



Esélyegyenlőségi terv

**ÓNTE Ópusztaszeri Nemzeti Történeti Emlékpark Kiemelten
Közhasznú Nonprofit Kft.**

2014. január 1. – 2016. december 31. közötti időszakra

Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63.§ (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 12.§ elveit figyelembe véve esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen – különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre –, az **ÓNTE Ópusztaszeri Nemzeti Történeti Emlékpark Kiemelten Közhasznú Nonprofit Kft. (továbbiakban ÓNTE Nonprofit Kft.)** az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

Az ÓNTE Nonprofit Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az ÓNTE Nonprofit Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) *Partneri kapcsolat, együttműködés*

Az ÓNTE Nonprofit Kft. a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) *Társadalmi szolidaritás*

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) *Méltányos és rugalmas ellátás*

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) *Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése*

Az ÓNTE Nonprofit Kft. a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy munkavállalói részére biztosítsa a családi (különös tekintettel az idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokra) és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

7) *Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése*

A munkáltató nem tesz különbséget sem keresetben sem más vonatkozásban a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.

8) *Az akadálymentesítés előrehaladása*

Az ÓNTE Nonprofit Kft. az építési beruházásai során törekszik a fizikai, más fejlesztések esetében (pl. felújítás, új állandó kiállítás létrehozása, stb.) pedig az infokommunikációs akadálymentesítésre.

9) *Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása*

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;

- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékosággal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2013. december 31-i állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 74 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 64 fő határozatlan, 10 fő határozott időre szóló szerződéssel (0 dolgozó a felmentési idejét tölti). Öt éven belül várhatóan 1 személy válik nyugdíjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Összlétszám:	74	fő	100	%
A nők létszáma:	40 fő		54,05	%
A 40 év feletti munkavállalók	33 fő		44,59	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	15 fő		45,45	%
Roma identitású:	0 fő		0	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	3 fő		4,05	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	11 fő		14,86	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	0 fő		0	%

A felmérések szerint tehát **62 fő** az érintett dolgozó
(Egy ember több csoportba is beletartozhat.)

III. Konkrét célok

Az ÓNTE Nonprofit Kft. az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) A fenntartó az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
Az esélyegyenlőségi referens személye: **Tarczali Anikó**

A referens feladata:

- a) a terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2016. október 31-ig;
 - b) a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkatársakkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2016. október 31.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
 - 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
 - 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
 - 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
 - 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az ÓNTE Nonprofit Kft. által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2016. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.
Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetéseknél ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
A tanulás, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani
Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.
Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket / nyelvi, informatikai /.
- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciók szűrővizsgálatokat.
A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az alábbi eljárásra jogosult:

1. Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
2. A panaszt az esélyegyenlőségi referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az ügyvezető igazgató részére.
3. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
4. Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

VI. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2014. január 1-től 2016. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2016. október 31.

Ópusztaszer, 2013. december 31.

.....
Kertész Péter
ügyvezető
ÓNTE Nonprofit Kft.