



ŐRSÉGI NEMZETI PARK IGAZGATÓSÁG
9941 Őriszentpéter, Városszer 57.
Telefon: (94) 548-036
E-mail: onpi@onpi.hu

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2024. január 01. - 2026. január 01-i időszakra

Jelen esélyegyenlőségi tervet az Őrségi Nemzeti Park Igazgatóság, mint munkáltató, másrésről a köztisztviselők és munkavállalók között létrejött megállapodás alapján készítettük el.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed:

Az Őrségi Nemzeti Park Igazgatóságára (Őriszentpéter, Városszer 57.), mint munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló minden dolgozóra.

Jogszabályi háttér:

Magyarország alaptörvénye

2012. évi I. tv. a munka törvénykönyvéről

2018. évi CXXV. tv. a kormányzati igazgatásról (továbbiakban Kit)

1997. évi CLIV. tv. Az egészségügyről

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

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

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

Általános célok, etikai elvek

Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

Az Igazgatóság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármi nemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. Az Igazgatóság kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

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

Partneri kapcsolat, együttműködés:

Az Igazgatóság a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható 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 és a Közzszolgálati Szabályzat.

Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas bánásmód:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az Igazgatóság olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

Esélyegyenlőségi terv:

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért, megvalósításáért és annak felülvizsgálatáért felelős a munkáltató. Ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, illetve panasz ügyek kivizsgálásáért felelős a Szociális Bizottság. A Szociális Bizottság tagjainak száma 3 fő. A feladatok koordinálásáért felelős az Esélyegyenlőségi referens. Az esélyegyenlőségi referens személyét az Igazgatóság vezetője nevezi ki, a Szociális Bizottsággal történő előzetes egyeztetés alapján.

Helyzetfelmérés:

Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok:

- nők
- 40 évnél idősebb munkavállalók
- romák
- megváltozott munkaképességű személyek
- gyermeket nevelő munkavállalók
- pályakezdők
- öregségi nyugdíj előtt állók

Helyzetfelmérés:

A helyzetfelmérés adatai a 2024. január 01.-i állapotot tükrözi.

Az Igazgatóságon dolgozó munkavállalók száma: 80 fő.

40 fő a női munkavállaló, mely a dolgozói létszám 50%-a és 40 férfi, mely a dolgozók 50 %-át teszi ki.

A legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás:

8 általános vagy annál kevesebb:	4 fő (5 %)
szakmunkás képzettségű:	10 fő (12,5 %)
középfokú végzettségű:	16 fő (20 %)
felsőfokú végzettségű:	1 fő (1,25 %)
főiskolát, egyetemet végzett:	49 fő (61,25%)

A dolgozók családi állapota szerinti megoszlása:

Hajadon, nőtlen:	28 fő (35 %)
Házass:	48 fő (60 %)
Elvált:	2 fő (2,5 %)
Özvegy:	2 fő (2,5 %)
Összesen:	80 fő

A munkavállalók átlagéletkora: 42év.

A csökkent munkaképességűek száma: 2 fő.

40 év feletti munkavállalók száma: 39 fő, mely a dolgozói létszám 48,75 %-a.

Iskoláskorú gyermeket nevelő munkavállalók száma: 23 fő.

Az iskoláskorú gyermekek számát tekintve:

egy gyermeke:	14 főnek
kettő gyermeke:	7 főnek
három vagy több gyermeke:	2 főnek van.

Gyermekegondozás (nevelés) címén otthon lévő munkavállalók száma: 6 fő.

A munkáltató 0 fő munkavállalót foglalkoztat 6 órában és 0 fő munkavállalót 4 órában.

A nyugdíjkorhatáron túl foglalkoztatottak száma: 0 fő.

Tanulmányi szerződéssel tanulmányokat folytatók száma: 1 fő

Önköltségen tanulmányokat folytatók száma: 0 fő

Továbbképzéseken (műhelymunkán, tanfolyamon, személyiségfejlesztő tréningen) a 2015-ös évben: 50 fő vett részt.

A 2023-as évben a kilépő munkavállalók száma: 15 fő

belépő munkavállalók száma: 7 fő

Konkrét célok

- I. Az esélyegyenlőség megvalósulása érdekében az esélyegyenlőségi referens szerepének meghatározása
- II. A negatív diszkriminációérdekében hozott döntések a munkaügyi folyamatok terén
- III. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítására
- IV. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
- V. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
- VI. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése
- VII. A családot tervező munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása
- VIII. Cigány kisebbséghez tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása
- IX. Pályakezdő munkavállalók beilleszkedésének elősegítése
- X. A bérezéssel, juttatásokkal kapcsolatos intézkedések

Konkrét programok, intézkedések megvalósulása az egyes célcsoportok érdekében :

I.) AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSA ÉRDEKÉBEN AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS SZEREPÉNEK MEGHATÁROZÁSA

- a.) a jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít. Határidő: 2024. február 29.
- b.) a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2025. december 1.
- c.) együttműködik a munkáltatói és a munkavállalói oldallal
- d.) a vonatkozó jogszabályokat, azok változásait figyelemmel kíséri.

Határidő: folyamatos

II.) A NEGATÍV DISZKRIMINÁCIÓ ÉRDEKÉBEN HOZOTT DÖNTÉSEK A MUNKAÜGYI FOLYAMATOK TERÉN

Az Igazgatóság vállalja, hogy:

II/1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében:

- a.) a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény változása miatt a központi rendszerben történő álláshirdetés garantálja a diszkriminációmentességet. A munkáltató biztosítja az esélyegyenlőségi referens számára az álláshirdetések szövegéhez való hozzáférést. Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

II/2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

II/3. Az Igazgatóság lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a.) Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló az Etikai Bizottsághoz fordulhat. Az Etikai Bizottság a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az Etikai Bizottság tájékoztatja.
- b.) 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.

III.) MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI ÉS A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA

Az Igazgatóság vállalja, hogy:

III/1. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának, és jó közérzetének megtartására érdekében:

- a.) a munkájuk során pszichésen terhelődőknek konfliktuskezelő tréningeket, tanfolyamokat, eset-, és önismereti tréningeket szervez. Felelős: igazgató
Határidő: folyamatos
- b.) A fizikai dolgozóknak munkájuk megkönnyítése érdekében, illetve komfortosabb munkavégzésük érdekében jó minőségű munkagépeket biztosít.
Felelős: Természetgazdálkodási Osztályvezető – Természetvédelmi Őrszolgálati és Területfenntartási Osztályvezető
Határidő: folyamatos
- c.) Prevenciós 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, ill. minden munkahelyi csoport részére írásos anyagot biztosít.
Felelős: munkaegészségügyi orvos Határidő: minden év november 31.
- d.) A munkavállalók részére kötelező jelleggel, a többi munkavállaló számára önkéntes részvétellel 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
- e.) Az Igazgatóságon foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítja önkéntes részvétellel az influenza elleni védőoltást, illetve értekezlet keretében felvilágosítást tart a munkavállalók számára a védőoltással, betegséggel kapcsolatos kérdésekről.
Felelős : munkaegészségügyi orvos

Határidő: folyamatos

f.) Az Igazgatóságon előforduló fertőző betegségek, járványok kialakulásakor tájékoztatja az Igazgatóság dolgozóit, a szükséges védőintézkedések megtételéről. Felelős: munkaegészségügyi orvos Határidő: folyamatos

g.) Az ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeinek folyamatos vizsgálata, az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása. Felelős: munkavédelmi megbízott Határidő: folyamatos

h.) A Munkavédelmi szabályzatban rögzített munka- és védőruha juttatások biztosítása.

Felelős: munkavédelmi megbízott

Határidő: folyamatos

i.) Kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető

Határidő: folyamatos

IV.) A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE

IV/1. A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében az Igazgatóság biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

a.) 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

IV/2. A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit figyelembe veszi, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében:

a.) Lehetőség szerint a Munkaügyi Központtal megállapodás alapján munkahely megtartó program keretében támogatja a dolgozók továbbtanulását. Felelős: igazgató Határidő: folyamatos

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

- Felelős: igazgató
Határidő: folyamatos
- c.) A képzésekhez való hozzájutást diszkriminációmentesen biztosítja
Felelős: igazgató
Határidő: folyamatos
- d.) A képzések munkaidőben való lebonyolítását törekszik biztosítani
Felelős : igazgató
Határidő: folyamatos
- e.) A munkavállalók képzési igényeinek monitorozása és illesztése a munkáltatói érdekekhez.
Felelős: igazgató
Határidő: folyamatos
- f.) A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók, közmunkában foglalkoztatottak tájékoztatása a számukra elérhető, munkaerőpiaci esélyeiket növelő képzésekről, továbbfoglalkoztatásuk lehetőségéről az Igazgatóságon belül és kívül.
Felelős: gazdasági ig.h.
Határidő: az adott munkaszerződés lejárta előtt 2 hónappal
- g.) A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókról nyilvántartást vezet.
Felelős: gazdasági ig.h.
Határidő: folyamatos
- h.) Az egyes munkakörök ellátásához szükséges, az Igazgatóságon megtalálható szakkönyvek, kiadványok használatának biztosítása, könyvtári kölcsönzési jelleggel.
Felelős: Környezeti-nevelési és Ökoturisztikai osztályvezető
Határidő : folyamatos

V.) A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE

V./I. 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.

- a.) A gazdasági igazgatóhelyettes a tárgyévben nyugdíjba vonuló munkavállalók számára tájékoztatást tart a nyugdíjazás eljárási szabályairól.
Felelős: gazdasági ig.h
Határidő: tárgyév február 15.
- b.) Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata
Felelős : gazdasági ig.h.
Határidő: folyamatos
- c.) Munkaidő csökkentése a nyugdíjazás előtt álló munkavállaló kérésére ,
egészségi állapotára hivatkozva, ha ez a munkafeladat ellátását nem veszélyezteti.
Felelős : igazgató
Határidő: folyamatos

VI. A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK A KIT ÉS A KÖZSZOLGÁLATI SZABÁLYZAT SZERINT.

VII. 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.

VII./I. Felmondási védelem és munkaidő-kedvezmény illeti meg a családot tervező munkavállalót. Ennek érdekében:

- a.) a munkáltató nem szünteti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára, abban az esetben, ha ezt dokumentált módon a munkáltató tudomására hozta.
Felelős: igazgató
Határidő: folyamatos
- b.) A munkáltató a reprodukciós eljárással összefüggő orvosi vizsgálatok időtartamára fizetetlen munkaidő kedvezményben részesíti a munkavállalót.
Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

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

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

VIII.) PÁLYAKEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK BEILLESZKEDÉSÉNEK ELŐSEGÍTÉSE

VIII./I. Az Igazgatóság segíti a pályakezdők beilleszkedését a munka világába.

Ennek érdekében:

- a.) a pályakezdő munkavállalót legalább 1 éven át foglalkoztatja, olyan munkakörben, melyben megfelelő munkatapasztalatokat szerez.

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

- b.) Az Igazgatóságon legalább 1 tanéven keresztül gyakorlati képzésben részesült pályakezdő fiataalt a szakmunkásképző, szakiskola befejezését követően legalább 1 éven át foglalkoztathatja a költségvetési lehetőségek figyelembevételével.

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

- c.) Felsőfokú végzettségű pályakezdő esetén mentor kijelölése az újonnan belépő munkavállaló mellé.

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

X. A BÉREZÉSSSEL, JUTTATÁSOKKAL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK A KIT ÉS A KÖZSZOLGÁLATI SZABÁLYZAT SZERINT

- a.) Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének minél hatékonyabb érvényesítésének érdekében a munkáltató vállalja, hogy a bérezési rendszert az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét folyamatosan felülvizsgálja.

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

- b.) A dolgozók juttatásokkal való széleskörű támogatása körében a munkáltató vállalja, hogy a lakásépítési támogatás, az illetményelőleg, a jutalmak és kitüntetések, és 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

- c.) A jutalmazási rendszert folyamatosan felülvizsgálja.

Felelős: igazgató

Határidő: folyamatos

A megállapodást az aláíró felek a 2024. január 01.-től 2026. január 01.-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2024. január 1.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Óriszentpéter, 2024. január 1.

Munkáltató részéről:

.....
Dr. Németh Csaba
Igazgató



Munkavállalók részéről:

.....
Pál Éva
Szociális Bizottság elnöke

A megállapodást előkészítette:

.....
Márkus Rita
esélyegyenlőségi referens

