

Békés Városi Püski Sándor Könyvtár Esélyegyenlőségi Terv

1. verzió
2018.január 1.



| | |
|--------------------------|---|
| Verzió: | 1. |
| Oldalszám: | 5 |
| Készítette: | Matyi Edit |
| Jóváhagyta: | Gyumbier Ferencné KKDSZ Helyi Titkár Erdősné Sági Mária igazgató |
| Jóváhagyás dátuma: | 2017. december 12. |
| Hatálybalépés időpontja: | 2018. január 1. |

Módosítások jegyzéke

| A módosítás dátuma | Oldalszám | Módosítás |
|--------------------|-----------|-----------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Erdős Mária
igazgató



Gyumbier Ferencné
KKDSZ Helyi Titkár

Bevezetés

Nyilvános könyvtárként a minőségi alapelvek és a felhasználók igényeinek figyelembevételével, folyamatosan fejlődve, mindenki számára biztosítjuk az információkhoz való szabad hozzáférést.

Az egyéni önmegvalósítás érdekében támogatjuk az önképzést, hozzájárulunk az olvasáskultúra fejlesztéséhez, csökkentjük a digitális szakadékot és segítjük a hátrányos helyzetűek integrálódását. (Részlet a könyvtár Küldetésnyilatkozatából)

Jelen Esélyegyenlőségi Terv a 2003. évi CXXV. törvényen alapul, tartalmazza a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalók helyzetére vonatkozó elemzést, valamint ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveket és intézkedéseket. Tükrözi társadalmunk alapvető elvárásait: az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét minden munkavállaló felé.

Általános elvek, célok

A Békés Városi Püski Sándor Könyvtár a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, a munkabérek megállapítására, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a jogviszony megszüntetéssel és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, szexuális irányultságuk, egészségi állapotuk, vagyoni helyzetük, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra.

A munkáltató 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.

A munkáltató méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására törekszik, hogy elősegítse az egyenlőtlenségek megszüntetését és az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését.

Helyzetfelmérés a 2017. december

A Békés Városi Püski Sándor Könyvtárban munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Nők létszáma: 10 fő

40 év feletti munkavállaló: 7 fő

Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő: 4 fő

Közfoglalkoztatottként alkalmazottak: 5 fő

Az egyes hátrányos munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

1. Nők létszáma 10 fő. Ebből 1 fő könyvtárvezetői státuszban, 4 fő könyvtárosi munkakörben, 2 fő közfoglalkoztatott takarítói munkakörben dolgozik, 3 fő kulturális közfoglalkoztatottként van alkalmazva. Aktív dolgozók száma 10 fő.
Hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.
2. 40 év feletti munkavállaló: 7 fő. Az összes dolgozóhoz viszonyított arányuk 60 % feletti.
Hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.
3. Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatott: 4 fő. Ezen csoport munka idejét a szülői feladatok figyelembe vételével, de a könyvtár lehetőségeivel összhangban kell meghatározni.
4. Az intézménynek 3 fő kulturális közfoglalkoztatottja és 2 fő közfoglalkoztatottja van. Számukra biztosítani kell az elsődleges munkaerőpiaci reintegráció lehetőségét.

Intézkedések

1. A munkáltató az esélyegyenlőségi feladatok ellátására esélyegyenlőségi referenst bíz meg.

Az esélyegyenlőségi referens: Matyi Edit könyvtáros

Feladatai:

- tájékoztatás az esélyegyenlőségi tervben foglaltakról újonnan belépő munkavállalók esetén is.
 - panaszfelvétel
 - kapcsolattartás a munkáltatóval és a szakszervezeti bizalmival
2. A munkáltató 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.
 3. 40 év feletti munkavállalókat támogató intézkedések
Kiemelkedően magas a nők és a 40 év felettek aránya. Számukra a munkáltató lehetőséget biztosít, hogy az egészség megóvását/betegségek megelőzését szolgáló szűrővizsgálatokon rendszeresen részt tudjanak venni az évenkénti üzemorvosi vizsgálatokon kívül is.
 4. Kisgyermekes munkavállalók segítésére tett intézkedések
 - A kisgyermekes munkavállalók napi munkaidő-beosztásánál a munkáltató figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását és egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. (pl. születés, szülői értekezlet, ballagás, stb.)
 - Különösen fontos a körültekintő munkaszervezés azoknál, akik egyedül nevelik gyermekeiket.
 - A munkáltató rugalmas munkaidő-szervezéssel és csúsztható munkakezdés lehetőségével támogatja a munka és a gyermeknevelés összeegyeztetését.
 - Szabadságok igénybevételénél a munkáltató figyelembe veszi az óvodai iskolai tanítási szüneteket.

5. Az idős hozzátartozóról való gondoskodás alkotmányban rögzített erkölcsi kötelessége mindenkinek. Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor nincs olyan dolgozó, aki idős hozzátartozóját családjában ellátja. Tekintve, hogy a dolgozók átlagéletkora meghaladja a 40 évet, bármikor valószínűsíthető az idős szülők gondozásra szorulása. Amennyiben ez bekövetkezik, az idős hozzátartozó otthoni ápolásával kapcsolatos teendők elvégzését rugalmas munkaidő beosztással kell segíteni.
6. A munkáltatónak kötelessége a képzési programokhoz, előmenetelhez való egyenlő hozzáférés elősegítése. Ennek érdekében a dolgozók képzési igényeit, szükségleteit felmérve éves képzési terv készül, melyben szerepelnek a képzések témái és a beiskolázandók névsora. A dolgozók továbbképzését munkaidő-kedvezmény biztosítása segíti.
7. Az intézmény részt vesz a közmunkaprogramban, jelenleg 3 fő kulturális közfoglalkoztatott és 2 fő közfoglalkoztatott alkalmazásával. Számukra ez a munka átmeneti időre szól, de fontos, hogy érezhessék, értéket teremtenek, szükség van a munkájukra, egy munkaközösség részei. Mindez segíti az elsődleges munkaerőpiacra való visszatérésüket, ami a fő cél. Emellett a munkáltató lehetőséget biztosít számukra a szervezett továbbképzésekre, álláskeresésre.

Panaszkezelés

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közgyűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete helyi szakszervezeti bizalmijához fordulhat.
2. 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 Munkaügyi Bírósághoz fordulhat.

Az Esélyegyenlőségi tervet elfogadta és aláírta a Munkáltató és a KKDSZ helyi titkára.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv időbeli hatálya: 2018. január 1. – 2018. december 31.

Új terv készítésének esedékessége: 2018. november 30.

Békés, 2018. január 01.

Erdősné Sági Mária
igazgató

Gyumbier Ferencné
KKDSZ Helyi Titkár