



ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

Az Oroszlányi Községi Szintér és Könyvtár (OKSZÍK) a közművelődésről szóló CXL. számú törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-a, és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36. §-a, valamint 63. §-a (5) bekezdésében előírtak alapján az alábbi esélyegyenlőségi szabályzatot fogadta el.

Jelen szabályzat kiterjed az Oroszlányi Községi Szintér és Könyvtár közművelődési, közgyűjteményi tevékenységgel összefüggő szolgáltató tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő közművelődési- és könyvtári szakemberekre és más alkalmazottakra, az intézet használóira.

1. Bevezető

- a) Az intézmény szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködő dolgozókkal, a használókkal kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az *egyenlő bánásmód* követelményét kötelesek megtartani.
- b) Az intézmény az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul az alkalmazottak és a használók megkülönböztetés nélküli ellátásához.

A OKSZÍK nem lehet elkötelezett egyetlen vallás, világnézet vagy politikai irányzat mellett sem.

Tiszteletben kell tartani az alkalmazottak és a használók lelkiismereti és vallásszabadságát. Senki nem készíthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megváltására, megtagadására. Senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

2. A megkülönböztetés tilalma

Az OKSZÍK elkötelezi magát a *munkahelyi esélyegyenlőség* elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedésekre.

Az OKSZÍK kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

- c) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk,

vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

- d) Az intézmény kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

- 1) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekei figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
- 2) A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.
- 3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

4. Esélyegyenlőség a juttatások terén

- 1) Az intézményben közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak részére adható juttatások körét az intézményi SzMSz függelékei tartalmazzák.

5. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

- 1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál az intézmény nem tesz különbséget - természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével - kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.
- 2) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál az intézmény fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

6. Esélyegyenlőségi Bizottság

Az OKSZÍK esélyegyenlőségi bizottságot hoz létre, amely az intézet működésében figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviseletét, javaslatokat tesz az arányos képviselet elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket, és kezdeményezi megszüntetésüket.

- 2) Az Esélyegyenlőségi Bizottság létszáma 3 fő, tagjai
 - e) könyvtári szakember 1 fő
 - f) Közművelődési szakember 1 fő
 - g) Kisegítő személyzet 1 fő.
- 3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjait a dolgozók választják meg, elnökét a bizottság alakuló ülésén tagjai közül választja meg.

- 3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság a munkája során feltárt esélyegyenlőséget sértő jelenségeket, valamint az azok megszüntetésére vonatkozó javaslatokat az intézmény igazgatójának átadja, aki ezen állásfoglalásokat kapcsolatban 30 napon belül intézkedik.

7. Jogorvoslati lehetőség

- 1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat, mely a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja hét napon belül.
- 2) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- 3) Amennyiben a közvetítő bevonásával sem sikeres a panasz megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat.

8. Záró és hatályba léptető rendelkezések

- Előírásainak megismerése és betartása valamennyi munkatárs részére kötelező.

Az intézmény honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Oroszlány, 2015. június 01.

Takács Tímea
igazgató