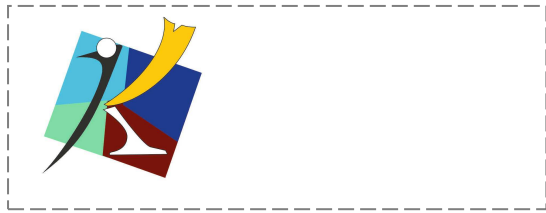


## **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

**JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit  
Kft**

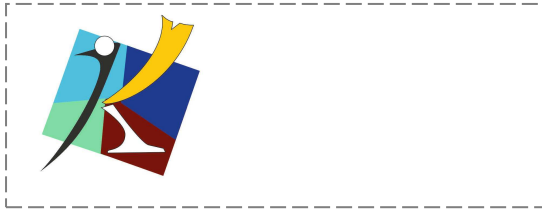
**Jászberény, Bercsényi u. 1.**

**2015.01.01-2017.12.31.**



## TARTALOMJEGYZÉK

1. Esélyegyenlőségi stratégia
2. Érvényesség, hatókör, a megállapodás hatálya
3. Partnerek
4. Általános és etikai elvek
5. Helyzetfelmérés
6. Konkrét célok
7. Programok a célok megvalósítása érdekében
8. Panasztétel
9. Titoktartás
10. Felelős szerv feladata
11. Szervezeti és munkajogi lehetőségek a szankciókra
12. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód támogatása
13. Beszámolók
14. Zárórendelkezések



Stratégiánk alapja a mindenkor hatályban lévő jogszabályok:

A 2012.év I. tv a Munka Törvénykönyve , 2003. évi CXXV. Tv. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról, valamint a ciklikusan felmerült véleményeket, észrevételeket a stratégia felülvizsgálatakor beépítjük.

A konkrét célok 3 éves időszak alatt folyamatosan valósulnak meg.

Az esélyegyenlőségi munkatárs a ciklus alatt folyamatosan ellenőrzi a megvalósulást.

A munkatársak aktív részvételét az esélyegyenlőség területén folyamatosan alakuló ösztönző rendszerrel kívánjuk növelni.

## **ÉRVÉNYESÉG, HATÓKÖR, A MEGÁLLAPODÁS HATÁLYA**

Időbeli hatály: 2015. január 1. – 2017. december 31.

Területi hatálya: Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. munkaszervezetére.

Személyi háttér: Jelen Esélyegyenlőségi Terv kiterjed a JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft valamennyi munkatársára, mely szerint tilos a foglalkoztatás során diszkriminálni a

- nőket,
- negyven éven felülieket,
- roma származásúakat,
- fogyatékkal élő személyeket,
- családosokat (két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermekét nevelő egyedülálló munkavállaló)
- és a többi védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalót.

## **PARTNEREK**

Munkáltató: JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft

Esélyegyenlőségi munkatárs: Lollok Andrea

Az Esélyegyenlőségi terv a JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft., mint munkáltató, valamint a munkavállalók között létrejött, az esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot biztosító megállapodás. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladatait Lollok Andrea látja el.

## **ÁLTALÁNOS ÉS ETIKAI ALAPELVEK**

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyenként élhessen és dolgozhasson, a JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft a 2012. évi I. Tv.- a Munka Törvénykönyve (én nem találtam ebben ide vonatkozó paragrafust) 2003. évi CXXV. Tv. Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, szóló törvények figyelembevételével az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja.

### **A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:**

A JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetést. Ez kiterjed a

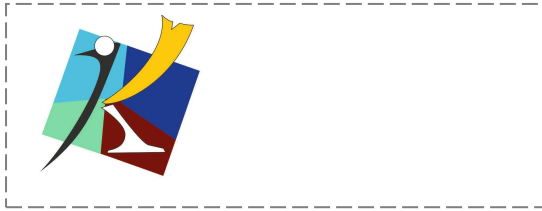
JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft.

Cím: 5100 Jászberény, Bercsényi u. 1.

Telefon: +36 (57) 505 400

E-mail: [jaszkonyvtar@gmail.com](mailto:jaszkonyvtar@gmail.com)

Honlap: [jaszkonyvtar.hu](http://jaszkonyvtar.hu)



munkaerő-felvételnél, alkalmazásánál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzések, továbbképzések és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

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

#### **Az emberi méltóság tiszteletben tartása:**

A JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

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

#### **Partneri kapcsolat, együttműködés:**

A JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

#### **Társadalmi szolidaritás:**

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb vagy értéktelenebb a társadalom számára a másikinál.

Ezért társadalmunk és szervezetünk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

#### **Méltányos és rugalmas ellátás:**

A megkülönböztetés nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért szervezetünk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, mely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

### **KONKRÉT CÉLOK**

A JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft. az alábbi célokat tűzi ki a jelzett időszakra:

A szervezet illetékes vezetője az *Esélyegyenlőségi terv* megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi munkatársat nevez ki.

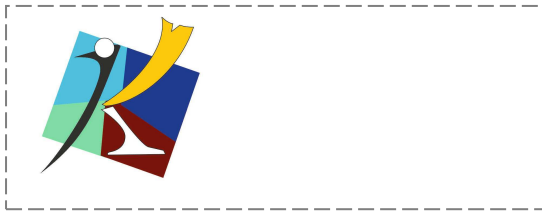
A munkaerő-felvétel és foglalkoztatás során törekszik az egyenlő bánásmód betartására.

#### **1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése**

A munkáltató jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

#### **3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén**

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.



#### *4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása*

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról az intranet hálózaton keresztül előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat.

A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

#### *5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése*

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató a jogszabályban meghatározott alapszabadság kétötödén (10 munkanap) túl, további kétötöd (10 munkanap) szabadság kiadását biztosítja a foglalkoztatott éves szabadsága terhére az oktatási (óvoda, iskola) intézmények működése során elrendelt szünetben.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény alapján a munkáltató megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra. A társaság fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) részmunkaidőben történő foglalkoztatásával biztosítja a munkájuk megtartását.

#### *6. A gyed/gyes vagy hosszantartó betegség miatti tartósan távollévők tájékoztatása*

A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja. Ezen a módon gondoskodik arról is, hogy tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak az ügynökség rendezvényeiről, továbbá általuk is igénybe vehető üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

#### *7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében általános és célirányos szűrővizsgálatok szervezése*

Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A foglalkoztatottak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére, és ennek érdekében prevenciószűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel. Heti két alkalommal foglalkozás-egészségügyi orvosi rendelést működtet.

### **PROGRAMOK A CÉLOK MEGVALÓSULÁSA ÉRDEKÉBEN**

A szervezet vezetője által kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs feladatkörébe tartozik:

- az *Esélyegyenlőségi terv* teljesülésének vizsgálata,
- az elkövetkező időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíteni, illetve azt a munkaadóval egyeztetni és kihirdetni,
- együttműködik mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal képviselőivel,
- figyelemmel kíséri a vonatkozó jogszabályváltozásokat,

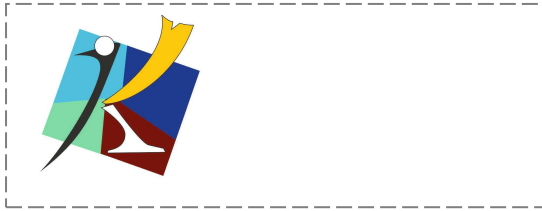
JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft.

Cím: 5100 Jászberény, Bercsényi u. 1.

Telefon: +36 (57) 505 400

E-mail: [jaszkonyvtar@gmail.com](mailto:jaszkonyvtar@gmail.com)

Honlap: [jaszkonyvtar.hu](http://jaszkonyvtar.hu)



- információt nyújt a dolgozóknak esélyegyenlőségi kérdésekben,
- a megkülönböztetést elszenvedőt – saját kérésére- a megbeszélésre elkíséri és segíti.

### ***Munkaerő-felvétel, alkalmazás, elbocsátás terén egyenlő bánásmód betartása***

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele, hogy a munkaerő-felvételnél: Álláshirdetéseknél ne szerepeljen életkori kitétel, családi állapot, nemzetiség stb. meghatározás.

Munkaerő-felvételnél a hangsúly az adott munkakörhöz szükséges iskolai végzettség(ek)re, készségekre, jártasságra, munkatapasztalatra helyeződjön.

Leépítés esetén a vezetőség elsősorban a feladat elvégzésének minőségét tartja szem előtt, de figyelemmel van a családostól és gyermekét egyedül nevelő dolgozók helyzetére is.

### ***Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés***

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét biztosítani kell. Figyelni kell tehát arra, hogy az aktív korban lévők képzéseken vehessenek részt.

Egészségvédelem, munkakörülmények javítása

A munkakörülmények kialakításánál figyelembe kell venni a munka hatékony elvégzését befolyásoló tényezőket és ezeknek megfelelően szükséges kialakítani az irodahelyiségeket, az egyéb munkatevékenységek helyét.

Gondoskodni kell a számítógépen dolgozók óránkénti szünetének megtartásáról.

Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

Továbbra is biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő-kedvezményeket (születés, esküvő, haláleset, gyermekneveléssel kapcsolatos munkaidő kedvezmények)

## **PANASZTÉTEL, TITOKTARTÁS**

Az esélyegyenlőségi munkatárs véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt és azt a munkáltató felé – panasztevő kérésére anonim módon – továbbítja.

A személyi adatok és az elhangzottak kezelése az adatvédelmi törvénynek megfelelően kerülnek feldolgozásra és orvoslásra.

## **A MUNKAÁLTATÓ FELADATA**

A panasztételtől számított egy héten belül a panasz kivizsgálása.

A panasztevővel külön vagy a beleegyezésével a panaszban érintett személyekkel együttesen megbeszélés kezdeményezése és az eset kivizsgálása.

A hátrányos megkülönböztetés tevékenységének leállítása.

A megfelelő grémium előtt a tényállás feltárása és a döntés előkészítése, javaslatok kidolgozása, munkajogi következmények bemutatása.

## **VÁLLALATI ÉS MUNKAJOGI LEHETŐSÉGEK SZANKCIÓKRA**

- Figyelmeztetés
- Fegyelmi
- Áthelyezés
- Elbocsátás
- Erkölcsi és/vagy anyagi kártérítés
- A diszkrimináció leállítása, jövőbeni lehetséges tiltása

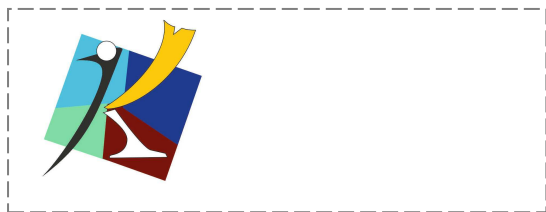
JÁSZKERÜLET Kulturális és Művészeti Közhasznú Nonprofit Kft.

Cím: 5100 Jászberény, Bercsényi u. 1.

Telefon: +36 (57) 505 400

E-mail: [jaszkonyvtar@gmail.com](mailto:jaszkonyvtar@gmail.com)

Honlap: [jaszkonyvtar.hu](http://jaszkonyvtar.hu)



A szankciók kivitelezése az esélyegyenlőségi referens/érdekképviselői munkatárs egyeztetésével történik.

### **ESÉLYEGYENLŐSÉG, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD TÁMOGATÁSA**

Szükség szerint külön megállapodások a szervezetvezetéssel azokra a foglalkoztatási kategóriákra, amelyek hátrányosabbak, esélytelenebbek, a szervezet alapszabályzatába való beépítéssel.

### **BESZÁMOLÓK**

A szervezeti beszámolóknak a megállapodás eredményeiről tájékoztatás, ellenőrzés.

### **ZÁRÓRENDELKEZÉSEK**

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő felek aláírásukkal 2015. január 1-től 2017. december 31-ig terjedő időszakra elfogadják és biztosítják a dolgozók részére a hozzáférést a dokumentumhoz.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2017. december 15.

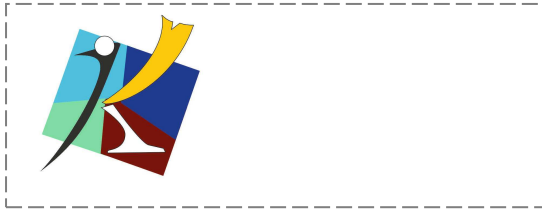
Jászberény, 2015. január 1.

.....

Ügyvezető

.....

Esélyegyenlőségi munkatárs



## FOGALOM MAGYARÁZAT

### 1. Egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Jogosulti oldalon ugyanakkor ez azt eredményezheti, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék.

*(2003. évi CXXV. tv. magyarázata)*

### 2. Esélyegyenlőség

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban – az Alkotmánybíróság határozata szerint – az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek sincsen.

*(2003. évi CXXV. tv magyarázata)*

### 3. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

A 2003. évi CXXV. tv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

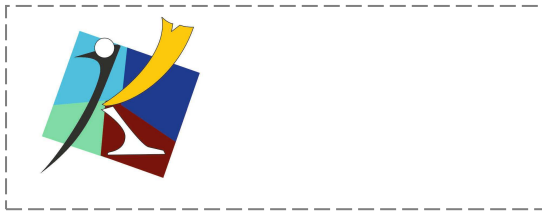
- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

### 4. A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

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.) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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.) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t.) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

(2003. évi CXXV. tv 8. §)

### **5. A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés**

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban (lásd előző pont) 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.

(2003. évi CXXV. tv 9. §)

### **6. A zaklatás**

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. (2003. évi CXXV. tv 10. § (1) bekezdés)

### **7. A jogellenes elkülönítés (szegregáció)**

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

(2003. évi CXXV. tv 10. § (2) bekezdés)

### **8. Megtorlás**

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.

(2003. évi CXXV. tv 10. § (3) bekezdés)

### **9. Fogyatékos személy**

Az, aki érzékszervi-, - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

(1998. évi XXVI. tv 4. §)