

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
2024. július 1. – 2027. június 30.

Eötvös Károly Könyvtár esélyegyenlőségi terve:

Verziószám	1.0
Oldalszám	7 oldal
Jóváhagyta	Dr. Baranyai Tamás igazgató
A jóváhagyás dátuma	2024. június 18.
A hatálybalépés dátuma	2024. július 1.

A módosítások listája:

Verzió	Állománynév	Oldalszám	Módosította	Jóváhagyta	A jóváhagyás dátuma	A hatálybalépés dátuma



[Handwritten signature]
igazgató
Dr. Baranyai Tamás

I. Bevezetés

Az Eötvös Károly Könyvtár, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató), valamint a munkáltatónál működő Üzemi Tanáccsal az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv.) valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében – a Tv. 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján *(a 63. § (4) bekezdése a 2006. CIV. törvény 12. § (1) bekezdésével megállapított szöveg)*, figyelemmel a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben foglalt rendelkezésekre – a munkáltató 2024. július 1-jétől 2027. június 30-ig terjedő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét (továbbiakban Terv) az alábbi tartalommal fogadják el.

II. Általános célok és etikai elvek

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele munkaviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A munkáltató a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a munkaviszonyra alkalmazandó, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.

III. Alapelvek

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- faji hovatartozása, bőrszíne,
 - nemzetisége,
 - anyanyelve,
 - fogyatékosága,
 - egészségi állapota,
 - vallási vagy világnézeti meggyőződése,
 - politikai vagy más véleménye,
 - családi állapota,
 - anyasága (várandóssága) vagy apasága,
 - szexuális irányultsága, nemi identitása,
 - életkora,
 - társadalmi származása,
 - vagyoni helyzete,
 - foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - érdekképviselőhez való tartozása,
 - egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt
- részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

2.) Biztosítja, hogy munkavállalók közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából

legyen lehetőség, a jogszabályokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a munkavállalók állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

IV. Helyzetelemzés

1. Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez a KIRA rendszerben összegzett állapotot vettük alapul. Az intézmény engedélyezett létszáma: 53,5 fő (természetes személy 54 fő).

Életkor	Fő (%)	szakmai	nem szakmai	nő	férfi
20-25 év	3 (6%)	2	1	3	0
26-35 év	7 (13%)	4	3	6	1
36-45 év	10 (19%)	10	0	9	1
46-55 év	21 (39%)	18	3	17	4
56-63 év	13 (24%)	9	4	10	3
Összesen:	54 (100%)	43 (80%)	11 (20%)	45 (83%)	9 (17%)

2. Az intézményben ~39% a 46-55 év közötti, valamint ~ 13% az 56-63 év közötti nők aránya, akiket kiemelt célcsoportnak tekintünk. A férfi munkatársaink (17%) életkoruktól függetlenül, arányukból adódóan szintén védendő célcsoport.

Folyamatosan nyomon követjük és elősegítjük a GYED-ről, GYES-ről visszatérő kollégák munkáját, a munkaidőkeret adta előnyöket biztosítjuk minden dolgozónak.

3. Az intézményben 2 fő magasabb vezető beosztásban dolgozik, mindkettőjük a kiemelt célcsoportba tartozik (férfi, 46-60 év). Az egyéb vezetők mindegyike nő jelen időszakban.

A nők magasabb arányából következik, hogy a továbbképzésekben nagyobb arányban ők vesznek részt.

V. Célok

1. A helyzetelemzés alapján biztosítjuk az 50 év feletti munkavállalók szakmai ismereteinek bővítését szervezett vagy egyéb szakmai képzés keretében.
2. A munkaegészségügyi vizsgálatok mellett javasoljuk a nem kötelező szűrővizsgálatokon való részvételt is.
3. A megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő embertársaink alkalmazását elősegítjük, támogatott formában.
4. A munkából huzamosabb ideig távollévő munkavállalókkal (betegség, GYED, GYES, fizetés nélküli szabadság) szűkebb munkahelyi közössége és a vezetés tartja a kapcsolatot, a távollétében történő eseményekről rendszeresen beszámolnak.

VI. Intézkedések

1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki:

Referens: Makai Lajosné

2. A referens 2027. június 15-ig az addig eltelt időről beszámolót készít. Az Üzemi Tanáccsal és a vezetőséggel előkészíti a következő időszak Esélyegyenlőségi Tervét, amelynek elfogadási határideje: 2027. június 20.

3. A munkavállalóknak lehetőségük van panaszt tenni. A panaszt az esélyegyenlőségi referens véleményezi, majd írásban közli a munkáltatóval a panasz tényét.

EÖTVÖS KÁROLY KÖNYVTÁR

4. A panasz kivizsgálásának megkezdését 5 munkanap alatt meg kell kezdeni és a vizsgálat csak a szükséges ideig húzódhat el.
5. Törekedni kell arra, hogy a felmerülő panaszokat békés úton rendezzék a felek.
6. Ha megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód sérült, a munkáltatói intézkedést fel kell függeszteni.

Veszprém, 2024. június 18.



Dr. Baranyai Tamás
igazgató

