

**Kölcsey Ferenc Művelődési Központ és Könyvtár Oroszlány**

📍 2840 Oroszlány, Szent Borbála tér 1.

☎ 34/300-336 Igazgató: 20/551-3441

✉ szinter@oroszlany.hu

🌐 [www.kfmkk.hu](http://www.kfmkk.hu)



## ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

A Kölcsey Ferenc Művelődési Központ és Könyvtár (KFMKK) 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 Kölcsey Ferenc Művelődési Központ 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 KFMKK 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 megvallására, megtagadására. Senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

## 2. A megkülönböztetés tilalma

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

A KFMKK 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.

- a) 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.
- b) 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 egyenlőtlenység 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

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 jövőendő munkatársak kiválasztásánál az intézmény nem tesz különbséget - természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembevételével - 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

- 1.) A KFMKK 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
  - könyvtári szakember 1 fő
  - közművelődési szakember 1 fő
  - közművelődést támogató szakember 1 fő.
- 3.) Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjait az igazgató határozatban jelöli ki. (1. sz. melléklet)
- 4.) 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

Jelen szabályzat előírásainak megismerése és betartása valamennyi munkatárs részére kötelező.

Az intézmény honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Oroszlány, 2025. 09. 18.



*Körtvélyfáy Zoltán*  
Körtvélyfáy Zoltán  
igazgató