



Az Eötvös Károly Megyei Könyvtár

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**2021. július 1. – 2024. június 30.
közötti időszakra**

Veszprém

I. Bevezetés

Az Eötvös Károly Megyei 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 foglalt rendelkezésének alapján figyelemmel a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. Törvényben foglalt rendelkezésekre – a munkáltató 2021. július 1-jétől 2024. 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

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,
- érdekképviselethez 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

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez a KIRA rendszerben összegzett állapotot vettük alapul. Az intézmény engedélyezett létszáma: 51,5 fő (természetes személy 52 fő).

Életkor	Fő (%)	szakmai	nem szakmai	nő	férfi
20-25 év	2 (4%)	2	0	2	0
26-35 év	4 (8%)	3	1	3	1
36-45 év	17(34%)	15	2	13	4
46-55 év	17 (34%)	14	3	15	2
56-65 év közötti	10 (20%)	7	3	7	3
Összesen:	50 (100%)	41 (82%)	9 (18%)	40 (80%)	10 (20%)

2 fő szakmai munkatárs munkaköri betöltésére későbbi időpontban kerül sor.

2. Az intézményben ~34% a 46-55 év közötti, valamint ~ 20% az 56-60 év közötti nők aránya, akiket kiemelt célcsoportnak tekintünk. A férfi munkatársaink (20%) 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 vezető beosztásban dolgozik, utolsó kettő kategóriába tartoznak. Az egyéb vezetők mindegyike nő jelen időszakban.

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

IV. 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.

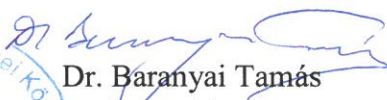
V. Intézkedések

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

Referens: Makai Lajosné

2. A referens 2024. június 15-ig az addig eltelt időről beszámolót készít. Az Üzemi Tanáccsal és a vezetőséggel előkészíti a következő időszak Esélyegyenlőségi Tervét, amelynek elfogadási határideje: 2024. június 20.
3. A munkavállalóknak lehetőségük van panaszt tenni. A panaszt az esélyegyenlőségi referens véleményezi, majd írásban közli a munkáltatóval a panasz tényét.
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, 2021. június 18.


Dr. Baranyai Tamás
igazgató



