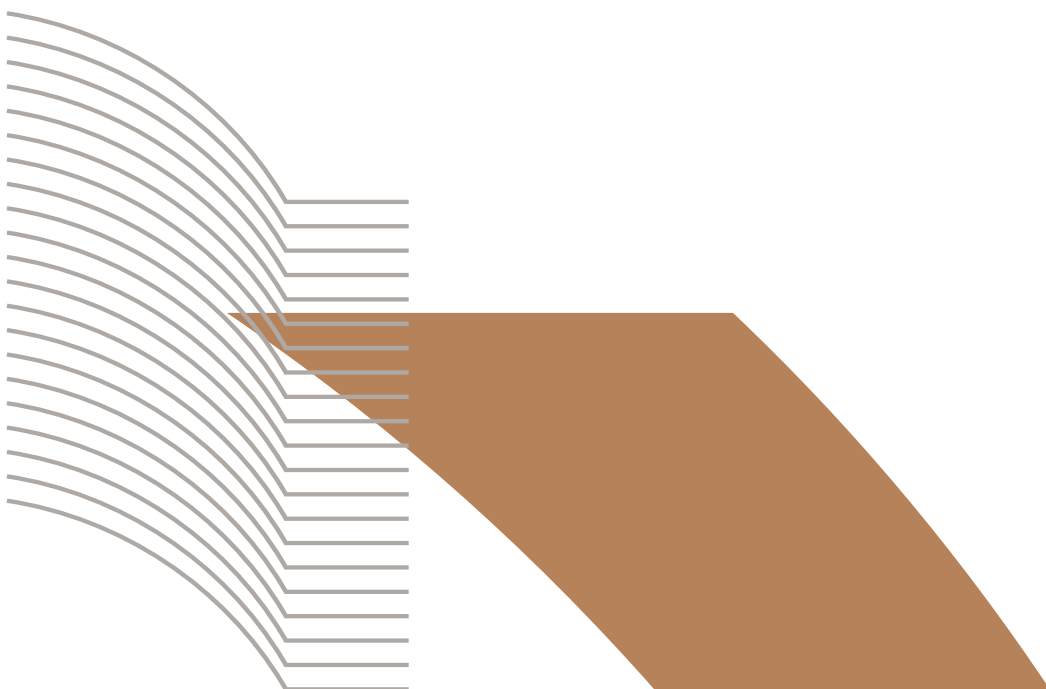


Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv



Hatályos: 2023. január 5-től

Tartalom

Bevezetés	2
Alapelvek	3
Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	3
Az emberi méltóság tiszteletben tartása	3
Partnerség és társadalmi szolidaritás	3
Kedvezmények egyenlő biztosítása	4
A szabályozás összhangja az egyenlő bánásmód követelményével	4
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv illeszkedése más intézményi dokumentumokhoz	4
Jogi környezet	4
Nemzetközi szabályozás	4
Európai Unió szintű szabályozás	4
Hazai szabályozás	5
Az esélyegyenlőség biztosítása a Könyvtárban	5
A magyar könyvtárosság etikai kódexe	5
A Könyvtár Esélyegyenlőségi terve	5
Munkavállalói érdekképviselő	5
A Könyvtár esélyegyenlőségi referense	6
Nemek közötti esélyegyenlőség – helyzetelemzés (2023. január)	6
Nemek szerinti megoszlás	6
Vezetők száma szerinti megoszlás	6
16 év alatti gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás	6
Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás – nők	6
Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás – férfiak	6
Nemi esélyegyenlőséget célzó célkitűzések, intézkedések	7
Záró rendelkezések	9

Bevezetés

Az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség olyan alapvető emberi jog, amelyet a Berzsényi Dániel Megyei Hatókörű Városi Könyvtár a lehető legmagasabb szinten és a szervezet minden tagjának javára kíván ápolni és megvalósítani. Intézményünk elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett, ezért megalkotta a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét.

Hisszük, hogy az intézményi Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan preventív módon kezeli és szünteti meg az egyenlőtlenségek kialakulásának lehetőségeit, és meggátolja a szegregatív minták kialakulását.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv fő célkitűzése, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, valamint elemzési és ellenőrzési rendszert hozzon létre, amely lehetővé teszi a Berzsenyi Dániel Megyei Hatókörű Városi Könyvtárban (továbbiakban: Könyvtár) a nemek közötti egyenlőség teljes körű megvalósulását.

Alapelvek

Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Könyvtár a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban: Ebtv.) alapján meghatározott körben megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatással összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, a hátrányos megkülönböztetést. A hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a foglalkoztatottaknak a foglalkoztatás jellegével vagy természetével össze nem függő szempontok alapján történő – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – hátrányos diszkriminációjára.

A Könyvtár az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén biztosítja a körülmények teljes körű, érdemi kivizsgálást, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Könyvtár a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. A Könyvtár fontos feladatnak tekinti az olyan munkahelyi körülmények, illetve munkahelyi légkör kialakítását, amely ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

Partnerség és társadalmi szolidaritás

A Könyvtár a foglalkoztatással összefüggésben is törekszik a partnerség elvének érvényesítésére. A foglalkoztatás során az annak jellegével vagy természetével össze nem függő szempontok alapján egyik foglalkoztatott sem értékesebb a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, ez a munkáltató és a foglalkoztatottak között is elősegíti az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését. A szolidaritás erősítése érdekében az Európai Unió Alapjogi Chartájának 4. fejezete rendelkezik a munkavállalók jogairól:

- a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga,
- a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog,
- a munkaközvetítői szolgáltatásokhoz való hozzáférés,
- az indokolatlan elbocsátás tilalma,
- a tisztességes munkafeltételekhez való jog,
- a gyermekmunka tilalma,
- a munka és a magánélet közötti egyensúlyra törekvés,
- a szociális biztonság és szociális segítségnyújtás,
- az egészségvédelem.

A fenti alapelvek betartása a Könyvtár vezetősége számára is kiemelt prioritásként jelenik meg. Az alapelveket a nemek közötti megkülönböztetés nélkül kell biztosítani a munkavállalók számára.

Kedvezmények egyenlő biztosítása

A Könyvtár elkötelezett amellett, hogy a kedvezmények megállapítása terén azokat minden foglalkoztatott számára azonos módon és azonos feltételek mellett biztosítsa.

A szabályozás összhangja az egyenlő bánásmód követelményével

A Könyvtár a működését szabályozó dokumentumok megalkotása, illetve felülvizsgálata során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv illeszkedése más intézményi dokumentumokhoz

A jelen nemi esélyegyenlőségi terv illeszkedik a Könyvtár alapidokumentumaihoz, így különösen a magyar könyvtárosság etikai kódexéhez és a Könyvtár Esélyegyenlőségi tervéhez.

Jogi környezet

Nemzetközi szabályozás

A nemek közötti egyenlőség biztosítása jelentős feladatot ró mind a nemzetközi és az uniós, mind pedig a hazai szervekre, intézményekre is. Az esélyegyenlőségi kérdésekre vonatkozó jogi szabályozás többszintű. Léteznek egyrészt, általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint speciális ágazati szabályok. A nemzetközi és az uniós szabályozás is meglehetősen nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti egyenlőség kérdésére, amely erőteljesen megjelenik szinte minden általános dokumentumban. A nemzetközi, globális szabályozás körében kiemelkedőek az ENSZ keretében elfogadott, egyezmények, amelyek általánosan szabályozzák az esélyegyenlőséget. Ilyenek a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezmények, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmány. Az általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló CEDAW egyezmény. A CEDAW egyezmény széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmazott, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki. A fenti, általános hatályú és globális egyezményekhez, valamint a CEDAW egyezményhez Magyarország is csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé tette.

Európai Unió szintű szabályozás

Az európai szintű szabályozás körében az esélyegyenlőség terén az Európa Tanácsnak van a legnagyobb szerepe. Az Európa Tanács elfogadta az Emberi Jogok Európai Egyezményét, valamint az Európai Szociális Kartát. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Karta általában tiltja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint

célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását.

A nemzetközi és az európai általános emberi jogi szabályok mellett szükséges vizsgálni az Európai Unió, mint integrációs szervezet szerepét. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés elsősorban a munka tekintetében rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét. Az EU Alapjogi Chartája szintén lefekteti a nők és a férfiak egyenlőségéről szóló elvet. A felsoroltak mellett az uniós jogalkotás több szinten is erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános

rendeleteket (2000/78/EK irányelv), 2006 óta pedig egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

Az európai uniós szinten a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. A kutatási és innovációs tárgyú uniós programok, így az Erasmus, az Erasmus+, a Horizon (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), a JUST és a COST projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését és operatív megvalósulását tűzik ki célul.

Hazai szabályozás

Az esélyegyenlőség biztosításának ma Magyarországon az Alaptörvény ad egy általános keretet, amely kimondja, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” Az Alaptörvény azt is kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, valamint államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat az Ebtv. szabályozza, amely tartalmazza az esélyegyenlőséggel kapcsolatos definíciókat, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos szabályokat és ezen szabályok megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket is. A törvény kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi védett tulajdonságra. Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebtv. értelmében a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat.

Az esélyegyenlőség biztosítása a Könyvtárban

A magyar könyvtárosság etikai kódexe

Az esélyegyenlőség előmozdítását és a diszkrimináció tilalmát a magyar könyvtárosság etikai kódexe is garantálja. A kódex kimondja többek között, hogy a könyvtáros és a használó viszonya az egyenrangú partnerségen és a kölcsönös bizalmon nyugszik. A könyvtáros megkülönböztetés nélkül nyújt segítséget a könyvtár szolgáltatásainak igénybevételéhez. A használók személyes adatait bizalmasan kezeli. A használóknak joguk van az adott feltételek között a lehető legjobb könyvtári ellátáshoz és az egyenlő elbánáshoz; a könyvtáros ezzel összhangban törekszik az esélyek kiegyenlítésére.

A Könyvtár a kódexet a honlapján közzéteszi:

https://www.bdmk.hu/Konyvtarunk/A_konyvtarossag_etikai_kodexe.html

A Könyvtár Esélyegyenlőségi terve

A Berzsényi Dániel Könyvtár Esélyegyenlőségi tervét aláíró felei, a Szakszervezeti Bizottság, az Üzemi Tanács és a munkáltató elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett.

A Könyvtár a honlapján közzéteszi az aláírt Esélyegyenlőségi tervet:

https://www.bdmk.hu/Konyvtarunk/Kozerdeku_adatok/eselyegyenloseg.html

Munkavállalói érdekképviselő

A munkavállalók érdekképviselői szerveihez érkehetnek a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos észrevételek. Az Üzemi Tanács és a szakszervezet tisztségviselői ezen észrevételeket közvetítik a munkáltató felé, így megvalósul a közvetett kapcsolattartás a

munkavállalók és a munkáltató között.

A Könyvtár esélyegyenlőségi referense

A Könyvtárban az esélyegyenlőségi referenst a munkáltató nevezi ki. A referens helyettese a munkáltató által delegált munkavállaló, aki a referens távollétében vagy munkavégzése akadályoztatása esetén látja el a referensi feladatokat.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- kezeli az esélyegyenlőséghez kapcsolódó panaszokat,
- felelős a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv előkészítésének koordinálásáért,
- felelős a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásának ellenőrzéséért,
- megszervezi a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedési tervében a személyéhez rendelt feladatokat, programokat,
- kapcsolatot tart a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseinek megvalósításához szükséges szereplőkkel, személyekkel, szervezetekkel,
- kezdeményezi az érvényben lévő munkahelyi utasítások és szabályzatok évenkénti felülvizsgálatát nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából,
- felügyeli és ellenőrzi az esélyegyenlőségi tárgyú jogszabályok és szabályozók betartását a Könyvtárban.

Nemek közötti esélyegyenlőség – helyzetelemzés (2023. január)

Nemek szerinti megoszlás

Nők száma	Férfiak száma	Összesen
40	6	46

Vezetők száma szerinti megoszlás

Nők száma	Férfiak száma	Összesen
5	1	6

16 év alatti gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás

Nők száma	Férfiak száma	Összesen
9	2	11

Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás – nők

Felsőfokú	Középfokú	Alapfokú
26	11	3

Legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlás – férfiak

Felsőfokú	Középfokú	Alapfokú
4	2	0

Nemi esélyegyenlőséget célzó célkitűzések, intézkedések

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv ezen fejezetében a rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, és speciális helyzetekre vonatkozó célok kerülnek meghatározásra.

1. A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása, kognitív torzítások feldolgozása

Az érzékenyítő programok célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, és a munkavállalóknak a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Rendszeres érzékenyítő programok.	Évente minimum egy program szervezése.	Esélyegyenlőségi referens (továbbiakban: EER)	2023.12.31. 2024.12.31.	Programokról beszámoló készítése, a megvalósulás ellenőrzése.
A Könyvtár kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából.	Áttekintés, vizsgálat lefolytatása, beszámoló készítése.	EER és vezetők	2023.06.30.	A kommunikációs gyakorlatok összehangolásának ellenőrzése.

2. Szervezeti kultúra fejlesztése

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Olyan szervezeti kultúra ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értékek tekintik.	A nemek közötti egyenlőségi terv kiemelt kommunikációja, kiemelve annak fontosságát.	igazgató	folyamatos	
A nemek közötti egyenlőség fenntartható infrastruktúrájának megteremtése.	Nemek közötti egyenlőségért felelős munkavállaló kinevezése.	igazgató	2023.03.31.	Dokumentálás (kinevezés, munkaköri leírás) ellenőrzése.
	Az intézményi esélyegyenlőségi referens feladatainak kiterjesztése a NET-ben foglaltak végrehajtásának ellenőrzésére.	igazgató	2023.03.31.	A referens feladatainak pontos lefektetése.

3. Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a törekvésben. Ezért fontos felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Az álláshirdetések és kiválasztás nemi elfogulásmennessé tételének biztosítása.	A közzétételre kerülő álláshirdetések és felvételi interjúk EEB általi monitoringja.	igazgató és EER	folyamatos	Folyamatos ellenőrzés.
A HR rendszer diszkriminációmentességre vonatkozó auditálása.	A különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata.	EER	2023.12.31.	Beszámoló igazgató általi áttekintése.

4. Családi szerepek támogatása, a munka és a magánélet egyensúlya

A Könyvtár elkötelezett a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének támogatása mellett. Törekszünk a szervezet családbarát tevékenységének javításán, ezzel csökkentve a szülők karrierépítésének akadályait. A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier a kultúra területén. A család működésében hagyományosan az anyákra hárul a háztartással és a kiskorú gyermekekkel kapcsolatos feladatteher nagy része, amelyet azonban a munkavégzés feltételeiben kevésbé tolerálunk. A családban betöltött társadalmi szerepek nemi alapú megoszlása tradíció, amelyet kellő megfontoltsággal a munkáltatói politikában is érzékenyebben kell kezelni.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A családi szerepekre érzékeny rugalmas munkavégzési formák bevezetése.	Az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályozás rugalmasabbá tétele. Annak biztosítása, hogy a munkavállalók vészhelyzet esetén elhagyhassák	igazgató	folyamatos	Szabályozók rendszeres felülvizsgálata.

	munkahelyüket.			
	A lehetőség megteremtése, hogy a munkavállalók elhozhassák gyermekeiket, abban az esetben, ha a gyermek nem tud óvodába vagy általános iskolába menni.	igazgató	folyamatos	
A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás.	Munkavállalók folyamatos tájékoztatása, meghívása a munkahelyi rendezvényekre a szülői szabadság ideje alatt is.	EER, vezetők	folyamatos	Kapcsolattartás nyomon követése.
Gyermekes munkatársak számára szolgáltatások továbbfejlesztése.	A gyermekes munkatársak szükségleteinek felmérése, ez alapján új szolgáltatások bevezetése.	EER	folyamatos	Szolgáltatások megvalósulásának ellenőrzése.
GYES-ről, GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása.	Visszatérést segítő programok, tréningek létrehozása.	EER	folyamatos	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése.

Záró rendelkezések

Szombathely Megyei Jogú Város Közgyűlése a 453/2022. (XII.8.) Kgy. számú határozatával elfogadta Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét. A közgyűlési döntés értelmében minden, az önkormányzat által fenntartott költségvetési intézmény, így a Könyvtár is Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv, valamint ahhoz kapcsolódó intézkedési terv készítésére kötelezett intézmény.

A Berzsényi Dániel Megyei Hatókörű Városi Könyvtár vezetősége vállalja, hogy a fenti határozatnak megfelelően működteti nemek közötti esélyegyenlőségi gyakorlatát. Továbbá, biztosítja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv közzétételét az intézményi www.bdmk.hu honlapon, és vállalja humán és anyagi erőforrás biztosítását a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv készítéséhez és annak végrehajtásához.

Szombathely, 2023. január 4.

