

MANK Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi terve 2021.

**MANK MAGYAR ALKOTÓMŰVÉSZETI KÖZHASZNÚ
NONPROFIT
KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG**

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2021.

MANK Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi terve 2021.

Jelen Esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), figyelembevételével készült.

Preambulum

A MANK Magyar Alkotóművészeti Közhasznú Nonprofit Kft. mint a magyar kulturális színtér meghatározó szereplője, a kortárs vizuális művészetek támogatója alapvető céljának tekinti hazánk kulturális sokszínűségének fenntartását, szellemi értékeinek gyarapítását. Ennek fényében munkaszervezetében, szakmai tevékenységének szervezése és gyakorlása során kiemelt figyelmet fordít a vele kapcsolatba került személyek közötti egyenlőség biztosítására, az alapvető emberi jogok sértetlenségének, különösképpen a lelkiismereti- és vallásszabadságnak, a kifejezés szabadságának, és a magánélet sérthetlenségének, a munkaválasztás szabadságának biztosítására, a méltányos és arányos munkabér és a pihenéshez való jog érvényesíthetőségére.

1. Általános célok, etikai elvek

1.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A MANK Magyar Alkotóművészeti Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy tevékenységének folytatása során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók, illetve a tevékenysége során közreműködő személyek bármely szempontú hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására; valamint szakmai tevékenysége során létesített egyéb jogviszonyok létesítésére, megszüntetésére is. A Társaság tevékenységét, szakmai-művészeti programját az alapvető emberi jogok és a társadalmi egyenlőtlenségekre érzékenyen, azokat szem előtt tartva tervezi és bonyolítja.

A Társaság, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 45 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a fogyatékos dolgozók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelők, a 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

1.3. A munkavállalókkal történő együttműködés

A Társaság a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett.

Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

2. Helyzetfelmérés

A Társaságnál történt helyzetfelmérés alapján a 2020. december 1-jei állapotnak megfelelően az adatok a következők:

Az alkalmazotti létszám 86 fő, gyermekgondozási szabadságon van 3 fő,
Az alkalmazásban állók közül 61 fő nő és 25 férfi,
Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 86 fő,
Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 0 fő,
Fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló 0 fő,
18 éven aluli gyermeket nevelők száma 15 fő,
18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma 4 fő,
Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő 0 fő,
Pályakezdő 1 fő,
Öt éven belül 7 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a Társaságnál – jogszabály alapján kötelezően vezetett - illetményszámfejtési és adatszolgáltatási ügyviteli rendszerből, valamint a személyügyi adatbázisból kerültek lekérdezésre.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

3.1. *Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén*

A Társaság az esélyegyenlőségi kérdések hatékony képviseletének biztosítása érdekében esélyegyenlőségi felelőst bízott meg.

A Társaság esélyegyenlőségi felelőse az ügyvezető által megbízott személy:
Mózes Ildikó, titkárságvezető

3.2. Az esélyegyenlőségi felelős feladata:

- a) A Társaság esélyegyenlőségi tervében meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol az ügyvezetőnek.
- b) Javaslatot tesz az ügyvezetőnek az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos intézkedésekre
- c) Kapcsolattartóként fogadja a munkavállalók és együttműködő partnerek részéről érkezett javaslatokat, esetleges panaszokat, melyeket közvetít az ügyvezető számára.

3.3. A MANK munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a Társaság, mint munkáltató:

- a) a nyilvános álláspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében ne alkalmazzon különbségtételt,
- b) a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott álláshely/munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt.

3.4.A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a Társaság az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:

- a) a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ilyen időszakra nézve túlmunkát rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
- b) a gyermekgondozási távollét vagy betegszabadság ideje alatt is tartja a kapcsolatot az érintett munkavállalóval, tájékoztatja és lehetővé teszi részére a képzéseken, továbbképzéseken történő részvételt, segítve ezzel a munkába történő visszatérést.
- c) indokolt esetben biztosítja a rugalmas munkaidőben történő feladatvégzést, az esetenkénti otthonról történő feladatellátást (home office).

4. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a Társaság valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások szerint (a Társaság speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a Társaság esélyegyenlőségi felelőséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a Társaság ügyvezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A Társaság ügyvezetője köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a Társaság ügyvezetője által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi felelőst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a Társaság ügyvezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A Társaság ügyvezetője köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni. Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

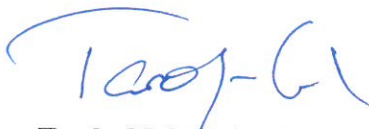
5. Egyéb rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi felelős végzi a Társaság ügyvezetőjével egyeztettek szerint.

A Társasággal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az Esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a munkavállalóknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a Társaság felé.

Jelen Esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a Társaság közzéteszi a www.alkotomuveszet.hu honlapján.

Jelen Esélyegyenlőségi terv 2021. január 1-jén lép hatályba.


Tardy-Molnár Anna
ügyvezető