



Esélyegyenlőségi terv

2021-2023

Jelen esélyegyenlőségi tervet Nyíregyházán, 2021. 01. 04-én a Móricz Zsigmond Megyei és Városi Könyvtár – mint munkáltató (képviselésében: Tomasovszki Anita igazgató), a KKDSZ munkahelyi Alapszervezete (képviselésében: Máténé Németh Judit alapszervezeti titkár), mint a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és az Üzemi Tanács (képviselésében: Oláhné Gócza Krisztina elnök) képviselő együttesen alkották meg és fogadták el.

Vonatkozó törvények, jogszabályok:

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
- 1998.évi XXVI. Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól
- 32/2017. (XII. 12.) EMMI rendelet a kulturális szakemberek továbbképzéséről

Preambulum

Jelen esélyegyenlőségi terv a munkáltatónál alkalmazotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató ezen, munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Jelen esélyegyenlőségi terv a 2021. január 04-től a 2023. december 31-ig tartó időszakra tartalmazza a preambulumban megfogalmazottakat. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2023. december 15.



A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megjelölése

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük

- a nőket,
- a negyvenöt évnél idősebb munkavállalókat, beleértve a nyugdíjasokat is,
- megváltozott munkaképességűek (fogyatékossgal élők),
- a legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő,
- vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókat,
- az érintett önkéntes adatszolgáltatása és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulás alapján az egyedül élőket,
- a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- halmozottan hátrányos helyzetűeknek mindazokat, akikre a fentiek közül több kritérium is teljesül.

I. Általános célok, etikai elvek

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul. Ennek elősegítése érdekében megalkotta az intézmény értékrendjét, mely tartalmazza A magyar könyvtárosság etikai kódexét is.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

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.

4. Méltányos és rugalmas eljárás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását. A munkáltató a Családbarát munkahely intézkedéseivel igyekszik további lehetőséget teremteni a méltányos és rugalmas munkavégzéshez.

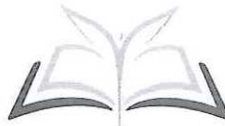
II. Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

(A helyzetfelmérés a 2020. november 18-án rendelkezésre álló adatokat tükrözi.)

1. A munkavállalók létszámviszonyai:

A munkáltatónál 56 fő munkavállaló van alkalmazásban. A foglalkoztatottak 84 %-a (47 fő) nő. A foglalkoztatottak 79 %-a 40 évnél idősebb korú (44 fő), egy munkatársunk fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 3 munkavállaló nevel legalább két vagy több 10 éven aluli gyermeket

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor nem áll a munkáltató alkalmazásában olyan munkavállaló, aki pályakezdőnek tekinthető. A könyvtárban vannak egyedül élő munkavállalók is. Velük kapcsolatban megállapítható, hogy nem érvényesül esetükben sem hátrányos megkülönböztetés, a munkáltató sajátos helyzetüket – lehetőségei szerint – figyelembe veszi, terheik enyhítésére törekszik.



2. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrés, egyéb egészségmegőrző intézkedések:

Az üzemorvos a teljes személyi állomány rendelkezésére áll. A Munkáltató évi egy alkalommal kötelezi a dolgozókat a prevenciós szűrővizsgálatok elvégzésére. A kötelező egészségügyi szűrések mellett alkalmanként és a munkáltató lehetőségeit mérlegelve egyéb szűrővizsgálatokat, orvosi szolgáltatásokat biztosít ingyenesen vagy kedvezményes áron.

3. Képzés, szakmai továbbképzés

Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás: az életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

4. A juttatások területén:

Étkezési hozzájárulásban a fenntartó által költségvetésben biztosított összeg erejéig - valamennyi, utazási hozzájárulásban 7 fő (12%) részesül.

5. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

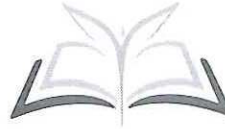
Az intézményben foglalkoztatott munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása:

- Általános iskolai végzettségű: 2 fő
- Középiskolai végzettségű: 16 fő
- Felsőfokú végzettségű: 38 fő

A szakalkalmazottak körében, a beosztások betöltéséhez előírt képesítési követelményekből adódóan, 68 %-ban felsőfokú (főiskolai és egyetemi) végzettségű munkatárs áll alkalmazásban.

Nyelvvizsgálóval igazolt idegen-nyelv tudással rendelkező munkavállalók száma 19 fő, 34%.

A két felső vezető közül 1 nő, a vezető beosztású (osztályvezető) munkavállalók száma 2 fő, ebből 1 nő.



III. Konkrét célok, intézkedések

A Móricz Zsigmond Megyei és Városi Könyvtár az alábbi célokat tűzi ki:

- A könyvtár igazgatója az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében kinevezett esélyegyenlőségi referens és esélyegyenlőségi megbízott munkáját támogatja.
- Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, tanulás tervezése és lehetőség szerinti támogatása.
- Munkakörülmények javítása a fogyatékkal élő munkavállalók részére.
- Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás, a szakmai előmenetel terén.
- Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjas korba történő átmenet elősegítése.

Az aláíró felek megállapítják, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek (pl.: szülőként, fogyatékkal élőként, egyedül élőként, stb.).

IV. Konkrét programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) **Az esélyegyenlőségi referens:** Tóthné Szomolya Ágnes Krisztina
- 2) **Az esélyegyenlőségi megbízott:** Uray Melinda

A referens feladata:

- az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2023. december 18-ig.
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel (szakszervezet, üzemi tanács).

Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2023. december 1.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás vélelmezett előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

- Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

- Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja.
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

3) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.

- A munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.
- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
- A munkáltató munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- A munkáltató az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon teszi közzé.
- Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

4) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás

- Életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- A munkáltató a munkavállalók részére biztosítja a képzésekhez és az azokról szóló tájékoztatókhoz való szabad hozzáférést.
- Visszatérést segítő szakmai képzés a gyermekgondozási vagy ápolási szabadságon lévők számára.
- A munkáltató arra törekszik, hogy a képzések a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében történjenek.

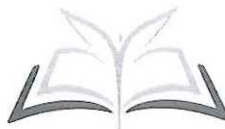


5) Munkakörülmények javítása, különösen a 45 év feletti, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére

- A munkáltató vállalja, hogy a rendelkezésére álló pénzügyi fedezet függvényében a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a 45 év feletti, a nyugdíjkorhatárhoz közeledők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a folyamatosan számítógép előtt munkát végző munkavállalók, a folyamatosan terhet emelők, álló munkát végzők munkakörülményeit.
- Az aláíró felek rögzítik, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók szabad és akadálymentes mozgásáról a könyvtár - anyagi helyzetéhez mérten – folyamatosan gondoskodik. Fizikai akadálymentesítéssel, munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel, munkahelyük elhelyezésével tekintettel van speciális igényeikre.

6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különösen a 45 év feletti, és családos munkavállalókra

- Nem eredményezhet hátrányos megkülönböztetést a juttatások, kedvezmények adása terén a 45 év feletti kor, vagy egyéb hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás.
- A munkáltató valamennyi munkavállaló tekintetében munkabérelőleg felvételének lehetőségét biztosítja, de szabályként rögzíti, hogy a hátrányos helyzetű csoportok tagjai részéről érkező fizetési előleg igénylésének előnyt biztosít.
- A munkáltató havi 2 óra munkaidő kedvezményt biztosít a 45. életévét betöltött munkavállaló, valamint a kettő vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő munkavállaló számára azzal a kikötéssel, hogy a kedvezmény igénybevétele nem mentesíti a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátása alól, és az adott hónapban igénybe nem vett kedvezmény nem vihető át a következő hónapra.
- A munkáltató törekszik a szervezeti kultúra fejlesztésére, a jó munkahelyi légkör kialakítására.
- A törvényben előírt szabadságot a munkáltató kiadja az egyes családi eseményeknél (születés, esküvői, haláleset stb.)
- A szabadság beosztását a munkáltató részben átengedi a munkavállalóknak.
- A családos munkavállalók esetében a munkáltató vállalja a munkaidő kialakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére.



Ennek megvalósulása érdekében:

- A munkavállaló és a közvetlen vezető egyeztetése után kialakított egyéni munkarend alkalmazkodhat a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.
- Kisgyermekesek számára a munkáltató felajánlhatja a részmunkaidőiben történő foglalkoztatás lehetőségét.
- A kisgyermekes munkavállalók esetében átmenetileg „anyás munkaidőt” alakíthat ki, biztosítva ezzel a kisgyermekes speciális igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét. A munkáltató a szabadság ütemezésénél figyelembe veszi az iskolai és bölcsődei szüneteket.
- Kisgyermekes munkavállalók esetén a munkáltató engedélyezi az Otthonról történő munkavégzést (megbetegszik a gyerek, iskolai/óvodai szünet).
- Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők esetében a munkáltató törekszik eleget tenni – a munkaidő beosztásával kapcsolatos – kéréseknek (pl. a délutáni műszakok számának minimalizálása, rugalmas munkakezdés stb.).

A munkáltató a gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:

- A munkáltató a gyermekszülési és a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal.
- A munkáltató a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosíthat, pl. egyéni munkaidő beosztással.

7) Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás terén

A foglalkoztatás terén is biztosítani kell az esélyegyenlőséget, ennek érdekében:

- A vezetők problémaérzékenysége fontos feltétele a bizalom fenntartásának, valamint, hogy a munkatársak feladataik végzésében motiváltak legyenek. A teljesítmények mérése objektív kritériumok alapján történjen.
- A munkáltató minden lehetséges lépést megtesz annak érdekében, hogy biztosítsa a fogyatékkal/segítséggel élő személyek számára a szakmai alkalmasságuk szerinti pozíciók betöltését.



8) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése

- A munkáltató elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszámcsökkentés kényszere esetén is igyekszik a törvény szelleme szerint hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok továbbfoglalkoztatását lehetőségeihez mérten előmozdítani. Ennek érdekében folyamatos egyeztetést folytat az érdekvédelmi szervezetekkel.
- A munkáltató létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való, objektív kritériumok meglétéhez köti.
- A munkáltató arra törekszik, hogy leépítéskor – az azonos szakmai alkalmasság esetén – a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók kerüljenek utoljára leépítésre.
- A munkáltató munkatársai problémamentes nyugdíjba vonulását a megfelelő jogi, emberi hozzáállásával segíti.

9) Esélyegyenlőség biztosítása a könyvtár használói részére

A Móricz Zsigmond Megyei és Városi Könyvtár nyilvános közkönyvtárként szolgáltatásainak szervezése, elhelyezése, az állomány alakítása, valamint a szolgáltatások igénybevételét biztosító eszközök beszerzése során is az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szellemében jár el.

Ennek érdekében:

- A könyvtár törekszik arra, hogy látogatóit ne érje hátrányos megkülönböztetés, szolgáltatásait a felhasználók minél szélesebb köre igénybe tudja venni.
- A tájékoztatás, a szolgáltatások nyújtása során tiszteletben tartja a látogatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

A könyvtárhasználati szabályok kialakításakor a partneri

- kapcsolatok fenntartására, a könyvtárhasználók problémáinak kezelése során együttműködésre törekszik.
- Az épület adottságai, a jelenleg rendelkezésre álló technikai eszközök, valamint a szolgáltatások széles skálája lehetővé teszi az egyenlőtlenségek teljes megszüntetését valamennyi használó esetében. Arra törekszünk, hogy az igények méltányos kezelésével, valamint a felmerülő problémák rugalmas intézésével elősegítsük a könyvtárhasználat esélyegyenlőségének tudatosítását és maximális kihasználását.



MÓRICZ ZSIGMOND
MEGYEI ÉS VÁROSI KÖNYVTÁR
Minőségirányítási Tanács



MÓRICZ ZSIGMOND
MEGYEI ÉS VÁROSI
KÖNYVTÁR

V. Záradék

A három éves időszakra elfogadott Esélyegyenlőségi tervet lejárta előtt módosítani csak új jogszabályi előírások miatt lehet. Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása, az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése érdekében az alábbi szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják. A felek megállapodnak, hogy jelen esélyegyenlőségi terv változatlan tartalmú elfogadásáról vagy annak módosításáról legkésőbb 2023. december 15-ig egyeztetnek.

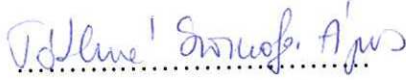
Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása, az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése érdekében az alábbi szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Nyíregyháza, 2020. december 11.


.....
Munkáltató




.....
Üzemi Tanács
elnöke


.....
Esélyegyenlőségi referens


.....
KKDSZ Alapszervezet
titkára