

TMJV József Attila Megyei és Városi Könyvtár

Esélyegyenlőségi terve



— “Nyitottak vagyunk” —

JÓZSEF ATTILA KÖNYVTÁR TATABÁNYA

2.0 verzió

2022. február 15.

A dokumentum kódja	ESELY
Verziószám	2.0
Állománynév	Eselyegyenloseg_2022.pdf
Oldalszám	
Készítette	Mikolasek Zsófia
Jóváhagyta	
A jóváhagyás dátuma	
A hatálybalépés dátuma	

A módosítások listája

Verzió	Állománynév	Oldalszám	Módosította	Jóváhagyta	A jóváhagyás dátuma	A hatálybalépés dátuma

Minőségirányítási Tanács vezetője

igazgató

KKDSZ titkár

Az esélyegyenlőségi terv a József Attila Megyei és Városi Könyvtár, mint munkáltató, másrészt a KKDSZ választott képviselője közötti megállapodás alapján, a Minőségirányítási Tanács bevonásával készült.

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét elemezze, felmérje, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény preambuluma értelmében minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. A törvényben megfogalmazottakkal egyetértve és azonosulva, a TMJV József Attila Megyei Könyvtára az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából:

1. Általános célok, etikai elvek

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Etv.) követelményeire épül. Hatálya kiterjed a könyvtárra, mint munkáltatóra a könyvtárral munkavállalói jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatársakra (továbbiakban: munkatársak), a könyvtárban működő érdekvédelmi szervekre.

A törvény két - jellegében és feltételeiben különböző – követelményt ró a könyvtárra:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden munkatárs számára
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói számára

1.1. Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A TMJV József Attila Megyei Könyvtára (továbbiakban: Könyvtár) a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét, s a következő irányelvek betartására törekszik:

1.2. A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye

A könyvtár kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, az Etv. 21. §-ában foglaltaknak megfelelően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét, különösen:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárás rendelkezésében

- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben
- h) az előmeneteli rendszerben
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolása során

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

1.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

A Könyvtár a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ezen elv megvalósítása érdekében - a kölcsönös előnyök figyelembevételével mellett -

- a) átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását
- b) a munkatársakat érintő döntések előkészítésébe bevonja a szakszervezetet.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkatársakat a foglalkoztatásuk során érheti.

A könyvtár elkötelezi magát minden munkatársi rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

2. Helyzetfelmérés – 2022. február 15-i állapot szerint

2.1. Létszámadatok

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása a Könyvtárral munkaviszonyban álló (statisztikai létszám: 41 fő), következőkben felsorolt kiemelt célcsoportokra vonatkozik, a csoportok számszerű adatainak megjelenítésével:

- a) a nők:
- b) nők száma a közép-és felsővezetésben:
- c) a negyven évnél idősebb:
- d) a fogyatékkal élők:
- e) a kisgyermekesek
- f) tíz éven aluli gyermeket/gyermeküket egyedül nevelő:

2.2. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi adatok:

Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben a könyvtár különösen érvényesíti:

- a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint
- b) a szociális illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.

Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben a következő módon érvényesíti:

- a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel
- b) a gyógyító-megelőző ellátás
- c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata
- d) az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítése során.

Az üzemorvos a teljes személyi állomány rendelkezésére áll. A munkáltató szorgalmazza a kötelező és prevenciós vizsgálatok elvégztetését.

2.3. A munkavállalók iskolai végzettsége, képzése

A könyvtárban foglalkoztatott munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása:

- a) általános iskolai végzettségű

- b) szakmunkás végzettségű
- c) középiskolai végzettségű:
- d) főiskolai végzettségű:
- e) egyetemi végzettségű:

A szakalkalmazottak körében, a beosztások betöltéséhez előírt képesítési követelményekből adódóan is %-ban felsőfokú végzettségű munkatárs áll alkalmazásban. A felsőfokú végzettségűek között a nők aránya %, az idegennyelv – tudással rendelkező munkatársak többsége nő. A vezető beosztású munkavállalók 100 %-a nő, és közöttük %-ban reprezentált a 40 év feletti aránya is.

A könyvtár a dolgozók szakmai továbbképzésekben, a szakmai továbbképzésekben, a szakmai konferenciákon és tanácskozásokon való részvételét elősegíti, támogatja. A többnapos konferencián, tanulmányúton a szakterület érintett munkatársai az érintett vezetőkkel egyeztetve, a finanszírozási lehetőségek figyelembevételével vehetnek részt.

3. Konkrét célok és intézkedések

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek biztosítása érdekében a könyvtár

- a) igazgatója esélyegyenlőségi munkatársat nevez ki - kapcsolt munkakörben;
- b) felméri az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi könyvtári gyakorlatát
- c) megfogalmazza a vezetőkkel szemben támasztott követelményeket
- d) szabályozza belépéstől a kilépésig tartó munkaügyi folyamatokat
- e) biztosítja a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést
- f) a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók munkakörülményeinek javítása érdekében intézkedéseket fogalmaz meg;
- g) a családos munkatársak számára biztosított kedvezményeket a költségvetés függvényében kiterjeszti
- h) különös figyelmet fordít a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítésére és a nyugdíjas dolgozókkal való humánus törődésre.

3.1. Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során

A könyvtár munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- a) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkatársak kiválasztása során nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot szempontjából

b) a jelölt kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi

3.2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

A könyvtár gondoskodik arról, hogy minden munkatársa korlátozás nélkül hozzájusson

- a) a munkaköri kötelezettsége ellátásához
- b) a szűkebb és tágabb könyvtári közösségben való egyenrangú részvételhez
- c) az egyéni fejlődéshez
- d) az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez
- e) az érdekei érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz

3.3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

A könyvtár gondoskodik róla, hogy minden munkatársa

- a) hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez
- b) hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló forrásokhoz
- c) részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján

3.4. Egyenlő bánásmód a bérezésben

Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az illetményeket az „azonos értékű munkáért azonos illetmény” elve alapján állapítsák meg.

3.5. Elhelyezés és munkakörülmények javítása

A könyvtár igyekszik a munkakörülményeket és a munkahelyi légkört úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kibontakozását:

- a) javaslatot tesz a különböző munkakörökben dolgozó munkatársak munkakörülményeinek és munkafeltételeinek a javítására
- b) intézkedik a munkatársak jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartásához szükséges változásokról
- c) aktív eszközökkel ösztönzi a munkatársakat az egészséges életmód kialakítására, folytatására

3.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A könyvtár tiszteletben tartja a munkatársak emberi méltóságát. Ennek érdekében olyan feltételeket, körülményeket alakít ki és olyan szabályzatokat működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesíti:

- a) az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét érvényesíti a munkatársak vonatkozásában és a vezető kiválasztásában is
- b) az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti az intézmény szervezeti és vezetési kultúráját
- c) folyamatosan tartja a kapcsolatot a nyugdíjas dolgozókkal

4. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javítása

A törvényi szabályozásnak megfelelően a könyvtár megkülönböztetett figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkatársak esélyegyenlőségének elősegítésére, különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a fogyatékossgal élők és a családos munkatársak helyzetének javítására.

4.1. A női munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A nőekkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében a könyvtár figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját.

4.2. A negyven évnél idősebb munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A negyven évnél idősebb munkatársakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:

- a) az előmenetel segítése
- b) a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása
- c) a nyugdíj előtt álló munkatársak életpályájának segítése
- d) a nyugdíjas munkatársakkal való humánus törődés.

4.3. A fogyatékossgal élő munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A könyvtár felméri a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének könyvtári helyzetét és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit a fogyatékossgal élő munkatársak helyzetének javítására.

4.4. Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkatársak nyilvántartása céljából a könyvtár a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” nyomtatványt alkalmazza. A családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a könyvtár előmozdítja:

- a) a gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítségét
- b) a gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók részére a csökkentett munkaidő lehetőségét (arányosan csökkentett illetménnyel)
- c) a részmunkaidőben való munkavállalás a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt
- d) a rugalmas munkaidő beosztást
- e) a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembevételét, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
- f) a rendkívüli családi események esetére szabadság biztosítása a rendes szabadságkeret terhére.
- g) a szabadság igénybe vételénél az óvodai és iskolai szünetek figyelembe vétele.

4.5. A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése

A munkáltató elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszámcsökkentés esetén is igyekszik a törvény szelleme szerinti hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok továbbfoglalkoztatását – lehetőségeihez mérten - előmozdítani. Ennek érdekében folyamatos egyeztetést folytat az érdekvédelmi szervekkel. Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való objektív kritériumok meglétéhez köti. Arra törekszik, hogy leépítéskor – az azonos szakmai alkalmasság esetén – a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók kerüljenek utoljára leépítésre. jelentős számú létszámleépítés esetén programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók számára új szakma elsajátítására, új munkahely keresésére.

A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét – a beleegyezése nélkül – nem csökkenti. Munkatársai problémamentes nyugdíjba vonulását a megfelelő jogi, emberi hozzáállásával segíti.

5. A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről és a panasztételi eljárásról

Az esélyegyenlőségi tervet minden dolgozónak ismernie kell, és mindenki számára hozzáférhetővé kell lennie. Gondoskodni kell arról is, hogy ha a munka több telephelyen zajlik, akkor minden telephelyen legyen belőle elérhető példány. A dolgozók tájékoztatása az alábbi módokon történik.

- a) személyes tájékoztatás az új belépők számára
- b) nyilvános közzététel az intézményi honlapon
- c) éves tájékoztatás osszdolgozói értekezleten

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós vagy vélt előfordulása esetén a munkatárs az esélyegyenlőségi megbízotthoz fordulhat.

Az esélyegyenlőségi törvény rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különböző jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jogi perben, munkaügyi perben, illetve fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során – érvényesíthető.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: hatóság) kérelem alapján, illetve a törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak- e esélyegyenlőségi tervet. A vizsgálat alapján határozatot hoz, sőt arra is lehetősége van, hogy a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indítson a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében. A hatóság határozata és végzése ellen a közigazgatási döntésekre vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. Az eljárás a Törvényszék hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

6. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

A könyvtár igazgatója az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá az esélyegyenlőségi terv megvalósítása érdekében esélyegyenlőségi munkatársat nevez ki. Az esélyegyenlőségi munkatárs megbízása a megbízott munkaköri leírásában szerepel. Esélyegyenlőségi megbízott: Ballabás Andrea

7. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladatai:

- a) minden évben legalább egy esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékoztató megtartása az intézmény dolgozói számára
- b) az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata három évente
- c) az esélyegyenlőségi terv elkészítése a következő időszakra, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel.
- d) az esélyegyenlőségi tervben szereplő konkrét célok felmérése, tájékoztatás nyújtása a vezetőség számára problémahelyzet felmerülése esetén.

8. A könyvtárhasználók esélyegyenlőségének biztosítása

A József Attila Megyei és Városi Könyvtár nyilvános könyvtárként szolgáltatásainak szervezése, az állomány alakítása, valamint a szolgáltatások igénybevételét biztosító eszközök beszerzése során is az egyenlőbánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szellemében jár el.

Ennek érdekében:

- a) a könyvtár törekszik arra, hogy látogatóit ne érje hátrányos megkülönböztetés
- b) szolgáltatásait a felhasználók minél szélesebb köre igénybe tudja venni
- c) a tájékoztatás, a szolgáltatások nyújtása során tiszteletben tartja a látogatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét
- d) a könyvtárhasználati szabályok kialakításakor a partneri kapcsolatok fenntartására, a könyvtárhasználók problémáinak kezelése során együttműködésre törekszik.