



## Esélyegyenlőségi terv

ÓNTE Ópusztaszeri Nemzeti Történeti Emlékpark Közhasznú  
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

2017. január 1. – 2019. 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 Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (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 bármilyen - 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 értékesebb a társadalom számára a másinál.

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) közötti 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 fogyatékkal 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 2016. december 31-i állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 75 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 63 fő határozatlan, 12 fő határozott időre szóló szerződéssel (0 dolgozó a felmentési idejét tölti). Öt éven belül várhatóan 3 személy válik nyugdíjgogosulttá.

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

Összlétszám:	75	fő	100	%
A nők létszáma:	37	fő	54,05	%
A 40 év feletti munkavállalók	30	fő	44,59	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	13	fő	45,45	%
Roma identitású:	0	fő	0	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	2	fő	4,05	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	12	fő	14,86	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	2	fő	0	%

A felmérések szerint tehát  
(Egy ember több csoportba is beletartozhat.)

63 fő az érintett dolgozó

## 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: **Turda Gábor**

#### A referens feladata:

- a) a terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2019. október 31-ig;
  - b) a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkatársakkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2019. 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 2019. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.  
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel 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 tanulást, 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:

