

Esélyegyenlőségi terv

2020. jan. 1- 2022. dec. 31.

Deák Ferenc Megyei és Városi Könyvtár

Preambulum

Az esélyegyenlőségi terv a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint esélyegyenlőségük biztosítását szolgáló irányelveket és intézkedéseket tartalmazza.

Általános rész

A Deák Ferenc Megyei és Városi Könyvtár összesen 54 munkavállalót foglalkoztat.

Felsőfokú végzettségű munkavállaló - szakmai munkakörben: (36 – 67 %)

Nem felsőfokú végzettségű - szakmai munkakörben: (12 – 22 %)

- egyéb munkakörben: (6 – 11 %)

Vezetői megbízás igazgató (1)
 igazgatóhelyettes (2)
 csoportvezető (4)

A munkáltató az esélyegyenlőségi feladatok ellátására esélyegyenlőségi referenst bíz meg.

Referens: Gyenes Imre

Feladata

- A fegyelmi, illetve kártérítési felelősség megállapítására irányuló eljárásokban – a munkavállaló kérelmére – részt vesz.
- Figyelemmel kíséri az Esélyegyenlőségi törvényben, valamint jelen Esélyegyenlőségi tervben foglaltak érvényesülését. Feladata továbbá:
- a célcsoportokra vonatkozó konkrét vizsgálatok lefolytatása, valamint az
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseléssel való egyeztetése.

Munkáltató vállalja, hogy:

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- A szakképzett és alkalmazkodni képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő képzéseken való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
- A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.

- a) Ennek érdekében a minden évben elkészítendő helyi éves képzési tervben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére,
- b) a tanulást, továbbképzést tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel is támogathatja a munkáltató.
- A családos munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása érdekében a munkáltató
 - a) az éves szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket;
 - b) biztosítja a rendkívüli családi események (gyermek születése, ballagása, esküvője stb.) esetére a szabadság igénybevételét (a rendes szabadsága terhére);
 - c) a GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedését elősegíti;
 - d) a rendkívüli munkavégzés elrendelésekor lehetőség szerint figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai és iskolai nyitva tartás rendjét;
 - e) a munkavégzés zavartalan menetének biztosítása mellett, lehetőség szerint rugalmas munkaidő biztosítására törekszik.

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megjelölése

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük:

- a.) a nőket,
- b.) a negyven évnél idősebb munkavállalókat,
- c.) a pályakezdőket,
- d.) a továbbképzési kötelezettséggel bírókat,
- e.) a legalább két, 14 éven aluli gyermeket nevelő vagy 14 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókat,
- f.) az érintett önkéntes adatszolgáltatása és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulás alapján az egyedül élőket, romákat, megváltozott munkaképességűeket,
- g.) a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- h.) a más településről naponta bejárókat.

Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

a.) Női munkavállalók (43 – 80 %)

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 (ld.: szülőként, egyedül élőként, stb.).

b.) Negyven évnél idősebb munkavállalók (41 – 76 %)

Hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

d.) Pályakezdő munkavállalók (2- 4 %)

Pályakezdő fiatal a huszonötödik életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét – be nem töltött személy.

e.) Legalább két, 14 éven aluli gyermeket nevelő vagy 14 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók (10 – 19 %)

Az aláíró felek megállapítják, hogy foglalkoztatásukkal kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, különféle - később részletezendő - kedvezményben részesülnek.

f.) Egyedül élő munkavállalók (8- 15 %)

Velük kapcsolatban megállapítható, hogy nem érvényesül esetükben sem hátrányos megkülönböztetés, a munkáltató sajátos helyzetüket – lehetőségei szerint –figyelembe veszi, terheik enyhítésére törekszik.

g.) A betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő munkavállalók 1 – 2 %)

h.) A más településről naponta bejáró munkavállalók (14- 26 %)

- Egészségi fogyatékkal élő, vagy kisebbségi népcsoporthoz tartozó kolléga nincs az intézményben.

Az aláíró felek összefoglalóan megállapítják, hogy a hátrányos helyzetűnek tekintett munkavállalók foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, esetenként pozitív megkülönböztetésben részesülnek.

A hátrányos helyzet enyhítését és az esélyegyenlőséget szolgálni hivatott programok

a.) A nők esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

A nők az intézmény legnagyobb munkavállalói csoportját alkotják. Ebből kifolyólag a közösség tagjaiként jelentős súlyuk van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor, képesek érdekeik érvényesítésére.

Fontos, hogy a GYES, illetve GYED folyamán a kisgyermekes szülő ne essen ki teljesen az információáramlásból, szakmai és emberi kapcsolatait megtartsa munkahelyével és kollégáival. Ennek formája lehet a rendezvényekre való meghívás, személyes kapcsolattartás, belső képzéseken, tréningeken való részvétel biztosítása, tanulmányok anyagi támogatása. A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók esetében családbarát megoldás a szülő átmeneti ideig részmunkaidőben, csökkentett munkaidőben való alkalmazása.

b.) A negyven évnél idősebb munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató elősegíti a foglalkoztatás-egészségügyi szolgálatok működését. Szorgalmazza a nem kötelező szűrővizsgálatokon való részvételt.

c.) A pályakezdő munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgálni hivatott intézkedések

A pályakezdő fiatalok legnagyobb nehézsége elméleti tudásuk a gyakorlati életben történő alkalmazása. Ennek elősegítése és megvalósulása érdekében a munkáltatónál tapasztalattal rendelkező könyvtárosok feladatául tűzi a pályakezdők munkájának nyomon követését, tanácsokkal való segítségét, irányítását, véleményezését.

A munkáltató a pályakezdő munkavállalók továbbképzését anyagi lehetőségeihez képest támogatja.

d.) A továbbképzési kötelezettséggel bíró munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló intézkedések.

A munkáltató támogatja a munkavállalók továbbtanulását, a munkájukhoz kapcsolódó felsőoktatási-, akkreditált képzéseken, OKJ-s és egyéb tanfolyamokon való részvételüket. (lásd. továbbképzési terv)

e.) A legalább két, 14 éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló intézkedések

Ezen munkavállaló csoport szülői feladataira tekintettel a lehetőségekhez képest rugalmasabb munkaidő-beosztás indokolt.

f.) Az egyedülállók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló intézkedések

Az aláíró felek egyetértenek abban, hogy az egy háztartásban egyedül élők fajlagos terhei az egy háztartásban többen élőkhez képest nagyobbak.

Ezért rögzítik, hogy munkáltató – amennyiben erre irányuló megkeresés érkezik hozzá – a személyes adatok védelméről szóló jogszabályok betartása mellett ezen munkavállalók számára biztosítja, hogy túlmunkával, eseti és rendszeres megbízások teljesítésével jövedelmüket kiegészíthessék.

g.) A betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló intézkedések

Ápolási, és gondozási kötelezettségére tekintettel és a lehetőségekhez képest rugalmasabb munkaidő-beosztás alkalmazása.

h.) A más településről naponta bejárók esélyegyenlőségét szolgáló intézkedések

A napi bejárás az átlagosnál nagyobb megterhelést jelent az érintett munkavállalóknak, ezért felek kívánatosnak tartják, hogy ennek enyhítéséhez hozzájáruljanak.

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.

i.) A valamennyi, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportra nézve irányadó intézkedések

A munkáltató elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszám-csökkentés kényszere alatt is igyekszik ezen munkavállalói csoportok tovább-foglalkoztatását lehetőségeihez képest előmozdítani.

Eljárás munkavállalói panasz esetén

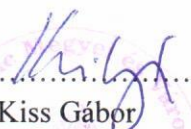
1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közgűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete az intézményben működő szakszervezeti bizottsághoz fordulhat.
2. A Szakszervezeti Bizottság a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 munkanapon belül.
3. A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

4. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
5. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a Felek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Zalaegerszeg, 2020. jan. 2.

5



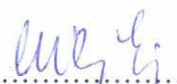
.....

Kiss Gábor
DFMVK igazgató



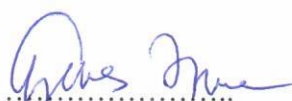
.....

Cserhalmi Henriette
KKDSZ elnök



.....

Szili Erika
a Közalk. Tanács elnöke



.....

Gyenes Imre
esélyegyenl. biztos