

A Magyar Természetvédők Szövetségének esélyegyenlőségi terve

(a 2026. január 1-től 2026. december 31-ig tartó időszakra)

I. Általános célok, etikai elvek

Jelen Esélyegyenlőségi Terv a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 5. és 70/A. §-ában meghatározottak alapján jött létre egyrészt a Magyar Természetvédők Szövetsége, mint munkáltató (a továbbiakban: MTVSZ), másrészt pedig a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók (a továbbiakban: MTVSZ dolgozók) képviselőjében eljáró esélyegyenlőségi képviselő között (a továbbiakban együtt: Felek).

A megállapodást az aláíró Felek a 2026. január 1. – 2026. december 31. közötti időszakra elfogadják. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2026. január 16.

Jelen esélyegyenlőségi terv a munkáltatónál munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit tartalmazza. Az esélyegyenlőségi terv célja az emberekkel való egyenlő bánásmód kialakítása. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a dolgozók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató 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. A terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkavállalót, mégpedig számára érthető módon.

A törvényből adódóan az MTVSZ minden dolgozójának joga van az egyenlő elbánáshoz, tekintet nélkül nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, érdekképviselői szervhez való tartozására, egyéb helyzetére, tulajdonságára, vagy jellemzőjére.

Állás pályázat esetén a pályázók – nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, életkorára, társadalmi származására, vagyoni

helyzetére való tekintet nélkül – azonos elbírálásban részesülnek az adott pozíció által megkívánt szakmai felkészültség és személyes képességek alapján.

II. Helyzetfelmérés

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük:

- a) a nőket,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalókat,
- c) a romákat,
- d) a fogyatékos személyeket,
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelőket vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelőket,
- f) a pályakezdőket,
- g) az egyedül élőket,
- h) a nagycsaládosokat,
- i) a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- j) a más településről naponta bejárókat, illetve

halmozottan hátrányos helyzetűeknek mindazokat, akikre a fentiek közül egynél több kritérium is teljesül.

A helyzetfelmérés adatai a 2026. januári állapotot tükrözik. A munkáltatónál ebben az időpontban 20 fő áll foglalkoztatási jogviszonyban. Az összes dolgozó 75%-a nő. A dolgozók 85%-a 40 évnél idősebb, ezen belül a 40 évnél idősebb nők aránya 70%. 20% a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő személyek aránya, ennek 50%-a nő. A munkavállalók önkéntes szóbeli nyilatkozata alapján a munkavállalók között jelenleg nincsenek fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyek, pályakezdők, illetve betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők, roma származásúak. A dolgozók 11%-a egyedül élő nő. Az összes dolgozó 10%-a nagycsaládos. A munkavállalók 20%-a jár be naponta más településről dolgozni, 0% távmunkában dolgozik, 1 fő GYES-en van. Az összes munkavállaló közül 17 fő mondható halmozottan hátrányos helyzetűnek (a munkavállalók 85%-a). A munkavállalók 20%-a rendelkezik vezetői megbízással. Ezen belül a nők aránya 50%. A munkavállalók 100%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik.

| Csoportok | Létszám (fő) | Összlétszámhoz viszonyított arány (%) |
|---|-----------------|---|
| Nők | 16 | 75% |
| 40 évnél idősebb munkavállalók | 18 | 85% |
| Fogyatékos, megváltozott munkaképességűek | 0 | 0% |
| Romák | 0 | 0% |
| Két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő | 4 | 20% |
| Pályakezdők | 0 | 0% |
| Egyedül élők | 3 | 15% |
| Nagycsaládosok | 2 | 10% |
| Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők | 0 | 0% |
| Más településről naponta bejárók | 4 | 20% |
| GYED, GYES-en levőkkel rendszeres kapcsolattartás | 1 | 2% |
| Összes munkavállaló | 21 | 100 |

III. 2026-re kitűzött célok (a.) és megvalósulásuk állapota a terv frissítésekor (b.):

A 2026-es esélyegyenlőségi terv legfőbb célcsoportjai a kisgyermekesek és a 40 év feletti. Az őket érintő célkitűzések mellett természetesen egyéb célok is meghatározásra kerültek (pl. bérezéssel, munkakörülményekkel, stb. kapcsolatban).

1. Kisgyermekes munkavállalók:

- a. minden meghirdetett állás esetében megfontoljuk, hogy az betölthető-e kisgyermekes munkavállalóval. Igény esetén és lehetőség szerint a kisgyermekes munkavállaló gyermeknevelési igényeinek megfelelően alakítjuk a munkaidőt, feltételeket.
- b. Jelenleg a szervezetnél egy kisgyermekes foglalkoztatott van.

2. Negyven év feletti munkavállalók:

- a. az MTVSZ vállalja, hogy a negyven év feletti munkavállalók szerződésében az általánosanál 1 hónappal hosszabb felmondási időt rögzít, így segítve a munkahelykeresést.
 - b. A vállalás teljesült.
3. Fogyatékkal élők:
- a. Az MTVSZ irodája jelenleg sajnós az épület adottságai miatt nem alkalmas mozgáskorlátozott látogatók fogadására (nincs lift, az iroda a 3. emeleten található), de a szervezet nyitott a jövőbeli akadálymentesítés felé. A rendezvényeket igyekszik az MTvSz a fogyatékkal élők számára is megközelíthető helyen szervezni, és ezt a meghívókon feltüntetni. A szervezet honlapjának (www.mtvosz.hu) akadálymentesítése megvalósult.
 - b. A szervezetnél lehetőség van otthonról dolgozni, így mozgásukban korlátozottak is tudnak gyakornokságot vagy önkéntességet vállalni.
 - c. Az iroda a rendezvény helyszín választás során törekedett arra, hogy akadálymentes helyszínt találjon. A szervezet honlapjának gyengén látók számára akadálymentes, nagy kontrasztú változata is működik.
4. Roma származásúak:
- a. Új munkaerő felvétele esetén biztosítani kell, hogy a meghirdetésre kerülő pozíciót romák – és a munkakör követelményeitől függően esetleg fogyatékosok – is betölthessék.
 - b. Jelenleg nincs az irodában roma származású alkalmazott.
5. Családos munkavállalók és családosok, mint célcsoport:
- a. A szervezet működése és rendezvényei során odafigyel a családos munkavállalók sajátos igényeire.
 - b. A munkavállalók számára szervezett közös sport, kulturális, családi stb. események esetében az időpont és a helyszín megválasztásakor kitüntetett figyelmet kapnak a családosok igényei. Az irodai események időpontja is úgy kerül meghatározásra, hogy az minél jobban igazodjon a családosok időbeosztásához. Ennek eredményeként 16 óra után nem voltak irodai megbeszélések. Olyan munkarendet biztosítunk, ami családosok számára is megfelelő időbeosztást biztosít a nyári hónapokra. Akciónapokon az MTvSZ különböző korosztályoknak kínál programokat, kiadványokat, hogy a családok minden tagja be tudjon kapcsolódni a tevékenységbe.
6. A GYED-en, GYES-en lévők:
- a. A kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása annak érdekében, hogy a GYED vagy GYES idejének letelte után a munkába való visszaintegrálódás minél könnyebb legyen. A GYED-en vagy GYES-en levő munkatársakat az MTvSz rendszeresen meghívja a szervezet saját belső informális eseményeire, és fizetség fejében vagy önkéntes alapon

részfeladatokkal bízta meg. A munkatársak a GYES ideje alatt is tagjai maradnak a szervezet belső információs levelezési listájának, így otthonukból is tovább tudják követni a futó munkákat, és véleményt tudnak mondani az őket is érintő változásokról, fejlesztésekről.

- b. Az érintett munkatársakkal (1 fő) a GYES, GYED ideje alatt is rendszeres a kapcsolattartás, tagjai az irodai levelezőlistának.

7. Bérrendszer:

- a. Hasonló, illetve azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek annak érdekében, hogy az elvégzett munka és a hozzá tartozó fizetés aránya a szervezeten belül egységes legyen.
- b. A bérezés egységesített rendszer és az „azonos munkáért, azonos bért” elve alapján történik.

8. A szervezet támogatja az élethosszig való tanulást:

- a. A munkatársak továbbképzését a szervezet úgy támogatja, hogy a munkaidő rugalmas átcsoportosításával lehetőség nyílik a személyes és szakmai szempontból releváns és a szervezet számára elérhető képzéseken, konferenciákon való részvételre, valamint a szervezet maga is szervez képzéseket – többek között a munkatársak számára. A szervezet továbbra is rugalmasan viszonyul a felsőoktatásban részt vevők munkaidejének csoportosításához
- b. Több alkalmazott munkaidő keretein belül vett részt az MTvSz vagy partnerei által szervezett, a szövetség tevékenységét támogató ismereteket fejlesztő továbbképzésen, tanulmányúton, ill. más, a munkatársak szakmai fejlődése szempontjából fontos, hasznos konferencián, képzésen.

9. Esélyegyenlőség megjelenése a szervezet kommunikációjában:

- a. Kiadványaink szerkesztése, rendezvényeink és kampányaink vizuális elemei során szempontként kezeljük a hátrányos helyzetű csoportok pozitív megjelenítésének lehetőségét, hogy ezzel is pozitív irányba befolyásoljuk a társadalom ezen csoportokról alkotott percepcióját.
- b. A tervezéskor szempontként figyelembe vesszük a vállalat megvalósításának lehetőségét arculatunkba és kampányainkba illeszkedő módon.
- c. A kiadványainkat a célcsoport számára érthető nyelvezettel fogalmazzuk meg, pl. iskolásoknak a saját tudásszintjükön. A klímatorvény kampányunknak vannak szociális vonatkozásai, ezért ebben a kampányban együttműködtünk szociális szervezetekkel, és készítettünk egy tanulmányt is a klímatorvény szociális hatásairól, szempontjairól.

10. Nyilvánosság:

- a. Az elfogadott esélyegyenlőségi terv nyilvánossá tétele az MTvSz honlapján, ezzel segítve a társadalmi szemléletformálást és a honlapra látogató partnerek esélyegyenlőség vállalási és terjesztési kedvének növelését.
- b. A 2026. évi esélyegyenlőségi terv felkerült a szervezet honlapjára.

11. Esélyegyenlőségi képzés:

- a. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára lehetőleg évente esélyegyenlőségi képzést tart annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi ismeretek szervesen beépüljenek a dolgozók gondolkodásmódjába, ezáltal pedig magába a szervezetbe.
- b. 2026-ben volt esélyegyenlőségről irodai megbeszélés.

12. Esélyegyenlőségi képviselő:

- a. A szervezet esélyegyenlőségi képviselőt alkalmaz, akinek a feladata a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók esélyegyenlőségi képviselete.
- b. A képviselőt MTVSZ dolgozói választják saját maguk közül egyszerű többségi szavazással határozatlan időtartamra, feladatai az alábbiak:
 - i. az esélyegyenlőségi tervben foglalt vállalások nyomon követése (monitorozása), a kapott adatok évi egyszeri kiértékelése (minden év december elején), ezek alapján a következő évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése és annak elfogadtatása az ügyvezető elnökkel (minden év december 15-ig),
 - ii. az esélyegyenlőségi tervhez való hozzáférés biztosítása mindenki számára (a Teams felületen)
 - iii. évente egy írásos beszámoló készítése az MTVSZ elnökségének az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulásáról (lehetőleg minden év decemberében).

13. Az aktuális esélyegyenlőségi terv:

- a. Minden régi és új MTVSZ dolgozó részére elérhetővé kell tenni (email-es körbeküldés, szerver).
- b. Az aktuális esélyegyenlőségi terv felkerült a szerverre (Teams)

IV. Aktualizált célok, további kihívások (a. pont) és konkrét programok, intézkedések (b. pont):

A 2026-es esélyegyenlőségi terv legfőbb célcsoportjai 2025-hoz képest nem változtak.

- 1 Kisgyermekes munkavállalók:
 - a. Kisgyermekes munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása a felvétel és a munkavégzés során továbbra is esélyegyenlőségi vállalás.
 - b. Minden meghirdetett állás esetében megfontoljuk, hogy az betölthető-e kisgyermekes munkavállalóval. Igény esetén és lehetőség szerint a kisgyermekes munkavállaló gyermeknevelési igényeinek megfelelően alakítjuk a munkaidőt, feltételeket.
- 2 Negyven év feletti munkavállalók:
 - a. Az MTvSz vállalja, hogy a 40 év feletti munkavállalók szerződésében az általánoshoz képest 1 hónappal hosszabb felmondási határidőt rögzít, így segítve a munkahelykeresést.
 - b. Az érintett kollegák munkaszerződésének módosítása, az új kollegák szerződésének vállalás szerinti megírása.
- 3 Fogyatékkal élők:
 - a. Lehetőség szerint akadálymentes rendezvényhelyszín preferálása fórumok, akciók, konferenciák során. Az akadálymentes rendezvény helyszín tényének feltüntetése a rendezvény meghívókon, így bátorítva a fogyatékkal élők esetleges részvételét programjainkon és segítve a társadalmi szemléletformálást a nem fogyatékos társadalomban.
 - b. Az elektronikus és lehetőség szerint a papír formátumú meghívó fentieknek megfelelő szerkesztését vállaljuk.
- 4 Roma származásúak:
 - a. Új munkaerő felvétele esetén biztosítani kell, hogy a meghirdetésre kerülő pozíciót romák – és a munkakör követelményeitől függően esetleg fogyatékosok – is betölthessék.
- 5 Családos munkavállalók és családosok, mint célcsoport:
 - a. A szervezet működése és rendezvényei során odafigyel a családos munkavállalók sajátos igényeire.
 - b. A szervezet a tavalyi évre tett vállalásait folytatja.
- 6 A GYED-en, GYES-en lévők:
 - a. A kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása annak érdekében, hogy a GYED vagy GYES idejének letelte után a munkába való visszaintegrálódás minél könnyebb legyen.
 - b. A GYED-en vagy GYES-en levő munkatársakat az MTvSz rendszeresen meghívja a szervezet saját belső informális eseményeire, és fizetség fejében

vagy önkéntes alapon részfeladatokkal bízva meg. A munkatársak a GYES ideje alatt is tagjai maradnak a szervezet belső információs levelezési listájának, így otthonukból is tovább tudják követni a futó munkákat, és véleményt tudnak mondani az őket is érintő változásokról, fejlesztésekről.

7 Bérrendszer:

a. Hasonló, illetve azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek annak érdekében, hogy az elvégzett munka és a hozzá tartozó fizetés aránya a szervezeten belül egységes legyen.

b. Új munkatársak bérezésének beillesztése a meglévő bérrendszerbe.

8 Élethosszig való tanulás támogatása

a. A szervezet folyamatosan keresni fogja a lehetőségét annak, hogy miként járuljon hozzá a munkavállalók egyéni és szakmai fejlődését biztosító képzéseken való részvételéhez, a képzéseket a munkavállalóval egyetértésben választják ki oly módon, hogy az a szervezeti és az egyéni előremenetelt is szolgálja. Az MTvSz továbbra is lehetőséget biztosít az ellátandó feladatok teljesítése mellett a rugalmas munkaidő meghatározásra annak érdekében, hogy a dolgozók képzéseken, konferenciákon részt vegyenek, és továbbra is rugalmasan viszonyul a felsőoktatásban részt vevők munkaidejének csoportosításához.

b. A személyes és szakmai szempontból releváns és a szervezet számára elérhető képzéseken való részvétel lehetővé tétele a munkavállalók számára.

9 Esélyegyenlőség megjelenése a szervezet kommunikációjában:

a. Rendezvényeink és kampányaink vizuális elemei során szempontként fogjuk kezelni a hátrányos helyzetű csoportok pozitív megjelenítésének lehetőségét, hogy ezzel is pozitív irányba befolyásoljuk a társadalom ezen csoportokról alkotott percepcióját.

b. A tervezéskor szempontként figyelembe vesszük a vállalás megvalósításának lehetőségét arculatunkba és kampányainkba illeszkedő módon.

10 Nyilvánosság:

a. Az elfogadott esélyegyenlőségi terv nyilvánossá tétele az MTvSz honlapján, ezzel segítve a társadalmi szemléletformálást és a honlapra látogató partnerek esélyegyenlőség vállalási és terjesztési kedvének növelését.

11 Esélyegyenlőségi képviselő:

a. A szervezet esélyegyenlőségi képviselőt alkalmaz, akinek a feladata a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók esélyegyenlőségi képviselete.

12 Esélyegyenlőségi képzés:

- a. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára lehetőleg évente esélyegyenlőségi képzést tart annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi ismeretek szervesen beépüljenek a dolgozók gondolkodásmódjába, ezáltal pedig magába a szervezetbe.
- b. Az esélyegyenlőségi tréningen az eddigi képzésektől eltérő tematika kiválasztása.

13 Az aktuális esélyegyenlőségi terv:

- a. Minden régi és új MTVSZ dolgozó részére elérhetővé kell tenni.
- b. Az aktuális esélyegyenlőségi terv kifüggesztésre kerül az ebédlő falán lévő faliújságon, az esélyegyenlőségi képviselő körbeküldi e-mailen a belső levelezőlistára, illetve felkerül a szerverre az alábbi helyre (Teams)

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Ha nem sikerül a szervezeten belül megoldani az esélyegyenlőséggel kapcsolatos problémát az esélyegyenlőségi képviselő segítségével, akkor a peres eljárás elkerülése érdekében a Felek mediátor segítségét veszik igénybe.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Budapest, 2026. január 16.


Éger Ákos
(ügyvezető elnök) *
munkáltató részéről




Farkas Dorca
(esélyegyenlőségi képviselő)
munkavállalók részéről

