

---

Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV  
2009-2010**



## TARTALOMJEGYZÉK

### I. Általános rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv célja	3.oldal
Az Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya	3.oldal
Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya	3.oldal
Az Esélyegyenlőségi Terv tárgyi hatálya	4.oldal

### II. Általános célok,etikai elvek

4.oldal

### III. Helyzetfelmérés

5.oldal

### IV. Konkrét célok

6.oldal

### V. Konkrét programok, intézkedések

6.oldal

Esélyegyenlőségi referens	6.oldal
Munkaerő-felvétel, munkában történő alkalmazás	7.oldal
Szakmai előmenetel	8.oldal
Oktatás, képzés	8.oldal
Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények	8.oldal

### VI. Panasztételi eljárás

9.oldal

### VII. Záró rendelkezések

10.oldal

### Mellékletek

Helyzetkép - 2006.évi adatállomány alapján számított reprezentáció
Nyilatkozat a roma identitásról
Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról
Panasztételi űrlap
Tájékoztató az esélyegyenlőségi Tervről

### *A Munkáltató adatai*

(1) Az Igazgatóság

elnevezése: Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság  
rövidített neve: BfNPI  
székhelye: 8229 Csopak, Kossuth utca 16.  
képviselője: Balogh László igazgató  
alapítója: környezetvédelmi miniszter  
alapításának időpontja: 1990. december 1.  
alapító okiratának száma: 2455/21/2001.  
felügyeleti szerve: Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium  
E-mail címe: [bfnp@bfnp.kvvm.hu](mailto:bfnp@bfnp.kvvm.hu)  
telefon: 87/555-260  
fax: 88/555-261

-

### *Szakszervezet adatai*

Neve: Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete  
Címe: Budapest, Puskin u.

Helyi szervezet székhelye: A helyi szervezet 2008-ban megszűnt.  
telefon: -  
fax: -

Helyi szervezet vezetője: -  
Telefon: -

## **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV** a 2009 – 2010 időszakra

A **Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság**, mint munkáltató az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* szóló 2003.évi CXXV.törvény 36.§-ában foglalt kötelezés alapján, valamint a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992.évi XXII.törvény 70/A.§-ában foglaltak figyelembevételével, és e jogszabályokkal összhangban az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el:

## I.

### Általános rendelkezések

#### 1.§

##### Az Esélyegyenlőségi Terv célja

Jelen Esélyegyenlőségi Terv célja a Munkáltatónál foglalkoztatott köztisztviselők, ügykezelők és egyéb munkavállalók (a továbbiakban: 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 **2009. január 1-től 2010. december 31-ig** tartó meghatározott időszakra fogadják el.

(2) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje: **2010. 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 által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetőleg a programokban való részvétel nem kötelező, így arról a munkavállaló írásban lemondhat.

#### 4.§

##### Az Esélyegyenlőségi Terv tárgyi hatálya

Az esélyegyenlőségi Terv különösen az alábbiakra terjed ki:

- a) illetmény, bérezés és egyéb juttatások;
- b) munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem;
- c) szakmai előmenetel;
- d) képzés;
- e) gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények.

## **II.**

### **Általános célok, etikai elvek**

#### **5.§.**

(1) A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.

(2) A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

(3) A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nők, a 40 év felettiek, 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 és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

#### **6.§.**

(1) 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.

(2) A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. 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.

(3) 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.

### III. Helyzetfelmérés

#### 7.§.

(1) A helyzetfelmérés adatai a 2008. év december 1-i állapotot tükrözik.

(2) A Munkáltatónál 89 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 27 %-a a nő, 55 %-a 40 év feletti, 1 % roma identitású, 1 %-a fogyatékkal élő és 76 %-a családos.

A határozott idejű szerződéssel dolgozók száma 16 fő, részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 0 fő.

(3) *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.

(4) *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.

(5) *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 felettek.
- 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.

## V.

### **Konkrét programok, intézkedések**

#### **9.§.**

##### ***Esélyegyenlőségi szakreferens***

(1) A Munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi szakreferens személye: dr. Gabler Júlia

(2) A referens feladata:

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről köteles 2010. december 31-ig írásos jelentést készíteni;
- b) a következő időszakra vonatkozóan Esélyegyenlőségi Terv előkészítése;
- c) ellátja a jelen Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott egyéb feladatait.

#### **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) 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*

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

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

(5) 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*

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

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(7) 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 érdekképviselői 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: minden csoport*

## 13.§.

### *Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények*

(1) Munkáltató a kisgyermekesek számára (12 éves korig) felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

(2) Munkáltató a kisgyermekesek számára felajánlja a munkaidő csökkentésének lehetőségét.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

(3) Szabadságolásoknál az iskola/óvoda/bölcsőde szüneteket figyelembe veszi.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

(4) A Munkáltató családi okok miatt lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

(5) A Munkáltató a családosok számára – a gyermek 6 éves korától – iskolakezdési támogatást nyújt.  
*Kedvezményezettek köre: családosok*

(6) 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*

(7) A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók részére is – magánnyugdíj-pénztári tagságuk esetén – biztosítja a havi 2.000-Ft. munkáltatói támogatást.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

(8) 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 írásban panasszal fordulhat.

(2) A esélyegyenlőségi referens a panaszt a saját véleményezésével együtt a panasz beérkezésétől számított 7 napon belül a Munkáltató elé tárja. Az ügyintézésre nyitva álló idő legfeljebb 5 nappal hosszabbodhat meg, amennyiben például adatszolgáltatásra, vagy tanúnyilatkozatokra van szükség.

(3) A panasznak a Munkáltatóhoz történő beérkezésétől számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

(4) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, úgy az eljárásba közvetítőt vonhatnak be. A közvetítői költségviselésről egyedi megállapodást kell kötni.

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

(6) 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 a Terv megismerését a „Tájékoztató az Esélyegyenlőségi Tervről” elnevezésű nyomtatványon aláírásával igazolja. A terv egy-egy példányát a Munkáltató valamennyi szervezeti egységénél, illetőleg osztályán el kell helyezni.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv hatálybalépésével a 2007-2008. évi időszakra 2006. december 6-án elfogadott Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.

Csopak, 2008. december 17.

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

*A megállapodást előkészítette: Dr. Gabler Júlia esélyegyenlőségi szakreferens*

## Nyilatkozat a Roma identitásról

(Kitöltése nem kötelező!)

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

Alulírott munkavállaló roma identitásúnak vallom magam. Kijelentem, hogy a fenti Munkáltató által, az Esélyegyenlőségi Tervben szabályozott programokban, juttatásokban részt kívánok venni.

Aláírással hozzájárulok ahhoz, hogy adataimat a Munkáltató nyilvántartsa és kezelje jogviszonyom fennállásának időtartam alatt azzal, hogy a Munkáltató azokat más szervnek, szervezetnek nem adhatja át.

Dátum:

\_\_\_\_\_  
Munkavállaló aláírása

**Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról**

(Kitöltése nem kötelező!)

Munkavállaló neve:
Munkavállaló adószáma:
Gyermekei száma:
(1) Gyermekek neve:
Születési ideje:
(2) Gyermekek neve:
Születési ideje:
(3) Gyermekek neve:
Születési ideje:
(4) Gyermekek neve:
Születési ideje:

Nyilatkozom, hogy gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem

igen

nem

Dátum:

---

Munkavállaló aláírása

## Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve:	<b>Balaton-felvidéki Nemzeti Park Igazgatóság</b>
Munkavállalói érdekképviseleti szervezet, ahová a panasz érkezett:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselőtölti ki)	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	
A véleményezés dátuma:	

Az esélyegyenlőségi referens aláírása

Az érdekképviseleti szerv képviselőjének aláírása



**HELYZETKÉP**  
**2008. évi adatállomány alapján**

	<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>Családos</b>	<b>%</b>
<b>Összes munkavállaló</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	25	30	11	13	0	0	1	1	41	49
<b>1. Jogviszony</b>												
Köztisztviselő	61	73	20	24	29	34	0	0	0	0	30	36
Ügykezelő	4	5	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1
Egyéb foglalk.jogv.	19	23	3	4	10	12	0	0	0	0	10	12
Határozott idejű jogv.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Részmunkaidős	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>2. Iskolai végzettség</b>												
8 általános, vagy az alatt	3	4	0	0	3	4	0	0	0	0	2	2
Szakiskola	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
Középfokú végzettség	18	21	7	8	5	6	0	0	0	0	6	7
Felsőfokú végzettség	62	74	15	18	20	24	0	0	0	0	26	31
Idegennyelv ismeret	26	31	10	12	4	5	0	0	0	0	15	18
<b>3. Pozíció a szervezetben</b>												
Vezető beoszt.	8	10	2	2	4	5	0	0	0	0	6	7
Szellemi dolg.	65	77	22	26	11	13	0	0	0	0	4	5
Fizikai dolg.	19	23	3	4	1	1	0	0	0	0	10	12

