



Szervezetfejlesztés a Kiskunsági
Nemzeti Park Igazgatóságánál



ÚJ SZÉCHENYI TERV

Kiskunsági Nemzeti Park Igazgatóság

*Esélyegyenlőségi terv
2014-2016.*

Kiskunsági Nemzeti Park Igazgatóság szervezetfejlesztési programja

Árop-1.2.18/A-2013-2013-0034

2014. június 20.



Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
Vezetői Összefoglaló	4
ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK.....	5
Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	5
A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	5
Méltányos és rugalmas elbánás	6
Társadalmi szolidaritás.....	6
Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.....	7
HELYZETFELMÉRÉS	10
INTÉZKEDÉSEK	11
Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság felállítása:.....	11
Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai:	11
Folyamatos intézkedési területek	11
KONKRÉT PROGRAMOK	15
Munkaerő felvétel.....	15
Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű vagy tartósan beteg munkavállalók helyzetének javítására	16
A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.....	19



A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése	19
A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársakra vonatkozó kedvezmények.....	20
A családot tervező munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása	22
Roma kisebbséghez tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása	24
A pályakezdő munkavállalók beilleszkedésének elősegítése	24
A munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó panasztételre	25



Vezetői Összefoglaló

A terv elkészítésének és elfogadásának célja, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló, a 2003. évi CXXV. törvény szerint hátrányos helyzetű célcsoportokhoz tartozó munkavállalók helyzetének javítása, esélyeik növelése más munkavállalókhöz képest. Kiemelt figyelmet kell fordítani az emberi élet és egészsége életmód értékrendjének és ennek megfelelő szükségletek alakítására, javítására.

A KNPI a Magyar Zoltán Program keretében, az ÁROP pályázati rendszerben nyert el 2013-ban szervezetfejlesztési témakörű pályázatot. Ennek előírásai értelmében felül kell vizsgálni az Esélyegyenlőségi Tervet, és az újabb igényeknek megfelelően módosítani, bővíteni kell azt.

A terv célkitűzése az esélyegyenlőséghez szükséges legfontosabb feltételek további biztosítása és a szemléletformálás területén az esélyegyenlőséget biztosító folyamatok erősítése.

Az esélyegyenlőségi terv a Kttv. hatálya alá tartozó kormánytisztviselők, kormányzati ügykezelők és a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók (továbbiakban: munkavállalók) foglalkoztatására vonatkozó a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény is tartalmaznak garanciális szabályokat a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról és az egyenlő bánásmód követelményéről, amelyek érvényesítése továbbra is feladat.





ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Kiskunsági Nemzeti Park Igazgatóság, mint Munkáltató az alábbi elvek betartására törekszik:

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a vele foglalkoztatási viszonyban álló munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét tiszteletben tartja. Ennek érdekében mind a munkáltatói, mind a munkavállalók érdekeit szem előtt tartó olyan munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek biztosítják ezen alapvető értékek érvényesülésének fenntartását, megerősítését.

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Munkáltató a foglalkoztatás során megakadályozza a munkavállalói közötti hátrányos megkülönböztetést. E kötelezettségét érvényesíti a munkavállalókkal történő jogviszony létrejötte, fennállása és megszűnése, megszüntetése során: különösen a bérek, illetve illetmények, az egyéb juttatások, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározásakor.

Kiterjed még munkavállalók bármilyen, de különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzeti hovatartozásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti diszkriminációra.



E követelmény alól kivétel a képesítési előírásokról szóló jogszabályok rendelkezéseinek megtartása, vagy a konkrét foglalkoztatás természetéből egyértelműen elkerülhetetlen megkülönböztetés esete.

A foglalkoztatás során folyamatosan kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó jogszabályok együttműködési kötelezettséget előíró rendelkezéseit figyelembe véve a partnerség elvének érvényesítésére is törekszik.

Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat. A Munkáltató olyan pozitív és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, annak megőrzését.

Társadalmi szolidaritás

A Munkáltató törekszik a foglalkoztatás során annak elvnek maradéktalan érvényesítésére, mely szerint minden munkavállaló egyformán értékes a társadalom, illetve a nemzetgazdaság számára. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a



hátrányos helyzetű egyének, csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségét.

Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

A Törvény a 8 – 9 és 10 paragrafusokban foglalkozik az egyenlő bánásmód szempontjából hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással és jogellenes elkülönítéssel.

„Hátrányos megkülönböztetés

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,



m) szexuális irányultsága,

n) nemi identitása,

o) életkora,

p) társadalmi származása,

q) vagyoni helyzete,

r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

s) érdekképviselőhez való tartozása,

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás

10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása



valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

(3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget



HELYZETFELMÉRÉS

A helyzetfelmérés a 2014. június havi adatokon alapul.

Személyi állomány létszáma: 81 fő kormánytisztviselő, akik közül

Nő: 30 fő (30%)

40 év feletti: 32 fő (39,5%)

0 % vallotta magát romának: 0 fő

Fogyatékkal élő: 0 fő

Kettő vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel: 8 fő (10%)

Pályakezdő: 1 fő (1,24%)

Az igazgatóság dolgozói szakmailag jól képzett munkavállalók, a természetvédelemnek elkötelezett munkatársak. Egyre több a pályakezdő fiatal közöttük. Évente folyamatosan vannak felsőfokú szakirányú szakképesítést, vagy magasabb szintű nyelvvizsgát – főleg angol és német nyelvből – megszerző kollégák. A nyelvvizsga bizonyítvánnyal rendelkezőkön kívül vannak munkatársak, akik társalgási szinten beszélnek idegen nyelvet, de nem rendelkeznek vizsgával.

A vezető beosztásúak 33 %-a nő. A helyzetfelmérés nem mutatott feltűnő egyenlőtlenségeket. Igazgatóságunkon önmagában az a tény, hogy a munkavállaló nő, vagy 40 év feletti, nem jelent hátrányt.



INTÉZKEDÉSEK

Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság felállítása:

A KNPI munkavállalói 2014. Július 31-ig Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottságot alakítanak ki egy vezetővel (Esélyegyenlőségi Megbízott) és 3 taggal. Az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság mandátuma 2016. December 31-ig szól, akkor új Bizottságot kell alakítani.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai:

Az igazgatóval egyetértésben létrehozza az esélyegyenlőségi tervet.

Az igazgatóval közösen meghatározza az éves célokat, prioritásokat.

Az igazgatóval közösen elfogadja a terv végrehajtásáról szóló éves beszámolót.

Véleményezi a beérkezett munkahelyi panaszokat és javaslatot tesz a munkáltatónak a beérkezett panasz orvoslására.

Az Esélyegyenlőségi Megbízott közreműködésével ellenőrzi a panasz munkáltatói megoldását és azt, hogy a panaszost nem érte érdeksérelem a panasz miatt.

Folyamatos intézkedési területek

- a. Az Esélyegyenlőségi terv vonatkozik a munkáltató feladatkörében és működésével kapcsolatos tevékenységére különösen a munkavállalók munka és életkörülményeivel kapcsolatban :
 - közszolgálati jogviszony ill. munkaviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése, megszüntetése



- munkavégzésre irányuló jogviszony tartalmának kialakítása
- teljesítményértékelés szempontrendszerének kialakítása
- munkavédelmi intézkedések
- szociális és más juttatások
- képzés, továbbképzés, szakmai előremenetel
- családi, gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

- b.** Munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.
- c.** Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.
- d.** Munkáltató biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret, az elvégzett munka mennyisége és minősége, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése szolgálhat megfelelő és jogszerű alapot a jogszabályok és a belső szabályzatok rendelkezéseivel összhangban.
- e.** Munkáltató kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, melynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed a



foglalkoztatási jogviszony keletkeztetésére, annak tartama alatt az illetmények, személyi alapbérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök illetve módszerek meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bármínemű, a Tv.-ben megfogalmazott diszkrimináció eseteire. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

- f.** Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a Munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A foglalkoztatottak a saját érdekeiket figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- g.** A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a foglalkoztatottakat alkalmazásuk során. Erre tekintettek készült a jelen Esélyegyenlőségi Terv az olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések feltételeinek megteremtése érdekében, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását illetve megőrzését.
- h.** Munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból



együttműködik mind a sérelmet elszenvedő féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal.

- i.** Az Igazgatóság a foglalkoztatási viszony keretei között is az egyenrangúság elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható és fair 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.
- j.** Foglalkoztatás során sem lehet semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.
- k.** A más jogszabályokból következő kedvezmények nem szerepelnek a jelen Esélyegyenlőségi Tervben.



KONKRÉT PROGRAMOK

Az egyenlő bánásmód betartásának és az esélyegyenlőség érvényesülésének elősegítése céljából új eljárási rend kialakítása érdekében az igazgatóság vállalja, hogy:

Munkaerő felvétel

Az Igazgatóság az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kizárólag szakmai kompetenciákat vizsgál, a **korra, nemre, nemzetiségre**, családi és egészségügyi állapotra vonatkozóan nem tesz a jelentkezők között különbséget. Ennek érdekében, valamint a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény változása miatt a központi rendszeren keresztüli álláshirdetés a diszkriminációmentességet szavatolja. A Munkáltató kikéri az esélyegyenlőségi megbízott véleményét az álláshirdetésekről.

A munkaerő felvétel során a hangsúly az adott munkához szükséges – szakirányú végzettségen túl – képességekre, jártasságokra és megszerzett tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.



Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű vagy tartósan beteg munkavállalók helyzetének javítására

Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti jelentkező pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem megtérülő befektetés, különösen akkor, ha a jelentkező maga vállalja a tanulás, átképzés költségeit.

Munkakörülmények javítása, tekintettel a 40 év feletti és a fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének jobbítása érdekében az igazgatóság vállalja, hogy

A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegíti az idősebb korúak, a fogyatékkal élő dolgozó fizikai és szellemi képességei maximális kiteljesedését, az életkor előrehaladásával természetesen együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében felülvizsgálja a 40 év feletti ülő munkát végző kollégák munkakörülményeit (bútorzat elhelyezése, íróasztal melletti nyílászárók állapota, világítás, stb.) és javaslatot tesz a lehetséges változtatásokra.

Felelős: gondnokság

Költségvállaló: az igazgatóság

A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében

Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre figyelemmel (pl.: szemészet, vérnyomás, cukorbetegség, stb.)



Felelős: osztályvezetők

Költségvállaló: igazgatóság

A munkájuk során pszichésen terhelődőknek konfliktuskezelő tréningeket, tanfolyamokat, eset-, és önismereti tréningeket szervez.

Felelős: igazgató,

A fizikai dolgozóknak munkájuk megkönnyítése érdekében, illetve komfortosabb munkavégzésük érdekében jó minőségű munkagépeket biztosít.

Felelős: Általános Igazgató Helyettes,

Évente 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.

Felelős: munkaegészségügyi orvos,

A munkavállalók részére 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,



Az Igazgatóságon foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítja - önkéntes részvétellel - az influenza/H 1N1 elleni védőoltást, felvilágosítást tart a munkavállalók számára a védőoltással, betegséggel kapcsolatos kérdésekről.

Felelős: munkaegészségügyi orvos,

Az Igazgatóságon előforduló fertőző betegségek, járványok kialakulásakor tájékoztatja az Igazgatóság dolgozóit, a szükséges védőintézkedések megtételéről.

Felelős: munkaegészségügyi orvos,

Az ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeinek folyamatos vizsgálata, az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása.

Felelős: igazgató,

A Munkavédelmi szabályzatban rögzített munka- és védőruha juttatások biztosítása.

Felelős: igazgatót,

Kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető,

A munkáltató továbbra is fokozott figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely, stb.)

Felelős: Általános Igazgató Helyettes,



A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

Az igazgatóság olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhessen a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. Ennek érdekében egyénre szabottan nyugdíj-előkészítő konzultációt biztosít.

Felelős: igazgató

A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai tudását és tapasztalatát felhasználja az igazgatóság. A nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti.

Felelős: igazgató

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A szakképzett és a kihívásoknak megfelelni képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül, tanulmányi szerződés megkötése mellett történik.



A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében évente képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt helyez a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

Felelős: Jogi és Igazgatási Osztály

Költségvállaló: igazgatóság

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársakra vonatkozó kedvezmények

A munkaszüneti napok körüli munkarend / ügyelet kialakítása során a Munkáltató törekszik arra, hogy a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársak ne kerüljenek ügyeleti beosztásba.

Felelős: gazdasági igh.

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók nyilvántartása céljából, a kedvezmények kihasználhatósága érdekében nyilvántartást vezet az eltartott gyermekek számáról.

Felelős: gazdasági igh.,

Iskolázási támogatást biztosít, az Igazgatóság költségvetési lehetőségének figyelembevételével melynek mértéke minden évben az érvényes adószabályoknak megfelelően meghatározásra kerül.

Felelős: gazdasági igh.,



A gyet, gyés folyósítása mellett munkát vállaló, és a gyed-ről, gyés-ről, gyet-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését támogatja, számukra rugalmas, vagy csökkentett munkaidőt biztosíthat.

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető,

A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket, különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő szülők esetében.

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető,

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a törvényben meghatározott kedvezményeket (a rendes szabadságkeret terhére).

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető,

Igény esetén a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál lehetőség szerint figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja. Ebben az esetben a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő, vagy a két vagy több 10 éven aluli gyermeküket nevelő munkatársak jelzett igényeit prioritással kezeli.

Felelős: valamennyi munkahelyi vezető,

Kapcsolattartás a gyeden, gyesen lévő munkavállalókkal a munkáltató a nekik járó juttatásokat biztosítja.

Felelős: igazgató,



Létszám bővítésnél előnyben részesíti a családi jelentkezőket, leépítésnél tekintettel van az eltartott gyermekek számára.

Felelős: igazgató,

A családot tervező munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

Az igazgatóság vállalja, hogy a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók nyilvántartása céljából a kedvezmények kihasználhatósága érdekében bevezeti a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” nyomtatvány alkalmazását.

Havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosít a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, a legalább egy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, valamint a tartósan beteg, illetőleg súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő munkavállaló számára, melynek igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását,

Felelős: osztályvezetők

Költségvállaló: igazgatóság

Az emberi reprodukciós eljárásban résztvevők részére (kiszámú 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. Felmondási védelem és munkavégzési kötelezettség alóli mentesség illeti meg a családot tervező munkavállalót.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,



c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

d) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Felelős: igazgató,

A munkáltató a reprodukciós eljárással összefüggő orvosi vizsgálatok időtartamára - fizetetlen - munkaidő kedvezményben részesíti a munkavállalót.

Felelős: igazgató,

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

Felelős: igazgató,

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermek születése, ballagás, stb.) esetére a szabadság igénybevételét a rendes évi szabadság terhére

Felelős: osztályvezető

Gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és az oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen az időszakon túl rendel el munkavégzést, azt a munkavállalóval legalább 48 órával előbb közli.

Felelős: igazgató/osztályvezető



Roma kisebbséghez tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

Lehetőség szerint a Munkaügyi Központtal történt megállapodás alapján a munkahely megtartó program keretében támogatja a dolgozók továbbtanulását.

Ennek érdekében a szakképzettség megszerzése céljából a munkavállalóval tanulmányi szerződést köthet.

Felelős: igazgató,

A kisebbséghez tartozó munkavállalók számára nemcsak a munkahelyre való bekerülés, hanem a tartós bent maradás is nehézséget okozhat. Ennek érdekében:

A munkahelyi patrónusrendszer során egy régebben ott dolgozó „törzsgárdatag” segíti az újonnan érkező beilleszkedését.

Felelős: igazgató,

A pályakezdő munkavállalók beilleszkedésének elősegítése

A Munkaügyi Központok által biztosított támogatások igénybevételével és azok feltételeinek betartásával segíti a pályakezdők beilleszkedését a munka világába.

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,



A jutalmazási rendszert folyamatosan felülvizsgálja.

Felelős: igazgató,

A munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó panasztételre

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottsághoz fordulhat. Az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi megbízott véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, mediátort vonhatnak be az eljárásba egyedi megállapodás keretében.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság tájékoztatja.

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.

A tervet az aláíró felek a 2014. július 1. napjától 2016. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszak esélyegyenlőségi tervének várható elfogadási ideje:

2016. december 30.



A jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Munkáltató részéről:


igazgató



Munkavállalók részéről:


szakszervezeti titkár

Kecskemét, 2014. június 20.