

## A BERZSENYI DÁNIEL KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

### I. Általános célok, etikai elvek

1. A megállapodást az aláíró felek a 2025. február 1-től 2026. január 31-ig tartó időszakra fogadják el.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2026. január 31., melyet megelőzően az aláíró felek áttekintik és hasznosítják a korábbi megállapodás tapasztalatait.
3. Jelen esélyegyenlőségi terv Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XV. cikke, a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, valamint a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről rendelkezéseinek figyelembevételével készült.
  - 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 felettek, 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 munkaviszonnal összefüggő kötelezéseket nem kétségbe vonva – családbarát szemlélettel kezelik.
  - D. A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed minden, a foglalkoztatással összefüggő kérdésre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, 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 munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába.
  - F. 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 2025 januárját tükrözik.
5. A munkáltatóval munkajogviszonyban álló személyek teljes- vagy részmunkaidőben, határozatlan, ill. határozott idejű kinevezéssel rendelkeznek. Ezek 83%-a nő, 89 %-a 40 évnél idősebb korú, 10%-a 10 éven aluli gyermeket nevel, ebből kisgyermekét egyedül neveli 1 fő, 2 %.  
A munkáltatónál munkaszerződéses jogviszonyban foglalkoztatott személyeken túl 2 fő megbízási szerződéssel tevékenykedik, 3 fő nyugdíjas szövetkezeten keresztül látja el feladatát. Öt éven belül 9 személy válik nyugdíjjogosulttá.

## 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 – odaítélése a szociális elvet érvényesítve, az Üzemi Tanács és a BDK szakszervezeti alapszervezete véleményének kikérésével történik.
4. A családbarát munkahely elvének érvényesülését a szolgáltatási kötelezettség betartásával gyakorolhatják a vezető munkatársak:
  - a műszakrendtől tartósan eltérő munkaidőbeosztást – 10 év alatti gyermeket nevelő szülő, továbbá igazolt egészségügyi nehézség fennállása esetében – az intézményvezető engedélyezhet,
  - a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, 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 közönségszolgálattal járó erős mentális és fizikai igénybevételre, az egészségmegőrző, ill. betegségmegelőző szűrővizsgálatokon (rákszűrés, csontritkulás, tüdőszűrés, szemészet, terhesség gondozás) való részvételt – hivatalos orvosi igazolás ellenében – az intézmény hivatalos távollétnek tekinti.
6. A munkáltató engedélyezheti, hogy a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres orvosi kezelés alatt álló munkavállaló a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehesse. A kieső munkaidőt a munkavállalónak a munkahelyi vezetővel történt egyeztetés szerint kell pótolnia.
7. A munkáltató lehetőséget ad véradásban való részvételre valamennyi munkavállalója számára. A munka törvénykönyve 55. § d, pontja értelmében a munkavállaló mentesül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettsége alól a véradáshoz szükséges idő, de legalább négy óra tartamára. A munkavállaló köteles a véradáson való részvételt igazolni.

8. A munkáltató biztosítja, foglalkozás-egészségügyi szolgálattal kötött szerződés alapján, munkavállalói számára az évenkénti, foglalkozás-egészségügyi szakorvos által végzett felülvizsgálatokat.
9. A továbbképzések szervezésében a munkáltató arra törekszik, hogy a konfliktuskezelés pszichés technikáit elsajátíthassák az olvasószolgálat munkatársai.
10. Azon 40 éven felüli munkavállalók foglalkoztatását, akik legalább 20 éves intézményi szolgálattal rendelkeznek, – azonos szakmai teljesítmény esetén – kiemelt kötelezettségként kezeli az intézmény.
11. Pályakezdő munkatársak bevalását, képességeik kibontakoztatását minden képzettségüknek megfelelő munkaterület megismertetésével, az azokon való munkatapasztalat-szerzés biztosításával segíti a könyvtár.

#### **IV. Az esélyegyenlőség érvényesülésének kontrollja**

A munkáltató felkéri az intézményi esélyegyenlőségi referenst, hogy lássa el a munkavállalók érdekképviseletét minden olyan esetben, amelyben az egyenlő bánásmód elvének esetleges sérelme felmerül.

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

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

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében aláírásukkal elfogadják.

Szombathely, 2025. január 31.

Virághné Vámos Kitti  
esélyegyenlőségi referens

Nagyváradiné Nóra  
titkár, Szakszervezeti Bizottság

Waldinger Dóra  
elnök, Üzemi Tanács

Dr. Baráthné Molnár Mónika  
könyvtárigazgató  
munkáltató