



Esélyegyenlőségi terv

ÓNTE Ópusztaszeri Nemzeti Történeti Emlékpark Közhasznú Nonprofit Kft.

2025. január 1. – 2026. 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 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 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. Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapköve az Emlékpark Etikai Kódexe, amely rögzíti az Emlékpark munkatársaira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat, valamint segítséget nyújtson azok betartásához. Mindemellett tájékoztassa a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról.

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 másikinál. 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. Az Emlékpark segíti a gyermekvállalás előtt álló munkatársait, valamint a egyedileg egyeztetve segítséget nyújt számukra a reintegrációban.

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 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 2024. szeptember 30-i állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 75 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 65 fő határozatlan, 10 fő határozott időre szóló szerződéssel (0 dolgozó a felmentési idejét tölti). Öt éven belül várhatóan 8 személy válik nyugdíj jogosulttá.

A munkaviszonyban álló esélyegyenlőségi szempontból érintett munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Összlétszám:	75	fő	100	%
A nők létszáma:	38 fő		50,67	%
A 40 év feletti munkavállalók	54 fő		72,00	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	32 fő		42,67	%
Roma identitású:	0 fő		0,00	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	2 fő		2,67	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	21 fő		28,00	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	0 fő		0,00	%

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

147 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: **dr. Kiss Róbert Károly**

A referens feladata:

- a) a terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2026. október 31-ig;
 - b) a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkatársakkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2026. 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 felettiek 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 2026. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti.

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:

Álláshirdetésekből 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.

- 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, halálozás stb./

A munkáltatói juttatások biztosítása egységesen történjék, a diszkrimináció mentes gyakorlat fenntartására törekedni kell.

- 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.

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

Jelen esélyegyenlőségi terv hatálya a 2025. január 1-től 2026. december 31-ig tartó időszakra érvényes.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2026. október 31.

Ópusztaszer, 2024. október 31.



Kertész Péter
ügyvezető
ÓNTE Nonprofit Kft.

ÓNTE Ópusztaszeri Nemzeti Történeti
Emlékpark Közhasznú
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
6767 Ópusztaszer, Szoborkert 68.
Adószám: 18455474-2-06