

## **Esélyegyenlőségi terv**

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

### **I. Általános célok, etikai elvek**

Az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti –diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

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

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért könyvtárunk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

## **II. Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés adatai a 2016. I. félévét tükrözik.

Az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ könyvtári alkalmazás keretében munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

Teljes létszám: 13 fő

A nők létszáma: 9 fő

A 40 év feletti munkavállalók: 8 fő

A fogyatékkal élők: 0 fő

Pályakezdők (0-3 év gyakorlat):

A gyermekesek: 10 fő

Két vagy több 10 éven aluli gyermeket 1 fő

vagy egyedül nevelők létszáma 1 fő

Magyar állampolgár, de nem Magyarországon született: 1 fő

A munkavállaló lakóhelye és a munkavégzése más közigazgatási területen van, napi munkába járás helyközi (távolsági) utazással valósul meg: 2 fő

## **III. Konkrét célok**

A könyvtár igazgatója esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez meg, mely feladatot a közalkalmazotti tanács vezetője lát el.

Az Ipolyi Arnold Könyvtár, Múzeum és Kulturális Központ az alábbi célokat tűzi ki egyeztetve a munkavállalókkal:

Célok:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Munkakörülmények javítása.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

## **IV. Feladatok a célok megvalósítása érdekében**

A könyvtár igazgatója által megbízott esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata. Az elkövetkezendő időszakra módosítás készülhet dolgozói javaslat esetén, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel egyeztetve.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

## **V. Célok kifejtése**

### 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél. Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

### 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket. Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket/nyelvi, informatikai, szakmai /.

### 3) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Lehetőséget kell biztosítani éves prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételre, a kötelező éves alkalmassági vizsgálaton túl.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

### 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál. Gyermekekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt. A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

Heti 40 órában rugalmas munkaidő biztosítása, a nyitva tartáshoz igazodva.

### 5) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni. Nem csökkenthető a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaideje a beleegyezése nélkül. Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A következő időszakra vonatkozóan a munkavállalók 50+1% feletti javaslata esetén átdolgozhatják az Esélyegyenlőségi tervet, melynek elfogadási határideje a módosítást követő 30 munkanap.