



Szervezetfejlesztés a Duna-Ipoly Nemzeti
Park Igazgatóságánál



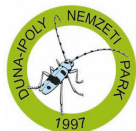
Duna-Ipoly Nemzeti Park Igazgatóság

Esélyegyenlőségi terv 2014-2016.

Duna-Ipoly Nemzeti Park Igazgatóság szervezetfejlesztési programja

ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0040

2014. június 20.



Tartalomjegyzék

| | |
|---|----|
| Tartalomjegyzék..... | 2 |
| Vezetői összefoglaló..... | 3 |
| Esélyegyenlőségi terv a 2014. Július 1. – 2016. December 31. időszakra | 4 |
| Általános elvek és célok..... | 5 |
| Értelmező rendelkezések a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról | 8 |
| Általános rendelkezések | 10 |
| Konkrét intézkedések az egyes célcsoportok tekintetében..... | 12 |
| Záró rendelkezések..... | 18 |
| Aláíró lap | 19 |



Vezetői összefoglaló

A Duna-Ipoly Nemzeti Park Igazgatósága 2012. December 17-én fogadta el a DINPI Esélyegyenlőségi tervét. Az Esélyegyenlőségi terv alapján biztosítottuk a munkavállalói esélyek egyenlőségét. 2013-ban az ÁROP-1.2.18/A pályázat keretében szervezet fejlesztési feladatokat vállaltunk. A pályázat elnyerésével kötelezővé vált az Esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata is, valamint jelentős változásokat, aktualizálásokat kellett megtennünk.

A pályázati útmutató szerint: „Amennyiben a pályázó szervezet (projektgazda és konzorciumi tagjai) eleve rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, vagy jelen pályázattal egy időben több projektje is zajlik az ÁROP keretében, és egy másik vagy korábbi projekt keretében már kidolgozza/ta az esélyegyenlőségi tervet, vállalni kell, hogy a projekt fizikai befejezéséig felülvizsgálja azt és kibővíti új érdemi tartalommal.”

A fentieknek megfelelően átvizsgáltuk az Esélyegyenlőségi tervet, és kibővített formában és tartalommal fogadtuk el.

Az Esélyegyenlőségi terv érvényességi időtartama: 2014. Július 1. – 2016. December 31.

Az új, kibővített Esélyegyenlőségi terv teljes szövegét tartalmazza a jelen dokumentum.



Esélyegyenlőségi terv a 2014. Július 1. – 2016. December 31. időszakra

Jelen Esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 64. § (5) bekezdésében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-ban meghatározottak alapján jött létre egyrészt a

Duna-Ipoly Nemzeti Park Igazgatóság, mint munkáltató (a továbbiakban: **Munkáltató**),

másrészt a munkáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban állók (kormánytisztviselők, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alatt állók) képviselőjében eljáró érdekképviselői szerv,

a Magyar Közalkalmazottak és Köztisztviselők Szakszervezetének az Igazgatóságnál működő alapszerve (a továbbiakban: Érdekképviselő)

(a továbbiakban együtt: **Felek**)

között a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának javítása céljából. Jelen Esélyegyenlőségi tervet Felek a 2014. július 1-jétől 2016. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2016. December 31.



Általános elvek és célok

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A Munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A Munkáltató ezen kötelezettsége kiterjed a munkaerőfelvételre, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás alkalmazására, a foglalkoztatással összefüggő egyéb esetekre, valamint a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti - diszkriminációjára. Nem sérti ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményét az olyan, előbb említett tulajdonságokon (kor, nem, stb.) alapuló intézkedés, amelynek a tárgyilagos megítélés szerint az adott jogviszonnyal összefüggő, ésszerű indoka van.

A Munkáltató vállalja továbbá, hogy kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Munkáltató a saját és a munkavállalói érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.



Partneri kapcsolat együttműködés

A Munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másikonál.

Méltányos és rugalmas elbánás

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

Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya

Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya kiterjed a Munkáltatóval kormánytisztviselői jogviszonyban, illetőleg munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalókra, azok csoportjaira egyaránt, függetlenül az alkalmazás jellegétől, az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejű voltától. Az Esélyegyenlőségi Terv a hátrányos helyzetű, potenciális munkavállalókra is kiterjed.

Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartoznak a következő csoportok:

- a nők
- a 40 évnél idősebb
- a roma (cigány illetve egyéb nemzetiségűkhöz tartozó)
- a fogyatékossgal élő
- 14 év alatti gyermeket nevelő
- 18 év alatti gyermeket egyedül nevelő
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók



a tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók
a tartósan beteg munkavállalók
az idős szüleiket családjukban gondozó foglalkoztatottak.
gyermekvállalás miatti távollétról visszatérő
tartós beteg, a Ptk 685 §-a szerint közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló
pályakezdő
nyugdíj előtt álló

esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

Az Esélyegyenlőségi terv végrehajtása során

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybe vétele, illetőleg a programokban való részvétel nem kötelező, arról a kedvezményezett szabad akaratából írásban lemondhat.
- (2) A különleges státuszú személyes adatok (a faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi és etnikai hovatartozásra, illetve az egészségi állapotra vonatkozó adatok) csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.



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, megszegyenítő 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.”

Általános rendelkezések

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 bármilyen, 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 tekintettel 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 másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.



Konkrét intézkedések az egyes célcsoportok tekintetében

A Felek az esélyegyenlőség minél teljesebb megvalósulása érdekében az alábbi célokat tűzik ki:

- az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása,
- a munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására,
- oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése,
- a családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése,
- a 40 év feletti és a családos munkavállalók esetében a munkahely-megtartás biztonságának növelése.

A fent megfogalmazott célok megvalósulása érdekében Munkáltató kötelezettséget vállal az alábbi intézkedések megtételére:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a korábbi évekre vonatkozó esélyegyenlőségi tervekben kijelölt esélyegyenlőségi referens ezen megállapodás időtartamára történő ismételt kinevezése.

A kijelölt esélyegyenlőségi referens: Dr. Kónya Gergely, jogtanácsos

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése,
- a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése.



A munkaerő-felvétel során esélyegyenlőség biztosítása

A Munkáltató vállalja, hogy a munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Ennek érdekében:

- az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén;
- a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre;
- a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára;
- a felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít;
- a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához;
- a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.



A Munkáltató vállalja továbbá, hogy

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését ki kell kérni.
- a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és 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.

A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására tekintettel a Munkáltató vállalja, hogy

- A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében felülvizsgálja a 40 év feletti ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeit, és szükség esetén javaslatot tesz változtatásokra.
- A munkahelyet speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, ennek érdekében:
 - azokban az épületeiben, ahol megoldható, - és az akadálymentesítésre korábban még nem került sor - fizikailag akadálymentesíti a munkahelyet;
 - fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazása esetén a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat számukra is érthető módon közli;
 - fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazása esetén a munka ellátásához nekik szükséges eszközöket biztosítja.
- A munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében



- speciális szűrővizsgálatokat szervez a munkavállalók részére (pl.: Lyme-szűrés);
- speciális felszereléseket (ergonómiai szék, szemüveg) biztosít a munkavállalók részére.

Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése érdekében a Munkáltató vállalja, hogy:

- a munkavállaló számára - alkalmazásának időtartama alatt - biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést;
- a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik;
- a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi;
- rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl.: nyelvi képzés a munkahelyen).

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése érdekében a Munkáltató vállalja, hogy

- A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében
 - a munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva-tartásához; (beleértve a képzéseket, értekezleteket is),
 - szabadságolásoknál az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket figyelembe veszi.
- A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeit/igényeit. Ennek érdekében
 - lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra előre nem látható családi okok miatt;



- a Munkáltató rendelkezésére álló anyagi erőforrások függvényében speciális juttatásokat nyújt {pl. iskolakezdési támogatás, rendkívüli élethelyzetekben (gyerekszületés) járó támogatás};
 - munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl.: mikulás, Közzolgálati Tisztviselők Napja);
 - a dolgozók gyermekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.
- A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti. Ennek érdekében
 - felajánlja számukra a részmunka lehetőségét;
 - a szülési szabadság, GYES, GYED ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot velük;
 - a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (pl.: részmunkaidő lehetősége).

A 40 év feletti és a családi munkavállalók esetében a munkahely-megtartás biztonságának növelése

- Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében:
 - létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza;
 - leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat csak különösen indokolt esetben építi le.



A munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmód megsértéséből fakadó panasztételre

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Referenshez fordulhat. Az Esélyegyenlőségi Referens a panaszt anonim módon, saját véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.

A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

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

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az Esélyegyenlőségi Referens tájékoztatja.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Az Esélyegyenlőségi Referens tájékoztatja az esetekről a felettes regionális szervet.

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.

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.

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.

A jutalmazási rendszert folyamatosan felülvizsgálja.



Szervezetejlesztés a Duna-Ipoly Nemzeti
Park Igazgatóságánál



Záró rendelkezések

A Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv elfogadását követően haladéktalanul gondoskodik annak munkavállalók általi megismertetéséről.

A Felek jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében elfogadják.

Budapest, 2014. június 20.

Munkáltató

Érdekképviselő

Esélyegyenlőségi referens



Szervezetefejlesztés a Duna-Ipoly Nemzeti
Park Igazgatóságánál



SZÉCHENYI TERV

Aláíró lap