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(7) A Munkáltató a családosok számára – a gyermek 6 éves korától – iskolakezdési támogatást nyújt.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(8) A Munkáltató lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók gyermekei szakmai gyakorlaton vehessenek részt a szervezetben, valamint – lehetőség szerint – segítséget nyújt a diplomamunkájuk elkészítéséhez.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(9) A Munkáltató a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkavállalókkal.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

## **VI.**

### **Panasztételi eljárás**

#### **14.§.**

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, vagy megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló – helyi érdekképviselői szerv hiányában – közvetlenül az esélyegyenlőségi szakreferenshez fordulhat panasszal. Ez a rendelkezés nem érinti a panaszos azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

(2) A szakreferens a sértett panaszos bejelentéséről 3 példányos jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a szakreferens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a panaszos, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja, eredeti példányát pedig a személyi nyilvántartásban kell elhelyezni.

A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell:

- a) a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a panaszos előadásában,

- b) a panaszos nyilatkozatát arról, hogy részére a szakreferens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megkapta,
- c) a panaszos hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

(3) A esélyegyenlőségi szakreferens a panaszt kivizsgálja, és a saját véleményezésével együtt a panasz beérkezésétől számított 8 munkanapon belül a Munkáltató elé tárja. Az ügyintézésre nyitva álló idő legfeljebb 5 munkanappal hosszabbodhat meg, amennyiben például adatszolgáltatásra, vagy tanúnyilatkozatokra van szükség.

(4) A panasznak a Munkáltatóhoz történő beérkezésétől számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 8 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

(5) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, úgy az eljárásba közvetítőt vonhatnak be. A közvetítői költségeket a Munkáltató viseli. Ha azonban a panaszos más közvetítő bevonására tesz javaslatot, úgy annak költségeit a panaszos köteles viselni. ről viselésről egyedi megállapodást kell kötni.

(6) Az eljárás eredményéről a (2)bekezdésben meghatározott határidőn belül a Munkáltatót tájékoztatni kell.

(7) Amennyiben a panasztételi eljárás nem vezet eredményre, a munkavállaló a területileg illetékes Munkaügyi Bírósághoz fordulhat.

## **VII.**

### **Záró rendelkezések**

#### **14.§.**

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtése érdekében a Munkáltató képviselőjének aláírásával elfogadja.

#### **15.§.**

A jelen Esélyegyenlőségi Terv elfogadásáról és tartalmáról Munkáltató tájékoztatni köteles az összes munkavállalót, mégpedig általa érthető módon. A munkavállaló az Esélyegyenlőségi Terv megismerését a „Tájékoztató az Esélyegyenlőségi Tervről” elnevezésű nyomtatványon aláírásával igazolja. Az Esélyegyenlőségi Terv egy-egy példányát a Munkáltató valamennyi szervezeti egységénél, illetőleg osztályán el kell helyezni.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv hatálybalépésével a 2008-2010. évi időszakra 2008. december 17-én elfogadott Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.

Csopak, 2010. november 15.

**Balogh László igazgató**  
**Munkáltató részéről**

**HELYZETKÉP**  
**2010. évi adatállomány alapján**  
(összes munkavállalóra vetítve)

	<b>Összes munkavállaló</b>	<b>%</b>	<b>Nő</b>	<b>%</b>	<b>40 év feletti</b>	<b>%</b>	<b>Roma identitású</b>	<b>%</b>	<b>Fogyatékkal élő</b>	<b>%</b>	<b>10 éven aluli gyermeket nevelő</b>	<b>%</b>
<b>Összes munkavállaló</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>1. Jogviszony</b>												
Köztisztviselő	55	58	16	17	34	38	-	-	-	-	14	15
Ügykezelő	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Egyéb fog-lalk.jogv.	40	42	13	14	28	29	1	1	1	1	4	4
Határozott idejű jogv.	14	15	5	1	7	7	1	1	1	1	1	1
Részmunkaidős	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>2. Iskolai végzettség</b>												
8 általános, vagy az alatt	15	16	7	7	10	10	1	1	-	-	4	4
Szakiskola	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-
Középfokú végzettség	35	37	8	8	21	22	-	-	1	1	3	3
Felsőfokú végzettség	44	46	13	14	30	32	-	-	-	-	11	12
Idegennyelv ismeret	24	25	5	5	11	12	-	-	-	-	-	-
<b>3. Pozíció a szervezetben</b>												
Vezető beoszt.	7	7	2	2	7	7	-	-	-	4	4	4
Szellemi dolg.	48	51	14	15	27	25	-	-	-	10	10	16
Fizikai dolg.	40	42	13	14	28	29	1	1	1	4	4	4



Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság  
 8229 Csopak, Kossuth u. 16.  
 Telefon: 87/555-260 · Fax: 87/555-261  
 E-mail: bfnp@bfnp.kvvm.hu

2. számú melléklet

## HOZZÁJÁRULÁS különleges adatok kezeléséhez

**Név:** .....

**Születési idő:** .....

**Lakcím:** .....

**Munkakör:** .....

**Különleges személyes adatra vonatkozó** .....

**információ:** .....

.....

.....

.....

.....

Kijelentem, hogy a fenti adatok a valóságnak megfelelnek

Mint a Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság munkavállalója hozzájárulok ahhoz, hogy a munkáltatónál folyamatban lévő esélyegyenlőségi eljárásban az általam megadott különleges adataimat munkáltatóm az eljárás jogerős befejezéséig kezelje.

Kijelentem, hogy a munkáltatóra vonatkozó, a Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatáról szóló 8/2004.(K.V.Ért.5.)KvVM utasítás rendelkezéseit ismerem, jelen hozzájárulásomat az abban foglaltak tudomásul vételével és elfogadásával adtam ki.

Dátum: .....

.....

Munkavállaló



Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság  
8229 Csopak, Kossuth u. 16.  
Telefon: 87/555-260 · Fax: 87/555-261  
E-mail: bfnp@bfnp.kvvm.hu

32. számú melléklet

## Nyilatkozat roma identitásról (Kitöltése nem kötelező!)

Munkáltató: <b>Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság</b>
Munkavállaló neve:
Munkavállaló munkaköre:
Munkavállaló lakcíme:

**Alulírott munkavállaló kijelentem, hogy roma identitásúnak vallom magam.**

Kijelentem, hogy a fenti Munkáltató által, az Esélyegyenlőségi Tervben szabályozott programokban, juttatásokban részt kívánok venni.

Tudomásul veszem, hogy a programban csak akkor vehetek részt, ha adataimnak nyilvántartásához és kezeléséhez hozzájárulok.<sup>1</sup>

Dátum:

Munkavállaló aláírása

<sup>1</sup> Az adatkezelési hozzájárulást az Esélyegyenlőségi Terv 2.számú melléklete tartalmazza



Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság  
 8229 Csopak, Kossuth u. 16.  
 Telefon: 87/555-260 · Fax: 87/555-261  
 E-mail: bfnp@bfnp.kvvm.hu

Tájékoztató 1. lap

## Tájékoztató a Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Tervéről

Alulírott Munkavállaló aláírásommal igazolom, hogy a munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről, annak tartalmáról 2011. .... napján tájékoztatást kaptam.

Sorszám	Munkavállaló neve	Munkavállaló aláírása
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		

## Tájékoztató a Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Tervéről

Alulírott Munkavállaló aláírásommal igazolom, hogy a munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről, annak tartalmáról 2011. .... napján tájékoztatást kapta.

Sorszám	Munkavállaló neve	Munkavállaló aláírása
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		
33.		
34.		
35.		
36.		
37.		
38.		
39.		
40.		
41.		
42.		
43.		
44.		
45.		
46.		
47.		
48.		

Tájékoztató 3.lap

## Tájékoztató a Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Tervéről

Alulírott Munkavállaló aláírásommal igazolom, hogy a munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről, annak tartalmáról 2011. .... napján tájékoztatást kaptam.

Sorszám	Munkavállaló neve	Munkavállaló aláírása
49.		
50.		
51.		
52.		
53.		
54.		
55.		
56.		
57.		
58.		
59.		
60.		
61.		
62.		
63.		
64.		
65.		
66.		
67.		
68.		
69.		
70.		
71.		
72.		

## Tájékoztató a Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság 2011-2012. évi Esélyegyenlőségi Tervéről

Alulírott Munkavállaló aláírásommal igazolom, hogy a munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről, annak tartalmáról 2011. .... napján tájékoztatást kapta.

Sorszám	Munkavállaló neve	Munkavállaló aláírása
73.		
74.		
75.		
76.		
77.		
78.		
79.		
80.		
81.		
82.		
83.		
84.		
85.		
86.		
87.		
88.		
89.		
90.		
91.		
92.		
93.		
94.		
95.		