



A Csorba Győző Könyvtár esélyegyenlőségi terve

a 2017. április 10. – 2018. december 31. időszakra

2017. április 3.

PREAMBULUM

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre, a Csorba Győző Könyvtár (a továbbiakban: CSGYK vagy munkáltató) képviseletében a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a CSGYK esélyegyenlőségi referense – az intézményben működő Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezetének titkárnak, valamint a Közalkalmazotti Tanács elnökének közreműködésével – közösen az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

Jelen dokumentum az intézménnyel munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a könyvtár irányelveit és intézkedéseit tartalmazza a munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása érdekében.

I. TÖRVÉNYI HÁTTÉR

1. Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
3. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
4. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
5. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

6. 2006. évi CIV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosításáról
7. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
8. 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól
9. 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról
10. Az Európai Parlament és a Tanács 771/2006/EK határozata (2006. május 17.) az Esélyegyenlőség mindenki számára európai évről (2007) – az igazságos társadalom irányában
11. A Bizottság 68/2001/EK rendelete (2001. január 12.) az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazásáról
12. Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

II. ÁLTALÁNOS CÉLOK

A CSGYK a következő irányelvek betartására törekszik:

a.) Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve:

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, a munkabérek megállapítására, az illetmények szintjének meghatározására, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a jogviszony megszüntetéssel és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, pl. koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, bőrszínük, anyanyelvük, egészségi állapotuk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, vallásuk, világnézeti, politikai meggyőződésük, családi állapotuk, szexuális irányultságuk miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. A munkavállalók a foglalkoztatási jogviszony (részmunkaidős foglalkoztatás, határozott időtartamú foglalkoztatás), illetve érdekképviselőhez való tartozás miatt nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban.

b.) Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A CSGYK a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az intézmény a saját és munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

c.) Partneri kapcsolat, együttműködés:

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

d.) Társadalmi szolidaritás:

A foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

e.) 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 méltányosság és rugalmas bánásmód elvét a munkáltató elsősorban abban az esetben alkalmazza, amikor a munkavállaló személyes okokra hivatkozva kérelemmel fordul a vezetőség felé. (családi problémák, beteg szülő ápolása, beteg gyermek ápolása stb.)

Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését az adott időszakra vonatkozóan. A meghatározott elvek teljesüléséhez egyéni beszélgetés szükséges az igazgatóval vagy az általa megbízott vezetővel. A megbeszéléshez a titkárságon keresztül lehet időpontot kérni. Az 1-4. sz. mellékletek kitöltése szükséges, ha az adott probléma összefüggésben van ezekkel a hátrányokkal.

III. HELYZETELEMZÉS

A helyzetfelmérés adatai a 2017. évet tükrözik.

A munkáltatónál 79 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 75 fő a határozatlan, 4 fő a határozott időre kinevezett közalkalmazott, (4 dolgozó a felmentési idejét tölti.) Öt éven belül 4 személy válik nyugdíjjogosulttá.

Életkor	Fő	Felsőfokú végzettségű	Középfokú végzettségű	Nincs végzettsége	Nő	Férfi
25 évig	0	0	0	0	0	0
26-35 év	16	12	4		11	5
36-45 év	24	21	3		17	7
46-55 év	19	12	7		14	5
56-	20	11	6	3	15	5
Összesen	79	56	20	3	57	22

	Nők	Férfiak	Összesen
Felsővezetők	1	1	2
Középvezetők	3	2	5

Felsőfokú végzettségek száma szakmai munkakörben	Nem felsőfokú végzettségek száma szakmai munkakörben	Felsőfokú végzettségek száma nem szakmai munkakörben	Nem felsőfokú végzettségek száma nem szakmai munkakörben	Összesen
33	8	22	16	79

Teljes munkaidőben foglalkoztatottak	Részmunkaidőben foglalkoztatottak	Összesen
75	4	79

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Összlétszám:	79	fő	100	%
A nők létszáma:	57 fő		72	%
A 40 év feletti munkavállalók	54 fő		68	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	41 fő		52	%
Roma identitású:	0 fő		0	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	2 fő		3	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	15 fő		19	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	0 fő		0	%
Ebből:	0 nő és 0 férfi			

A felmérések szerint tehát
(Egy ember több csoportba is beletartozhat.)

70 fő az érintett dolgozó

Az esélyegyenlőségi terv mellékleteinek kitöltésével további kimutatások végezhetőek.

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

1. Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak folyamatos figyelemmel kísérésére a munkáltató **esélyegyenlőségi referenst** alkalmaz, aki ezen feladatát a munkakörébe tartozó tevékenységei mellett látja el. Az esélyegyenlőségi referens nevét, elérhetőségét a CSGYK honlapján közzé kell tenni.

A referens feladatköre:

- a. A munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2018. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
- b. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképvislettel egyezteti.
- c. Véleményezi a munkavállalók által az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban benyújtott panaszokat, és a munkáltató felé továbbítja.
- d. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából a munkáltató

nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

2. A munkáltató a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
3. A munkáltató a szakképzett és motivált munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében támogatja a munkakör ellátását segítő képzéseken való részvételt kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül. Ennek érdekében a munkáltató:
 - a. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a szervezeti célokkal összehangolja,
 - b. Minden évben elkészíti a helyi éves képzési tervet külön hangsúlyt fektetve a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére,
4. 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 gyet-ről, gyesről, gyedről visszatérő munkavállalók beilleszkedését elősegíti,
 - d. a rendkívüli munkavégzés elrendelésekor lehetőség szerint figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai és iskolai nyitva tartás rendjét,
5. A munkáltató – az éves költségvetési rendeletben elfogadott pénzügyi fedezet függvényében, megállapodás alapján – a munkavállalók részére prevenciószűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel.

V. PANASZTÉTELI ELJÁRÁS

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
2. Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.
3. Panaszt közvetlenül a Titkárságra is lehet küldeni az érdekvédelem vagy az esélyegyenlőségi referens közbenjárása nélkül is.
4. A panasz közlésének hivatalos formája jelen dokumentum 5. sz. melléklete, amelyet a panaszt fogadó tölt ki.

5. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót és az esélyegyenlőségi referenst.
6. A kifogásolt munkáltatói intézkedést, a panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig nem lehet végrehajtani.
7. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.
8. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens 15 napon belül írásban tájékoztatja.
9. A munkáltatónak nyilvántartási kötelezettsége van. Az ügyet a személyiségi jogok tiszteletben tartásával kezeli.
10. Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató a panaszát nem rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi vitát kezdeményezhet, munkaügyi pert, személyiségi jogi pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál eljárást indíthat.

VI. MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet: Nyilatkozat eltartott gyermek számáról. Ezen nyilatkozatban jelezhető, hogy egyedül neveli-e a munkavállaló gyermekét.
2. sz. melléklet: Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról.
3. sz. melléklet: Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről.
4. sz. melléklet: Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről.
5. sz. melléklet: Panasztételi űrlap az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen dokumentum **2017. április 10. napján lép hatályba.**

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2018. december 31.

Az esélyegyenlőségi tervet évente felül kell vizsgálni.

Az esélyegyenlőségi tervet a teljes munkavállalói körrel ismertetni és hozzáférhetővé kell tenni. Az elfogadástól számított 5 munkanapon belül igazgatói utasítás formájában felkerül a közös meghajtóra, amiről a Titkárság e-mailben tájékoztatja a munkatársakat.

Jelen esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a vezetői értekezlet jóváhagyása után az igazgató és az esélyegyenlőségi referens aláírásukkal elfogadják.

Pécs, 2017. április 3.

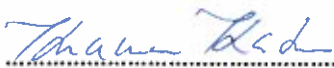
A munkáltató képviselőjében:

A munkavállalók képviselőjében:



Miszler Tapás
igazgató





Krammer Katalin
esélyegyenlőségi referens

Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról

Munkavállaló neve:

Adószáma:

Gyermek neve:

Születési ideje:.....

Gyermek neve:

Születési ideje:.....

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: IGEN/NEM

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

Munkavállaló aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

Munkahely megnevezése:

Munkavállaló neve:

Adószáma:

Szülő neve:

Születési ideje:

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

Munkavállaló aláírása

Nyilatkozat legalább 50 %-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről

Munkahely megnevezése:

Munkavállaló neve:

Adószáma:

Fogyatékoság mértéke, megnevezése:

.....

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

Munkavállaló aláírása

Nyilatkozat tartósan beteg gyermek neveléséről

Munkahely megnevezése:

Munkavállaló neve:

Adószáma:

Gyermek neve:

Születési ideje:

Gyermek neve:

Születési ideje:

Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: IGEN/NEM

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

Munkavállaló aláírása

Panasztételi űrlap
az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban

Munkáltató neve:	Csorba Győző Könyvtár 7622 Pécs, Universitas u. 2/a.	
Panaszt fogadó szervezeti egység¹:		
Panasztétel dátuma:		
A panasz rövid leírása²:		
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:		
Véleményezés dátuma:		
Aláírás	Panaszt fogadó:	Esélyegyenlőségi referens:

¹ Munkáltató valamelyik szervezeti egységének vezetője, munkavállalói érdekképviselő (Közgyűjtteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezet titkára, Közalkalmazotti Tanács elnöke), esélyegyenlőségi referens

² A panaszt fogadó tölti ki