

9-1-1/2022.



II. RÁKÓCZI FERENC MEGYEI ÉS VÁROSI KÖNYVTÁR

CÍM: 3530 MISKOLC, GÖRGEY U. 11. – POSTA: 3501 MISKOLC, PF. 176.
TEL.: 46/503-120 – FAX: 46/340-443 – RAKOCZI@RFMLIB.HU – WWW.RFMLIB.HU



Esélyegyenlőségi terv a 2022. január 1. – 2023. december 31. közötti időszakra

Jelen esélyegyenlőségi tervet Miskolcon, 2021. december 14-én

a **II. Rákóczi Ferenc Megyei és Városi Könyvtár**, mint munkáltató (képviselésében: Csoma-Simon Mária, mb. igazgató),

a **KKDSZ munkahelyi szervezete** (képviselésében: **Miklós Katalin** szakszervezeti titkár, mint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet) és

az **Üzemi Tanács** (képviselésében: **Benke Adrienn** elnök)

képviselői együttesen, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénynek megfelelően 63. §-a (4) bekezdésében előírtak szerint alkották meg és fogadták el.

A megállapodást az aláíró felek a 2022. január 1. – 2023. december 31. közötti időszakra elfogadják.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: **2023. december 15.**

Preambulum

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

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megjelölése

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük

- a nőket,
- a negyven évnél idősebb munkavállalókat,
- a fogyatékkal élőket,
- a legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, egyedülálló munkavállalókat,
- az érintett önkéntes adatszolgáltatása és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulása alapján az egyedül élőket,
- a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- a pályakezdőket,
- 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, az áthelyezés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, 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.

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 elbánás

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.

II. Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

1. A munkavállalók létszámviszonyai:

A munkáltatónál 103 engedélyezett álláshelyen 103 fő van alkalmazásban (teljes munkaidőre átszámítva).

A foglalkoztatottak 77%-a nő, 78%-a 40 évnél idősebb korú. Az összes foglalkoztatott közül csak 3 fő, mely a foglalkoztatottak 3%-a a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű. Az alkalmazottak 24%-a nevel 16 éven aluli gyermeket, két vagy több 10 éven aluli gyermeket jelenleg egy munkatárs sem, 10 éven aluli gyermeket a munkatársak 10%-a nevel.

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor a munkáltató alkalmazásában nincs olyan munkavállaló, aki pályakezdőnek tekinthető.

A könyvtárban vannak egyedül élő munkavállalók is. Velük kapcsolatban megállapítható, hogy nem érvényesül esetükben sem a hátrányos megkülönböztetés, a munkáltató sajátos helyzetüket – lehetőségei szerint – figyelembe veszi, terheik enyhítésére törekszik.

2. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrési, képzési adatok:

Az üzemorvos a teljes személyi állomány rendelkezésére áll. A munkáltató szorgalmazza a kötelező és prevenciószűrővizsgálatok elvégzését.

A szakmai konferenciákon és előadásokon való részvétel elősegítése kiemelt jelentőségű. 2021-ben 19 programon a munkavállalók 125 alkalommal éltek ezekkel a lehetőségekkel.

Kötelező továbbképzésként kezelt képzési formában 31 fő vett részt, 13 tanfolyam keretében összesen 36 tanúsítványt, bizonyítványt szerzett 2021-ben. OKJ-s képzésben 4 fő vett részt. Egyetemi informatikus könyvtáros diplomát 1 fő szerzett.

A többnapos konferencián, tanulmányúton a szakterület érintett munkatársai az érintett vezetőkkel egyeztetve, a finanszírozási lehetőségek figyelembe vételével vesznek részt, keresve a rugalmas megoldási lehetőségeket.

3. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

Az intézményben foglalkoztatott munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása:

- Általános iskolai végzettségű: 2 fő
- Szakmunkás végzettségű: 6 fő
- Középiskolai végzettségű: 28 fő
- Főiskolai végzettségű 42 fő
- Egyetemet végzett 26 fő
- Ebből tudományos fokozattal rendelkezik 0 fő

A szakalkalmazottak körében, a beosztások betöltéséhez előírt képesítési követelményekből adódóan is, 68%-ban felsőfokú (főiskolai és egyetemi) végzettségű munkatárs áll alkalmazásban. A felsőfokú végzettségűek között a nők aránya igen magas, 82%, de kiegyensúlyozott a fiatalabbak és a 40 év felettiiek vonatkozásában.

Az idegennyelv-tudással rendelkező munkavállalók többsége nő.

A vezető beosztású munkavállalók 82%-a nő, és 86%-ban reprezentált a 40 év feletti aránya is. A nők az intézmény legnagyobb munkavállalói csoportját alkotják. Ebből kifolyólag jelentős súlyuk van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor képesek érdekeik érvényesítésére.

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, 40 éven felülként, egyedül élőként stb.).

III. Konkrét célok, intézkedések

A II. Rákóczi Ferenc Megyei és Városi Könyvtár az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A könyvtár igazgatója az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenseket nevez ki.
- 2) A munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód elvének betartása alapelv.
- 3) A lehetséges eszközök igénybevételével törekszünk az emberi erőforrás fejlesztésére, a munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás elősegítésére, szabályozására.
- 4) A munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékossgal élő munkavállalók munkakörülményeinek figyelemmel kísérése.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás, a szakmai előmenetel terén.
- 7) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Konkrét programok a célok megvalósítása érdekében

1. *Az esélyegyenlőségi referensek: Duró Tímea és Konczné Hrivnyák Ivett*

A referensek feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel (szakszervezet, üzemi tanács).

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt – egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás stb. – anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

Az egyeztetett javaslat benyújtásának határideje: 2021. december 13.

2. *Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása*

- A munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.
- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra kell helyezni.
- A munkáltató az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon teszi közzé.
- Álláshirdetéseiben nem szerepelhetnek életkori kitételek.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél sem utasítható el a 40 év feletti jelentkező.

3. *Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás*

- A dolgozók képzési igényeinek és szükségleteinek felmérésére alapozva, az ötéves képzési tervet figyelembe véve, éves beiskolázási tervet készít, amelyben szerepelnek a belső és külső képzések témái, illetve a beiskolázandók névsora.
- Az életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulás lehetőségét kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- A munkáltató megkülönböztetés nélkül biztosítja a munkavállalók részére a képzésekhez és az azokról szóló tájékoztatókhoz való szabad hozzáférést.
- A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket. Az idősödő munkavállalók képzésére fokozottan ügyelni kell, számukra olyan képzési programokat indítani, amely megakadályozza lemaradásukat.
- A magasabb végzettséget igénylő pozíció megüresedése vagy új keletkezése esetén a munkáltató először a szervezeten belül alkalmas vagy alkalmassá tehető dolgozók közül szűr.
- A munkavállaló a belső képzések szervezése során arra törekszik, hogy a képzések a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében történjenek. A női munkavállalók továbbképzése, képzése illeszkedjen családi kötelezettségeikhez, akár távoktatásban is elsajátítható az előmenetelükhöz fontos ismereteket. Ezt a lehetőséget a férfi munkavállalóknak is fel kell ajánlani.

4. Munkakörülmények javítása a 40 év felettek és a fogyatékossgal élő munkavállalók részére

- A munkáltató vállalja, hogy a rendelkezésére álló pénzügyi fedezet függvényében a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a 40 év felettek, a nyugdíjkorhatárhoz közeledők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a 40 év feletti, folyamatosan számítógép előtt munkát végző munkavállalók, a folyamatosan terhet emelők, álló munkát végzők munkakörülményeit.

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató felhívja a figyelmet, ill. kezdeményezi a prevenciók szűrővizsgálatokat pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség, csontritkulás-mérés, rákszűrés stb. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi, ehhez az intézményen belül lehetőséget biztosít.

- Az aláíró felek rögzítik, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók szabad és akadálymentes mozgásáról a könyvtár – anyagi helyzetéhez mérten – folyamatosan gondoskodik. Fizikai akadálymentesítéssel, a munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel, munkahelyük elhelyezésével tekintettel van speciális igényeikre.

5. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra

- Nem eredményezhet hátrányos megkülönböztetést a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti kor, vagy egyéb hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás.

- Valamennyi munkavállaló tekintetében a fenntartó szabályzatának megfelelően illetmény előleg felvételének lehetőségét biztosítja, de szabályként rögzíti, hogy a hátrányos helyzetű csoportok tagjai részéről érkező fizetési előleg igénylésének előnyt biztosít.

- Gyermekekeseknél biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

- Közvetlen hozzátartozó halála esetén – indokolt esetben – a munkavállaló rendkívüli temetési segélyben részesülhet.

- A törvényben előírt szabadságot biztosítani kell egyes családi eseményeknél (születés, haláleset stb.)

- A *családos munkavállalók* esetében a munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál törekszik a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására a dolgozó írásbeli kérésének megfelelően.

Ennek megvalósulása érdekében:

- A munkavállaló és a közvetlen vezető egyeztetése után kialakított egyéni munkarend alkalmazkodhat a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.

- *Kisgyermekesek* számára a munkáltató felajánlja a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét.

- Egyes munkavállalók esetében átmenetileg „anyás munkaidőt” alakíthat ki, biztosítva ezzel a kisgyermekesek speciális igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.

- A szabadság ütemezésénél figyelembe veszi az általános iskolai, óvodai és bölcsődei szüneteket.

- *Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők esetében* a munkáltató törekszik eleget tenni a kinyilvánított és figyelembe vehető – a munkaidő beosztásával kapcsolatos – kívánásaiknak (pl. a délutáni műszakok számának minimalizálása, rugalmas munkakezdés stb.).
- *Más településről naponta bejáró munkavállalók* esetében a munkáltató a munkahely és az adott település közötti közlekedés viszonyaira tekintettel vállalja, hogy a munkavállaló ezzel kapcsolatos, a munkaidő beosztására vonatkozó kéréseit lehetőségeihez képest figyelembe veszi.
- A munkáltató munkahelyi családi rendezvényeket szervez, biztosítja egyéb rendezvényein a munkavállaló családtagjainak kedvezményes részvételét pl. Mikulás napi rendezvény.
- A *gyermekgondozási szabadságon lévő* munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:
 - A gyermekszülési és a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal.
 - A munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít, pl. egyéni munkaidő beosztás.

6. Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás, a szakmai előmenetel terén

A szakmai előmenetel terén is biztosítani kell az esélyegyenlőséget, ennek érdekében:

- Az előléptetésnél csak a képzésben eltöltött időt, a szakmai ismereteket, a munkakörben elvárt kompetenciákat lehet figyelembe venni.
- A szakterületek vezetőinek 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 fogyatékossgal/segítséggel élő személyek számára a szakmai alkalmasságuk szerinti pozíciók betöltését.
- A könyvtár munkatársainak szakmai egzisztenciáját érintő személyügyi információk hozzáférhetőségét az érintettek számára biztosítja.
- A munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.
- Lehetőséget kell biztosítani minél szélesebb körben a részmunkaidős foglalkoztatásra.

7. Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése

A munkáltató elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszámcsökkentés kényszere 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.

V. A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről

Az esélyegyenlőségi tervet minden dolgozónak ismernie kell, és mindenki számára hozzáférhetőnek 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:

- személyes tájékoztatás az új belépők számára,
- jól látható helyen kifüggesztett esélyegyenlőségi terv,
- nyilvános közzététel az intézményi honlapon.

VI. Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata

A kétéves időszakra elfogadott Esélyegyenlőségi tervet lejárta előtt módosítani csak új jogszabályi előírások miatt lehet.

Záradék

A II. Rákóczi Ferenc Megyei 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.

- 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 könyvtárhasználati problémáinak kezelése során együttműködésre törekszik.
- Az épület adottságai, a jelenleg rendelkezésre álló technikai eszközök, valamint a szolgáltatások széles skálája sem teszi lehetővé az egyenlőtlenségek teljes megszüntetését valamennyi használó esetében. Ezért arra törekszünk, hogy az igények méltányos kezelésével, valamint a felmerülő problémák rugalmas elintézésével elősegítsük a könyvtárhasználók esélyegyenlőségének javulását.

A felek megállapodnak, hogy jelen esélyegyenlőségi terv változatlan tartalmú elfogadásáról vagy annak módosításáról legkésőbb **2023. november 1-jéig** egyeztetnek.

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

A KKDSZ munkahelyi szervezete
Az Üzemi Tanács

Miskolc, 2021. december 14.

Munkáltató részéről



Munkavállalók részéről



Bauke Adrienn