

Az esélyegyenlőségi terv értékelése 2016.

A Debreceni Művelődési Központ fontos feladatának tekinti az esélyegyenlőség érvényesítését a munkahelyi alkalmazottak körében. 2013-ban az intézmény vezetősége esélyegyenlőségi felelőst jelölt ki Nagy Mária művelődésszervező személyében, azzal a céllal, hogy a megbízott a munkahelyi körülmények között ellássa az esélyegyenlőségi kérdésekkel, az egyenlő bánásmód biztosításával kapcsolatos feladatokat.

Elemzi a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetét és esélyegyenlőségi tervet készít, hozzájárulva a munkahelyi egyenlő bánásmód további javításához.

A DMK évente felülvizsgálja az esélyegyenlőségi tervet, s ha szükséges módosítja, pontosítja azt.

A 2016-os esztendőben nem történt említésre méltó negatív esemény, nem fordult észrevétellel, panasszal egy dolgozó sem érdekei, esélyegyenlősége csorbulása miatt.

A tervezett feladatvállalások között szerepelt, a dolgozók képzési programokhoz való egyenlő hozzáféréseinek biztosítása.

Az intézmény 2016 nyarán elnyerte a **Családbarát munkahely** címet, ennek szellemében segíti, támogatja dolgozóit.

Hat kerékpárt vásárolt, hogy megkönnyítse a dolgozók közlekedését.

A családos dolgozók gyermekeinek támogatását az Erzsébet-táborok és a nyári Napsugár táborokon való kedvezményes részvétellel biztosította.

Közös kirándulási, üdülési lehetőséget ajánlott dolgozói számára.

A munkahelytől tartósan távol lévő dolgozóival (GYED, GYES) folyamatos volt a kapcsolattartás, gyermekeik számára nagy programokon, Mikuláskor találkozási, együtt ünneplési lehetőséget biztosított

Figyelembe vette a szabadságolási terv összeállításakor a gyermekeket nevelő dolgozók igényeit.

Debrecen, 2016. december 30.

Nagy Mária

DEBRECENI MŰVELŐDÉSI KÖZPONT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2016. december 1-től 2017. november 30-ig terjedő időszakra

A Magyar Köztársaság Alkotmánya szerint minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani. A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi hovatartozás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

A Magyar Köztársaság az emberek fenti rendelkezések szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetést törvényei által szigorúan büntetni rendeli, ugyanakkor a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

A Magyar Köztársaság az Alkotmányban deklarálta, hogy az esélyegyenlőséget a társadalom számára fontos értéknek tekinti. Segíti elérni azt a célt, hogy megkülönböztetés nélkül mindenkinek esélye legyen a munkavállalásra, a jó minőségű szolgáltatások elérésére, függetlenül attól, hogy nő vagy férfi, egészséges vagy fogyatékkal élő, milyen a származása vagy az anyagi helyzete.

A Debreceni Művelődési Központ, mint munkáltató, valamint a munkáltatónál képviselettel rendelkező Közalkalmazotti Tanács az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározottak alapján 2017. november 30-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadják el.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különös tekintettel a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelők, a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók

esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

II. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselésihez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben

megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

II. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a két vagy több tizennégy éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- d) a tizennégy éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- e) a tartósan beteg,

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

III. HELYZETFELMÉRÉS

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok a személyi anyagokból állnak rendelkezésre. Az adatok a 2016. december havi állapotot tükrözik.

A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- Éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?

A Debreceni Művelődési Központ fontos feladatának tekinti az esélyegyenlőség érvényesítését a munkahelyi alkalmazottak körében.

Az alapelvekben megfogalmazott kritériumok közül, - melyek a közvetett vagy közvetlen megkülönböztetésre irányulnak - , a rendelkezésre álló adatok szerint az egészségi állapot, a családi állapot, az életkor az, ami látens módon megjelenhet, a többi nem jellemző, illetve a dolgozók nem jelezték, hogy bármelyik kritériummal azonosulnak.

A 47 fős alkalmazotti körből 34 fő a nő (ebből 1 fő GYED-en, 1 fő GYES-en) és 13 fő a férfi munkavállaló. Intézményünkre évek óta jellemző a fontosabb esélyegyenlőségi területek közül a kulturált és családbarát munkahelyi körülmények biztosítása, a nemek közötti egyenlőség erősítése, a hátrányos helyzetűnek tekinthető munkavállalók esélyeinek javítása, valamint a munkavállalók képzésének támogatása.

Jövőbeni tevékenységünkben tovább kívánjuk erősíteni az egyes esélyegyenlőségi célok felvállalását, tudatosítását és megvalósítását.

III. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét célokat határozza meg:

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését és e célból esélyegyenlőségi felelőst jelöl ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése
- időszakos esélyegyenlőségi terv készítése
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése
- évente – december 30-ig – írásos értékelés készítése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint a továbbfejlesztéshez szükséges javaslatok kidolgozása
- a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése

KONKRÉT CÉLOK, FELADATOK

1. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszám leépítés esetén.
2. Közhasznú foglalkoztatottak alkalmazásával, munkatapasztalat szerzéshez segítségnyújtás.
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.
4. Pályakezdő kollégák részére belső szakmai képzés szervezése.
5. A Családbarát munkahely feltételeinek folyamatos biztosítása:
 - A Családbarát munkahely megtartása érdekében a munkáltató figyelmet fordít a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkatársak beilleszkedésének segítésére.
 - A 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának tanszünetekben való kiadására.
 - Munkaidő-kezdés összehangolása a nevelési- oktatási intézmények nyitva tartásával,
 - valamint a szolgálati hely megválasztásakor a lakóhely figyelembe vételére törekszik.
 - Folyamatosan kapcsolatot tart a tartósan távol lévő kollégákkal, gyermekeik számára Mikulás ünnepséget szervez.
 - Közös kirándulási, üdülési lehetőséget biztosít.
6. A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre, a technikai munkatársak munkájának könnyítése érdekében a munkavégzéshez szükséges megfelelő eszközök biztosítására.

7. A Debreceni Művelődési Központ összes dolgozója részére egy, az életmentéssel kapcsolatos előadás és bemutató szervezését tervezi az Országos Mentőszolgálat munkatársai segítségével (a defibrillátor használata, az újraélesztés szakszerű megkezdése, folyamata).

8. Defibrillátor beszerzése

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.
2. A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.
3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell:
 - a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
 - a sértett nyilatkozatát arról, hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak költségeit a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviselői szerv képviselője.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet mind a munkáltató, mind a közalkalmazotti tanács képviselői jogosultsággal rendelkező tagja jóváhagyólag aláírják.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Debrecen 2016. november 30.