

A BERZSENYI DÁNIEL KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

I. Általános célok, etikai elvek

1. A megállapodást az aláíró felek a 2020. január 31-től 2021. január 31-ig tartó időszakra fogadják el.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2021. január 31., melyet megelőzően az aláíró felek áttekintik és hasznosítják a korábbi megállapodás tapasztalatait.
3.
 - A. A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett.
 - B. A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.
 - C. A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, 40 év felettiek, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében a bérezésben, a teljesítményen alapuló szakmai előmenetelben, továbbképzésben, hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaznak, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos feladatok ellátását – a munkaviszonnyal összefüggő köteleességeket nem kétségbe vonva – családbarát szemlélettel kezelik.
 - D. A munkavállaló kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
 - E. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek méltányos és rugalmas intézkedésekkel elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

4. A helyzetfelmérés adatai 2020 januárját tükrözik.
5. A munkáltatóval munkajogviszonyban álló személyek teljes- vagy részmunkaidőben, határozatlan, ill. határozott idejű kinevezéssel rendelkeznek. Ezek 88%-a nő, 84%-a 40 évnél idősebb korú, 14%-a 10 éven aluli gyermeket nevel.
Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 40, a határozott ideig dolgozók száma 3. 7 fő megbízási szerződéssel tevékenykedik, 3 fő nyugdíjas szövetkezeten keresztül látja el feladatát.

III. Az esélyegyenlőség elősegítését támogató intézkedések

1. Az útiköltség térítést (az intézmény székhelyén kívül lakók), a továbbképzési lehetőséget – a vonatkozó jogszabályok szerint – minden jogosult munkavállaló megkapja.
2. Az intézményi telefonhasználat térítési szabályzata valamennyi munkavállalóra egyaránt kiterjed.
3. A munkabéren felüli eseti juttatások – költségvetési forrás esetén – odaítélésében a szociális, ill. teljesítményalapú elv érvényesítése a Közalkalmazotti Tanács és a BDK szakszervezeti alapszervezete véleményének kikérésével történik.
4. A családbarát munkahely elvének érvényesülését a szolgáltatási kötelezettség sérelme nélkül gyakorolhatják a vezető munkatársak:
 - a műszakrendtől tartósan eltérő munkaidőbeosztást – 10 év alatti gyermekét egyedül nevelő szülő esetében – az intézményvezető engedélyezhet
 - a 14 éven aluli gyermeket nevelő édesanyák kettős ünnepek előtt 2 óra munkaidő-kedvezményben részesülnek
 - időszakos munkaidő-módosítással, műszakcserével, a szabadság terhére elszámolható eltávozással támogatja az intézmény a gyermekek nevelését, az idős szülők gondozását.
5. Tekintettel a nők nagyarányú feladatvállalására és a közönségszolgálatlaltal járó erős mentális és fizikai igénybevételre, az egészségmegőrző, ill. betegségmegelőző szűrővizsgálatokon (rákszűrés, csonttritkulás, tüdőszűrés, szemészet, terhesgondozás) való részvételt – hivatalos orvosi igazolás ellenében – az intézmény hivatalos távollétnek tekinti.
6. A továbbképzések szervezésében a munkáltató arra törekszik, hogy a konfliktuskezelés pszichés technikáit elsajátíthassák az olvasószolgálat munkatársai.
7. Azon 40 éven felüli munkavállalók foglalkoztatását, akik legalább 20 éves intézményi szolgálattal rendelkeznek, – azonos szakmai teljesítmény esetén – kiemelt kötelezettségként kezeli az intézmény.

8. Pályakezdő munkatársak bevalását, képességeik kibontakoztatását minden képzettségüknek megfelelő munkaterület megismertetésével, az azokon való munkatapasztalat-szerzés biztosításával, gyakornoki szabályzat alkalmazásával is segíti a könyvtár.

IV. Az esélyegyenlőség érvényesülésének kontrollja

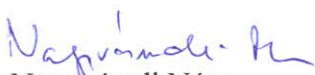
A munkáltató felkéri az intézményi Közalkalmazotti Tanácsot, hogy lássa el a munkavállalók érdekképviselését minden olyan esetben, amelyben az egyenlő bánásmód elvének esetleges sérelme felmerül.

Amennyiben a konkrét ügy megoldása nem sikerül, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

A könyvtár reprezentatív KKDSZ – Szakszervezeti Bizottsága ugyancsak minden, a dolgozók nagyobb csoportját, ill. a tagságot érintő munkáltatói intézkedést előzetesen véleményezni jogosult.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Szombathely, 2020. január 30.


Nagyváradiné Nóra
KKDSZ alapszervezeti titkár


Zsigri Mária
a Közalkalmazotti Tanács részéről


Dr. Baráthné Molnár Mónika
könyvtárigazgató
munkáltató

