



## A MARCALI VÁROSI KULTURÁLIS KÖZPONT ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapelvei szinten rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse. Ennek megfelelően a Marcali Városi Kulturális Központ esélyegyenlőségi tervet alkot.

### I. CÉLOK, ETIKAI ELVEK

#### 1.1 A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Marcali Városi Kulturális Központ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű - neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti megkülönböztetése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége), vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

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

1.2. A fentiekén túl az egyenlő bánásmód elve megsértésének tekintendő a fentebb hivatkozott törvény 10.§. (1), (2), (3) bekezdései alapján:

- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás is.

1.3. Az esélyegyenlőségi terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az intézmény közalkalmazottait esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató-segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, akadálymentesítés stb.) is magában foglalja.

1.4. Az intézmény – lehetőségei és erőforrásai arányában – törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására is, a 2003. évi CXXV. törvény 11. §-ában meghatározott feltételek megléte esetén (az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését). Az intézménynél a közalkalmazotti jogviszonyban álló alábbi csoportoknál alkalmazható az előnyben részesítés:



a nők, a negyven évnél idősebb közalkalmazottak, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazottak, a gyermeküket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő közalkalmazottak, idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

1.5. A terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele és az ezekhez esetlegesen kapcsolódó (szociális helyzetre, származásra stb. vonatkozó) nyilatkozatok, adatlapok kitöltése önkéntes. Az esélyegyenlőségi terv megvalósításához szükséges személyes és különleges adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők.

1.6. A terv megvalósítása a fennálló helyzet felmérését, a jelenlegi viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. Az intézmény a terv megvalósítását folyamatosan a következő ütemezés szerint valósítja meg:

- a helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása,
- az intézményi követelmények megfogalmazása,
- cselekvési programok meghatározása.

## II. HELYZETFELMÉRÉS

### 2.1 Helyzetfelmérés értékelése

A helyzetfelmérés adatai a 2014 évet tükrözik.

A Marcali Városi Kulturális Központnál 10 fő közalkalmazott áll határozatlan, 2 fő határozott idejű kinevezéssel alkalmazásban.

- Az összes munkavállaló 66 %-a nő (8/12),
- Az összes munkavállaló 16 %-a negyven év feletti (2/12)
- Az összes munkavállaló 41 %-a ötven évnél idősebb.(5/12)
- Az összes munkavállaló 41 %-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik (5/12)
- Az összes munkavállaló 8%-a rendelkezik nyelvvizsgálóval (1/12)
- A vezető beosztásban dolgozók 100 %-a nő és negyven év feletti
- A női alkalmazottak 75 %-a negyven év feletti (6/8)
- A negyven évesnél idősebb munkavállalók közt a felsőfokú végzettségűek aránya 57 % (4/7)
- A munkavállalók 25 %-a nevel háztartásában egy, illetve két 10 éven aluli gyermeket (3/12)
- Az idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók aránya 8 % (1/12)
- A három, vagy több gyermeket nevelő nagycsaládos munkavállaló, valamint roma származású, illetve megváltozott munkaképességű személy, gyermeküket egyedül nevelő, és tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelő közalkalmazottak aránya 0 %

2.2 A Marcali Városi Kulturális Központnál foglalkoztatottak besorolására, illetményére, juttatásaira, előírt végzettségére, szakmai előmenetelére, szabadsága mértékére vonatkozó alapvető rendelkezéseket a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény, valamint az intézmény SZMSZ-e, Közalkalmazotti Szabályzata határozza meg.



### 2.3. Az intézmény telephelyeinek akadálymentessége:

Kulturális Korzó – teljesen akadálymentes fizikailag és részben infokommunikációsan is

Művelődési Ház – részben akadálymentes

Civil Szervezetek Háza – részben akadálymentes

Boronkai közösségi ház – részben akadálymentes

Gyótapusztai közösségi ház – részben akadálymentes

Bizei közösségi ház – részben akadálymentes

Horvátkúti közösségi ház- részben akadálymentes

## III. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

### 3.1 Fő esélyegyenlőségi területek

A Marcali Városi Kulturális Központ minden munkavállaló számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

### 3.2. A terv célcsoportjai

A Marcali Városi Kulturális Központnál alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleit családjukban gondozó munkavállalók.

### 3.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Marcali Városi Kulturális Központ a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. Az intézmény a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására, és az együttműködés érvényesítésére törekszik. Alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

A Marcali Városi Kulturális Központ olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.



#### IV. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK

4.1.A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, de miután ez a terv a Marcali Városi Kulturális Központ első esélyegyenlőségi terve, ezért a konkrét feladatokon túl, szemléletformáló szerepe is van.

4.2 Intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

**a.) Az egyenlő bánásmód betartása, és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása.**

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és a munkáltatói jogkör gyakorlója felé továbbítása.
- Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését, különösen:
  - a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben,
  - a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
  - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
  - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.
  - figyel arra, hogy az intézmény nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejezzon ki: ne közvetítsen szegregációt, csökkentse a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.
- Többfeladataihoz rugalmas munkaidő keretet, vagy csúsztatási lehetőséget vehet igénybe

**b.) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.**

- A Marcali Városi Kulturális Központ az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, 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. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzot kér be. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:
  - Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban, a panaszra okot adó cselekménytől számított 3 napon belül.
  - Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.



- A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

**c.) A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.**

- A Marcali Városi Kulturális Központ a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálhatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten, intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.
- A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése. Ennek érdekében foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát, valamint a négy órán túli számítógép használat esetén – amennyiben szakorvos igazolja - a megfelelő szemüveg költségeit legfeljebb 30.000 Ft., azaz harmincezer forintig.
- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása. Ennek érdekében munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal, stb.)
- Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat ösztönzi. Ennek érdekében: a Marcali Városi Kulturális Központban dolgozók számára a Marcali Városi Gyógyfürdő és Szabadidőközponttal együttműködésben az intézmény lehetőséget biztosít a nyári szezonban a fürdő térítésmentes használatára a strand által kiadott, meghatározott alkalmak igénybevételével.

**d.) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.**

- A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, forrásainak figyelembe vételével pénzügyi támogatást nyújthat és tanulmányi szabadságot biztosíthat a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól, stb. függetlenül.
- Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében:
  - A munkáltató a képzési terv készítésénél külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
  - A kevesebb mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

**e.) A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.**

Az intézmény olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a



munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.

**f.) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.**

- Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, házassága, családtag halála) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).
- A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- Biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.
- Lehetőségeihez mérten intézményi családi rendezvényeket szervez.

**g.) A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.**

- A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az intézmény biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.
- Amennyiben a munkavállaló a Marcali Városi Kulturális Központnál fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

**h.) A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.**

- A Marcali Városi Kulturális Központ figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.
- Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.
- A Marcali Városi Kulturális Központ folyamatos kapcsolatot tart a helyi nemzetiségi (roma) kisebbségi önkormányzattal.

## V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.

A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy a jelenlegi és az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2016. december 31.-ig hatályos.

Módosítva: Marcali, 2015. 04.01.

Vigmondné Szalai Erika  
igazgató



Marcali Városi Kulturális Központ  
MINÓSÍTETT KÖZMŰVELŐDÉSI INTÉZMÉNY

1. számú melléklet

### **A Marcali Városi Kulturális Központ esélyegyenlőségi szempontjainak betartása**

2015. 04. 01-től a Marcali Városi Kulturális Központ esélyegyenlőségi referense:  
T. Molnár Gertrúd művelődésszervező, szakmai-helyettes.

A témával kapcsolatos kérdésekben a 2015. 04. 01-én módosított Marcali Városi Kulturális Központ esélyegyenlőségi tervében leírtak az irányadók.  
Az esélyegyenlőségi tudásmegosztás időpontjáról az esélyegyenlőségi felelős tájékoztatja a dolgozókat, melyen kötelező a részvétel.

Marcali, 2015. 04. 01.

Vigmondné Szalai Erika  
igazgató