



Postacím:
5500 Gyomaendrőd,
Selyem út 124.



Nyitvatartásunk:
Hétfő-Péntek: 9 - 17
Szombat-Vasárnap: ZÁRVA



Telefon / Fax:
+36-66/521-655

A Határ Győző Városi Könyvtár ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Dinyáné Bánfi Ibolya
Intézményvezető
Gyomaendrőd, 2015. december 20.



Alapvetés

A Határ Győző Városi Könyvtár elismeri minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, mindeközben különös tekintettel van a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre.

A legfontosabb alapelv alapján létrejött Határ Győző Városi Könyvtár (továbbiakban: HGYVK) esélyegyenlőségi terve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény követelményeire épül. A HGYVK mint munkáltató, másrésről a közalkalmazottak választott képviselője között létrejött megállapodás. Hatálya kiterjed a HGYVK-ra, mint munkáltatóra, a vele közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló Munkatársakra, a HGYVK-ban működő érdekvédelmi szervekre.

I. Vonatkozó törvények, jogszabályok

2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv.)

a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 70/A. §-ban

a 332/2006.(XII.23.) Korm. rendelettel módosított 362/2004. (XII.26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól,

1/2000.(I.14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról,

1998.évi XXVI. Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról,

1993.évi LXXVII. Törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól,

1021/2004.(III.18.) Korm. rendelet a romák integrációjáról

1992.évi LXII. Törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról.

II. Általános célok, etikai elvek

A HGYVK a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele közalkalmazotti munkaviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Elítéli a diszkrimináció minden formáját, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. Tiszteletben tartja az alkalmazottak és a használók lelkiismereti és vallásszabadságát. A HGYVK nem lehet elkötelezett egyetlen vallás, világnézet vagy politikai irányzat mellett sem.

A HGYVK a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához. Az alkalmazottaknak kielégítő munkakörülmények között kell dolgoznia. Az alkalmazás feltételeit egyértelműen kell rögzíteni a munkaköri leírásokban A fizetés feleljen meg a törvényi előírásoknak.



1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A HGYVK a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését:

- munkaerő felvételnél, alkalmazásnál,
- munkabérek, jövedelmek, juttatások,
- képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben.

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

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. A munkarend kidolgozása során törekedni kell arra, hogy az alkalmazottak munkabeosztása megfelelő időpontokban, elegendő szabadidőt hagyjon, hogy részt vehessenek társadalmi eseményeken és tevékenységekben.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A HGYVK a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható viszonyokat alakít ki, 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 szükség esetén méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A HGYVK a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy munkavállalói részére biztosítsa a családi (különös tekintettel az idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokra) és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.



7) Egészség és biztonság

Figyelmet kell fordítani az alábbiakra:

- a személyzet jó munkakörülményei,
- ergonómiaailag megtervezett bútorzat és felszerelés,
- technikai segédeszközök azoknak az alkalmazottaknak, akiknek speciális igényeik vagy valamilyen fogyatékoságaik vannak,
- kiürítési terv kidolgozása és rendszeres tesztelése,
- a felismert egészségügyi és biztonsági kockázatok kiküszöbölése az első adódó alkalommal,
- biztosítani, hogy minden felszerelés és kábelezés feleljen meg az érvényes biztonsági szabványoknak,
- az alkalmazottak rendszeres egészségügyi szűrővizsgálata,
- az alkalmazottak rendszeres személyzetet tűzvédelmi és elsősegély-nyújtási képzése
- védőruházat, ahol szükséges

A könyvtár, mint épület és közszolgáltató hely, szabadon hozzáférhető a közönség számára. Fel kell készülni arra, hogy a munkatársak alkalmanként találkozhatnak olyanokkal, akik kellemetlenül és antiszociális módon viselkednek. A védelem érdekében riasztó módszert és rendszert kell bevezetni.

8) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A munkáltató nem tesz különbséget sem keresetben sem más vonatkozásban a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.

9) Az akadálymentesítés előrehaladása

A HGYVK az építési beruházásai során törekszik a fizikai, más fejlesztések esetében (pl. felújítás, új állandó kiállítás létrehozása, stb.) pedig az infokommunikációs akadálymentesítésre.

10) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékosággal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;



- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, – különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel – a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- 50 évnél idősebb munkavállaló, határozatlan idejű munkaszerződéssel;
- pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak;
- továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok.

II. Kiemelt célcsoportok

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik:

- a nő
- 40 évnél idősebb munkavállaló
- fogyatékos, megváltozott munkaképességű
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő
- pályakezdő foglalkoztatott
- nagycsaládosok (három, vagy több gyermeket nevelő)
- az idős hozzátartozót ápoló (vele egy háztartásban élő) munkavállaló

A HGYVK folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2015. évet tükrözik.

A HGYVK-nál 4 fő nő áll alkalmazásban, 40 éven felüliek. Határozatlan idejű szerződéssel, végzettségüknek megfelelő munkakörben és besorolással foglalkoztatottak.

- *Női munkavállalók:* Az intézményben 4 nő dolgozik. Az aláíró felek kijelentik, hogy foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.
- *Negyven évnél idősebb:* Az intézményben 4 fő negyven év feletti dolgozik munkavállalóként, velük kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.
- *Két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállaló:* nincs az intézmény állományában.
- *Pályakezdő, és megváltozott munkaképességű foglalkoztatott:* nincs az intézmény állományában.
- *Nagycsaládos munkavállaló:* nincs az intézmény állományában.
- *Idős hozzátartozót ápoló:* nincs az intézmény állományában.



IV. Intézkedések, konkrét célok

- A HGYVK törekszik arra, hogy a váratlanul előálló élethelyzetekben a munkavállaló egyéni igényeit figyelembe véve alakítsa ki munkarendjét, esetleges rendkívüli szabadságát.
- A munkavállalókat közalkalmazotti jogviszony alapján, a kinevezés szerinti illetmény illeti meg. Az illetménytábla alkalmazását az évek száma és az iskolai végzettség határozza meg. (Törvényi hivatkozás: 1992.évi XXXIII. Tv. (Kjt. 61.§))
- A HGYVK a szakmai előmenetel, képzés érdekében egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja érdekeivel.

V. Egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállalók a munkavállalói érdekképviselőhöz fordulhatnak (Közalkalmazotti képviselő), aki a problémát anonim módon, az intézményvezető elé tárja. Az intézményvezető kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló által benyújtott, jelen esélyegyenlőségi terv rendelkezéseivel kapcsolatos minden panaszt 8 munkanapon belül kivizsgál és a felvetésre érdemi választ ad.

VI. Záró és hatályba léptető rendelkezések

- Az Esélyegyenlőségi Terv 2016. január 1-től lép hatályba.
- Jóváhagyása és módosítása az intézményvezető hatásköre.
- A módosítást kezdeményezheti a Közalkalmazott képviselő, vagy az intézményvezető a HGYVK működését érintő jelentős változás esetén, vagy olyan esetben, ha valamely dolgozó életében jelentős változás áll be és kiemelt célcsoportba kerül, amelyről helyzETFelmérő lapot tölt ki.
- A HGYVK Esélyegyenlőségi Tervét a munkatársak megtárgyalták és elfogadták.
- Előírásainak megismerése és betartása valamennyi munkatárs részére kötelező.
- Az Esélyegyenlőségi Terv az SZMSZ mellékletét képezi.

Melléklet: Esélyegyenlőségi nyilatkozat
Esélyegyenlőségi adatközlő lap



Esélyegyenlőségi nyilatkozat

A Határ Győző Városi Könyvtár, mint közszolgáltatást nyújtó szervezet, tiszteletben tartja vele partneri, használói viszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Elítéli a diszkrimináció minden formáját. Tiszteletben tartja a partnerek és a használók lelkiismereti és vallásszabadságát. Nem elkötelezett egyetlen vallás, világnézet vagy politikai irányzat mellett sem. Feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A partnerek és használók érdekeit és igényeit figyelembe véve, azokat kikérve és egyeztetve, olyan használói környezetet alakít ki, olyan szolgáltató magatartást nyújt, amelyek egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőség megvalósításával hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez.

Szolgáltatásainak szervezése és közvetítése során a 2003. évi CXXV. törvény (az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) maradéktalan betartására törekszik.

A munkatársak ismerik és elfogadják, tevékenységük során szem előtt tartják az IFLA, az UNESCO közkönyvtári szolgáltatásokra vonatkozó alapelveit, valamint a magyar könyvtároság etikai kódexét.

A munkatársak felelősek azért, hogy megfeleljenek a magas etikai követelményeknek

- kapcsolataikban a közösséggel,
- a személyzet más tagjaival és
- külső szervekkel

A közösség valamennyi tagjával egyenlőképpen kell bánniuk, s mindent el kell követni annak érdekében, hogy a nyújtott információ a lehető legteljesebb és legpontosabb legyen. A könyvtárosok nem engedhetik meg maguknak, hogy személyes állásfoglalásuk és a véleményük határozza meg, kiket szolgálnak ki a közösség tagjai közül, s milyen dokumentumokat szereznek be és tesznek a polcra. A közösségnek bíznia kell a könyvtári személyzet elfogulatlanságában, ha a könyvtár a közösség minden tagjának igényeit ki akarja elégíteni.

A HGYVK Esélyegyenlőségi nyilatkozatát a munkatársak véleményezték, megvitatták, elfogadták. Betartása valamennyi munkatárs részére kötelező.

Gyomaendrőd, 2015. december 20.

.....
Dinyáné Bánfi Ibolya
Intézményvezető



Esélyegyenlőségi egyéni nyilatkozat

Munkavállaló neve	
Adószáma	
Születési ideje	
Neme	
40 év feletti	
Eltartott gyermek (ek) neve	
Eltartott gyermek (ek) TAJ száma	
Eltartott gyermek (ek) születési ideje	
Gyermekeket egyedül nevelem	
Nagycsaládos vagyok (három, vagy több gyermek)	
Idős, ápolásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élek	
Pályakezdő munkavállaló vagyok	
Megváltozott munkaképességű munkavállaló vagyok	

Gyomaendrőd, 2015. december 20.

.....
Munkavállaló