



BUDAPEST FŐVÁROS LEVÉLTÁRA

Esélyegyenlőségi Terve

**2023. január 1. és 2023. december 31.
közötti időszakra**

2023.

Tartalom

I.	Általános elvek, célok	3
I.1.	Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya és kiemelt célcsoportjai	3
I.2.	A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	3
I.3.	Az emberi méltóság tiszteletben tartása	4
I.4.	Partneri kapcsolat, együttműködés.....	4
I.5.	Méltányos és rugalmas ellátás	4
II.	Helyzetfelmérés	4
II.1.	Létszámadatok.....	4
III.	Esélyegyenlőségi stratégia és konkrét célkitűzések.....	4
III.1.	Esélyegyenlőségi stratégia	4
III.2.	Konkrét célkitűzések	5
IV.	Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására	5
IV.1.	Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során	5
IV.2.	Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben	5
IV.3.	Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában	5
IV.4.	Egyenlő bánásmód a bérezésben	6
IV.5.	A munkakörülmények javítása	6
IV.6.	Az emberi méltóság tiszteletben tartása	6
IV.7.	Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására.....	6
IV.8.	A nők helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések	7
IV.9.	A fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések	7
IV.10.	Családos munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések	7
IV.11.	Nyugdíj előtt álló munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések	7
IV.12.	Nyugdíjas, volt munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések.....	8
V.	Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén	8
VI.	Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos belső eljárásrendek	8
VI.1.	Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek.....	8
VI.2.	Az esélyegyenlőségi referens feladat- és hatásköre	8
VI.3.	Az Munkavállalói Tanács esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladat- és hatásköre	9
VII.	Záró rendelkezések	9
VII.1.	Munkáltatói nyilatkozatok	9
VII.2.	Hatályba lépés.....	9

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Etv.) foglaltak alapján jött létre egyrésztől Budapest Főváros Levéltára (BFL) mint munkáltató, másrésztől BFL-lel munkaviszonyban állók képviselőjében eljáró Közgűjteményi és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete (KKDSZ), valamint a BFL Munkavállalói Tanácsa között (együttesen: érdekképviselői szervek), a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából. A Felek rögzítik, hogy jelen Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból következnek.

I. Általános elvek, célok

I.1. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya és kiemelt célcsoportjai

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv az Etv. követelményeire épül. Hatálya kiterjed a BFL-re mint munkáltatóra, és a munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatársakra (a továbbiakban: Munkatársak).
- (2) Jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy különösen
 - a) a nők,
 - b) a 40 évnél idősebb,
 - c) a fogyatékkal élő,
 - d) a két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő,
 - e) 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
 - f) tartósan beteg gyermeket nevelő

munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

I.2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

- (1) A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára, különösen a
 - a) koruk,
 - b) nemük,
 - c) családi állapotuk,
 - d) nemzetiségük,
 - e) fajuk,
 - f) világnézeti,
 - g) politikai meggyőződésük
 - h) nemi irányultságuk miatti megkülönböztetésre.
- (2) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

I.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, amely az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez járul hozzá.

I.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

I.5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Felek méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

II.1. Létszámadatok

- (1) A munkáltatónál 2022. december 1. napján – a 133 fő munkaviszonyban álló alkalmazotti létszám mellett – a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű, a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adatai az alábbiak szerint alakulnak:
 - a) Női alkalmazottak: 65 fő
 - b) 40 évnél idősebb munkavállalók: 84 fő
 - c) Fogyatékkal élő munkavállalók: 3 fő
- (2) A munkáltató a munkáltatói intézkedést igénylő helyzetfelmérések elkészítéséhez, illetve magához a munkáltatói intézkedés megvalósításához az alábbi, a munkahely szempontjából releváns, ún. szenzitív adatokat (különleges személyes adatokat) is kezelheti:
 - a) családi állapot (pl. két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő; 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő; tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállaló);
 - b) egészségügyi állapot (pl. fogyatékos, tartós betegség).

III. Esélyegyenlőségi stratégia és konkrét célkitűzések

III.1. Esélyegyenlőségi stratégia

A BFL az egyenlő bánásmód elvét és az esélyegyenlőség előmozdítását humán stratégiájának szerves részeként kezeli. Ennek keretében

- a) biztosítja az egyenlő bánásmód elvét, figyelemmel kíséri annak szabályzati és infrastrukturális feltételeit,
- b) intézkedéseket hoz annak érdekében, hogy az I.1. (2) a) - h) pontok alapján senki ne kerüljön hátrányos helyzetbe a foglalkoztatás és az érvényesülési lehetőségek terén. Az esélyegyenlőségi stratégia érvényesítését az Esélyegyenlőségi Terv, és az

abban szereplő célkitűzések megvalósítását szolgáló személyi és infrastrukturális feltételek megteremtése biztosítja.

III.2. Konkrét célkitűzések

- a) Az emberi méltóság tiszteletben tartása gyakorlatának figyelemmel kísérése.
- b) A belépéstől a kilépésig tartó munkaügyi folyamatok szabályozása.
- c) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- d) A munkakörülmények felmérése és azok javítására irányuló intézkedések megfogalmazása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.
- e) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjas dolgozókkal való kapcsolattartás, lehetőség szerint a BFL munkájába való bevonás (önkéntesként), az intézményi és közösségi programokon való részvétel lehetőségének biztosítása.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására

IV.1. Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során

A BFL munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- a) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztása során nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából;
- b) a jelöltek kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi;
- c) a munkaerő-szükséglet kielégítése során elsősorban belső forrásokra épít, az üres álláshelyek betöltésénél a levéltár munkájában szerzett jártasságot, tapasztalatot előnyként veszi figyelembe;
- d) a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség- és képességelemhez hasonló súllyal veszi figyelembe;
- e) előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

IV.2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

A BFL gondoskodik arról, hogy minden munkatársa korlátozás nélkül hozzájusson

- a) a munkaköri kötelezettsége ellátásához,
- b) a szűkebb és tágabb közösségben való egyenrangú részvételhez,
- c) az egyéni fejlődéséhez,
- d) az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez és
- e) az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz.

IV.3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

A BFL gondoskodik arról, hogy minden munkatársa

- a) hozzájusson a BFL rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez,
- b) hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló forrásokhoz,
- c) részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

IV.4. Egyenlő bánásmód a bérezésben

A BFL gondoskodik arról, hogy azonos munkakört betöltő munkavállalók keresete között ne legyenek a munkavégzés alapján nem indokolt különbségek. A bérezést az azonos munkáért azonos bér elve alapján állapítja meg.

IV.5. A munkakörülmények javítása

A BFL igyekszik a munkakörülményeket, a munkahelyi légkört úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek kibontakozását. Ennek keretében

- a) megfelelő szintű karbantartással gondoskodik a különböző munkakörökben dolgozó munkavállalók jó munkakörülményeinek és munkafeltételeinek megőrzéséről, és lehetőséget biztosít a BFL infrastruktúrájának – a vonatkozó belső szabályzatokban szabályozott módon való - térítésmentes használatára. A levéltár dolgozói a BFL informatikai rendszerét, intranet és internet hálózatát magáncélra díjmentesen használhatják, a regisztrált munkaidejükön kívül, betartva a BFL Informatikai Biztonsági Szabályzatában foglalt feltételeket;
- b) intézkedik a Munkatársak jó egészségi állapotának, és jó közérzetének megtartásához szükséges szolgáltatások megszervezéséről. Aktív eszközökkel ösztönzi a Munkatársakat az egészséges életmód kialakítására, folytatására. Az ülő munkával járó egyoldalú fizikai terhelés ellensúlyozására, sportolási és rekreációs lehetőséget biztosít a kondicionáló és a közösségi terem üzemeltetésével;
- c) a 40 év felettiek egészségi állapota fokozottabb mértékben kerül ellenőrzésre a munkaegészségügyi felülvizsgálat keretében.

IV.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A BFL tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát. Ennek érdekében

- a) olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, és olyan szabályzatokat működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesítik;
- b) az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét érvényesíti a vezetők kiválasztásában;
- c) az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti szervezeti és vezetési kultúráját.

IV.7. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására

A törvényi szabályozásnak megfelelően a BFL megkülönböztetett figyelmet fordít arra, hogy a jelen tervben felsorolt elvek a családi körülményei, egészségi állapota, illetve egyéb önhibáján kívül álló ok vagy a hátrányos társadalmi helyzete (pl. származása, meggyőződése stb.) miatt fokozott nehézségekkel küzdő munkavállalók esetében is érvényesüljenek. Szükség esetén személyre szabott intézkedésekkel is elősegíti, hogy megfelelően kivehessék részüket az

intézményi feladatok ellátásából, és részesüljenek azokból az intézmény által biztosított lehetőségekből, amelyek a többi munkatártnak is rendelkezésére állnak.

IV.8. A nők helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében

- a) a BFL figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját;
- b) elősegíti a várandós nők könnyített foglalkoztatását.

IV.9. A fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A BFL figyelemmel kíséri *a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról* szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének helyzetét, és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit a fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.

IV.10. Családos munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

A családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a BFL

- a) előmozdítja a GyED-ről, GyES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedésének segítségét, a távollét idején rendszeresen tájékoztatást nyújt (elektronikus úton) az őket is érintő intézményi eseményekről, változásokról, információkról;
- b) lehetőséget biztosít a GyED-ről, GyES-ről visszatérő munkavállalók részére a csökkentett munkaidő igénybevételére (arányosan csökkentett illetménnyel);
- c) biztosítja a részmunkaidőben való munkavállalás lehetőségét a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása esetén;
- d) biztosítja a munkavállalók részére a rugalmas munkaidő beosztást;
- e) biztosítja a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadság kivételének lehetőségét az évi rendes szabadságkeret terhére,
- f) figyelembe veszi a szabadság kiadásánál az óvodai és iskolai szünetek időpontját és -tartamát.

IV.11. Nyugdíj előtt álló munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

A nyugdíj előtt álló munkavállaló élete egyik fontos és sok esetben kritikus pillanata előtt áll, ezért különösen fontos a vele szembeni bánásmódban az emberi méltóság tiszteletben tartása. A nyugdíj előtt álló, már felmentési idejét töltő munkavállaló utolsó munkanapjáig a BFL teljes jogú munkatársa, akit minden korábbi lehetőség, kedvezmény, juttatás megillet.

A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét kérésére csökkenti (a bér arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti.

IV.12. Nyugdíjas, volt munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

A nyugdíjazott munkavállaló kérésére további foglalkoztatási lehetőségét – önkéntes munkavállalói vagy más jogviszonyban – a BFL megvizsgálja.

V. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén

- (1) A BFL annak érdekében, hogy a munkavállalók esetleges jogsérelme a BFL-en belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít.
- (2) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós vagy vélt előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Az eljárásban a jogsérelmet elszenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyegeti, és ez a hátrányos megkülönböztetés a Etv. 8. §-ban felsorolt valamely tulajdonsággal függ össze. A valószínűsítéssel szemben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a kifogásolt körülmények nem állnak fenn.
- (3) Az esélyegyenlőségi referens – szükség esetén a Munkavállalói Tanács bevonásával – a panaszt anonim módon 7 napon belül a munkáltató elé tárja.
- (4) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- (5) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- (6) Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.
- (7) A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

VI. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos belső eljárásrendek

VI.1. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

- (1) A BFL az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása érdekében – munkaköri leírásban meghatározott feladatként – esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- (2) A BFL esélyegyenlőségi referensét a BFL Munkavállalói Tanácsa javaslatára a BFL főigazgatója nevezi ki határozatlan időre munkaköre ellátása mellett a referensi feladatok ellátására.

VI.2. Az esélyegyenlőségi referens feladat- és hatásköre

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése és naptári évekre vonatkozó felülvizsgálata, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének esetenkénti vizsgálata, a vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi törvény követelményeiről és eljárásrendjéről
- (1) A munkakörülmények és a munkafeltételek figyelemmel kísérése, javaslat készítése azok javítására, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra.
- (3) Az emberi méltóság tiszteletben tartásának figyelemmel kísérése.

- (4) A fogyatékossgal élő munkavállalók támogatási igényeinek figyelemmel kísérése, és közreműködés a szükséges intézkedések előkészítésében, meghozatalában.
- (5) Részvétel a panaszkezelésben és egyéb, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatokban.
- (6) Tevékenysége ellátásához szükséges mértékben betekintési joggal rendelkezik a munkaügyi iratokba.

VI.3. A Munkavállalói Tanács esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladat- és hatásköre

- (1) A BFL munkavállalói közül – a maga alkotta eljárásrend keretében – kiválasztja és kinevezésre a főigazgató elé terjeszti az esélyegyenlőségi referens személyét.
- (2) A Munkavállalói Tanács a következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Tervet véleményezi, javaslatot tesz, egyeztet a munkavállalókkal, a munkáltatóval és az esélyegyenlőségi referenssel.
- (3) A Munkavállalói Tanács esélyegyenlőségi ügyekben véleményezési és javaslattevési jogkörrel rendelkezik, az esélyegyenlőségi referenssel együtt lefolytatja a panasztételi eljárásokat.

VII. Záró rendelkezések

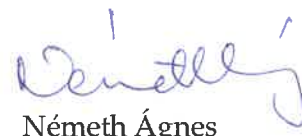
VII.1. Munkáltatói nyilatkozatok

- (1) A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet valamennyi munkavállalóval az aláírást követően megismerteti, azt a levéltár hatályos szabályzatokat tartalmazó közös tárhelyére felteszi, továbbá új belépő esetén a munkavállalóval azt megismerteti.
- (2) A Felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató az érdekképviseleti szervekkel egyeztetve folyamatosan törekszik az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körének bővítésére.
- (3) A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Tervet – jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulásának értékelésével és a következmények figyelembevételével – 2023. december 31. napjáig elfogadják.

VII.2. Hatályba lépés

- (1) Jelen Esélyegyenlőségi terv 2023. január 1-jén lép hatályba és 2023. december 31-ével hatályát veszti.
- (2) Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében aláírásunkkal elfogadjuk.

Budapest, 2022. december 12.

 Dr. Kenyeres István főigazgató a Munkáltató képviselőjeként		 Dani Éva Magdolna titkár a Közgyművelődési és Közművelődési Dolgozók Szakszervezete képviselőjeként	 Németh Ágnes elnök Munkavállalói Tanács
---	---	--	---

