



A

MAGYAR NEMZETI LEVÉLTÁR

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2018-2019. évekre

I. Az Esélyegyenlőségi terv hatálya

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a Magyar Nemzeti Levéltárral közalkalmazotti és közfoglalkoztatotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű, védendő tulajdonsággal rendelkező foglalkoztatotti csoportok meghatározását, e célcsoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célokat, az elért eredményeket a 2016. évben elfogadott esélyegyenlőségi tervvel összehasonlítva. A dokumentumban felülvizsgálatra kerül a Magyar Nemzeti Levéltár 2016-2017. évi esélyegyenlőségi terve.

Az Esélyegyenlőségi terv a Magyar Nemzeti Levéltárnál foglalkoztatott összes közalkalmazottra és közfoglalkoztatottra (továbbiakban e kettő együtt: foglalkoztatott) kiterjed függetlenül az alkalmazás jogi formájától.

A dokumentum 2018. január 1. napját követő időszakra vonatkozik.

A következő esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2019. december 31.

II. Az Esélyegyenlőségi terv általános céljai

Az esélyegyenlőségi terv általános célja megegyezik a 2014. évben deklarált célokkal.

A Magyar Nemzeti Levéltár célja, hogy minden esetben – összhangban Magyarország Alaptörvényével, és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvénnyel, valamint az egyéb hatályos jogszabályi rendelkezésekkel - az egyenlő bánásmód követelménye alapján, az érintettekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével járjon el.

Jelen dokumentum aláírásával a Magyar Nemzeti Levéltár, mint munkáltató elkötelezi magát, hogy munkáltatói intézkedéseit a munkahelyi esélyegyenlőség elveinek betartása mellett és ennek érdekében hozza meg.

A jelen dokumentum aláírásával a Magyar Nemzeti Levéltár, mint munkáltató elkötelezi magát, hogy az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását és az esélyegyenlőséget támogató intézkedéseket foganatosít, különösen

- nem alkalmaz a foglalkoztatottak között sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatott valamely védett tulajdonsága (ideértendő különösen a nem, faji hovatartozás, a bőrszín, a nemzetiség, az anyanyelv, a fogyatékosság, az egészségi állapot, a vallási, a világnézeti meggyőződés, a politikai és más vélemény, a családi állapot, az anyaság, a terhesség, a szexuális irányultság, a nemi identitás, az életkor, a társadalmi származás, a vagyoni helyzet, a foglalkoztatási jogviszony jellege és időtartama, az egyéb helyzete vagy tulajdonság),
- nem alkalmaz jogellenes elkülönítést a foglalkoztatottak körében,
- nem okoz, vagy helyez kilátásba jogsérelmet az egyenlő bánásmód követelményének megsértése kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő foglalkoztatottal szemben,
- fellép a szervezeten belül minden olyan személy ellen, aki az emberi méltóságot sértő vagy egyéb olyan magatartást tanúsít, amelyek célja vagy velejárója, hogy valamely személlyel szemben, annak védett tulajdonsága miatt, megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet alakuljon ki.

III. Helyzetfelmérés, összehasonlítva a 2015. évi állapottal

A helyzetfelmérés adatai a 2017. december 1-jei állapotot tükrözik, és a bázis a teljes foglalkoztatotti létszám.

- Roma identitású (magát romának valló): nem áll rendelkezésre adat.
 - Megváltozott munkaképességű közalkalmazottak aránya – 2% - hasonló a 2016. évi adathoz és mintegy kétszerese a 2014. évi adatnak
 - a gyermeket nevelő foglalkoztatottak aránya 25,1%, ami nagyságrendileg megegyezik a két évvel korábbi adatokkal, ami alapján az intézmény családbarátnak tekinthető.
- A határozott időre kinevezett közalkalmazottak aránya a közalkalmazotti körben 5% alatti, ami nagyon kedvező, jelzi, hogy a Magyar Nemzeti Levéltár hosszú távon számít a közalkalmazottak munkájára.

IV. A célcsoportok az eredmények tükrében

Az Esélyegyenlőségi terv – bármilyen rangsor meghatározása nélkül – az alábbi foglalkoztatotti célcsoportokat, mint hátrányos helyzetű csoportokat emeli ki – összhangban a 2016-2017. évi tervvel – a gyakorlati tapasztalatok elemzését követően:

- nők aránya az intézményben 57,2 %, ami enyhén csökkenő tendenciát mutat a 2014-es adathoz képest.
 - megváltozott munkaképességű közalkalmazottak aránya 2%, ami kétszerese a 2014-es létszámnak, megállapítható, hogy összességében sikerült megvalósítani e célcsoport foglalkoztatásának növelését.
 - két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazottak, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló közalkalmazottak: A kisgyermeket egyedül nevelő és az egyedülálló szülők támogatása érdekében – a lehetőségek figyelembevételével – a Magyar Nemzeti Levéltár, mint munkáltató biztosítja a gyermek nevelésének, gondozásának megfelelő időbeosztást (pl. a napi 6 órás munkaidő engedélyezése, ha a közalkalmazott írásban kérvényezi). Jelen pillanatban 18,7% a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya.
- A Magyar Nemzeti Levéltár immáron több éve – nagyjából saját forrásból – fedezi egy kétéhes, tematikus, nyári, napközis rendszerű gyermektábor lebonyolítását a saját foglalkoztatottak gyermekei részére. A tapasztalatok igen kedvezőek, a gyerekek két korcsoportban töltenek el minimum napi nyolc órát a levéltárban, ez alatt az idő alatt játékokon, vetélkedőkön, drámapedagógiai foglalkozásokon és kézműves foglalkozásokon vesznek részt. Ezzel párhuzamosan az intézmény közművelődési szakterülete a levéltárpedagógiai tevékenységet is igyekszik népszerűsíteni a nyári táborokban.
- GYES-en, GYED-en, ápolási díjon lévők: Folyamatos kapcsolattartás a passzív állományban lévő kollégákkal, a levéltári rendezvényeken, programokon való részvételük segítése, a munkába való visszatérésük és a munkahelyi közösségbe történő minél gyorsabb integrációjuk intenzív támogatása a 2018-2019. évek feladata.
 - a Magyar Nemzeti Levéltár 2014. évtől önálló kulturális közfoglalkoztatóként működik, jelenleg 109 főt foglalkoztat országsszerte, ami a foglalkoztatotti létszám 14%-át teszi ki. A közfoglalkoztatott munkatársak - bár a fluktuáció magas - hasznos munkát végeznek, segítik a szakmai és a funkcionális szervezeti egységek munkáját. Többel közülük közalkalmazotti jogviszonyt is létesített az intézmény. A munkahelyi vezetők maximális empátiával és szakértelemmel támogatják a programot.

V. További célkitűzések megvalósulása

A jelen dokumentumot aláíró felek a következő célokat fogalmazták meg annak érdekében, hogy a Magyar Nemzeti Levéltár a továbbiakban is a lehető legmagasabb szinten biztosítsa az esélyegyenlőséget:

1. A megváltozott munkaképességű dolgozók nagyobb arányú integrálása az intézmény munkájába, és számukra az ésszerű alkalmazkodás (a fogyatékos személynek a foglalkoztatásba történő bevonása) feltételeinek biztosítása az arányos teherviselés keretein belül: az intézkedés végrehajtása nem róhat aránytalan terhet a munkáltatóra.
2. A kisgyermekes szülők támogatása mind anyagilag (pl. iskolakezdési támogatás formájában) mind rugalmas munkarendben, részmunkaidőben történő foglalkoztatással - lehetőség szerint akár családi napközis megszervezésével, akár országos szinten is.
3. Közfoglalkoztatottak esélyegyenlőségének biztosítása az intézményen belül - a példaértékű programban való töretlen részvétel.
4. Továbbra is biztosítani kell az esélyegyenlőséget minden célcsoport számára mind a munkaerőfelvétel, mind a juttatások tekintetében (bér- és béren kívüli juttatások esetén egyaránt).
5. Folyamatos képzések tartása az esélyegyenlőségi elvekről a munkavállalóknak, képzések szervezése a rendelkezésre álló források bevonásával a foglalkoztatottak empatisz készségeinek fejlesztésére.

VI. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a munkáltató továbbra is vállalja, hogy

1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a foglalkoztatottak kiválasztásakor nem diszkriminál a jelölt valamely védett tulajdonsága szempontjából.

Kedvezményezett: valamennyi foglalkoztatott, valamennyi célcsoport

Státusz: folyamatosan megvalósul

2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét, és nem tesz különbséget a foglalkoztatottak, és a jelöltek védett tulajdonsága alapján.

Kedvezményezett: valamennyi foglalkoztatott, valamennyi célcsoport

Státusz: folyamatosan megvalósul

3. Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Kedvezményezett: a negyven évnél idősebb közalkalmazottak

Státusz: folyamatosan megvalósul

4. A bérezés és a béren kívüli juttatások területén továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden közalkalmazottat megillessenek, ideértve a részmunkaidőben dolgozókat is.

Kedvezményezett: valamennyi közalkalmazott

Státusz: folyamatosan megvalósul

5. Továbbra is egyforma előléptetési lehetőséget biztosít minden közalkalmazott számára.

- Kedvezményezett: valamennyi közalkalmazott
Státusz: folyamatosan megvalósul
6. A közalkalmazottak teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékoztatási lehetőséghez – elsősorban a belső intranetes felületeken – való hozzáférést. A Magyar Nemzeti Levéltár Képzési Szabályzatot alkotott ezen képzési keretek meghatározására.
Kedvezményezett: valamennyi közalkalmazott
Státusz: folyamatosan megvalósul
7. A kisgyermekes anyák, apák munkába való visszatérésének segítségét a lehetőségek figyelembevételével (pl. továbbképzésben való részvétel támogatásával) biztosítja.
Kedvezményezettek: a kisgyermeket nevelő szülők.
Státusz: folyamatosan megvalósul
8. Kapcsolat tartása a GYES-en, GYED-en lévőkkel. A kapcsolattartás megerősítése céljából a meglévő gyakorlat felülvizsgálata szükséges, országos szinten kell megvalósítani a folyamatos monitorozást, a munkahelyi integrációs programok, gyakorlatok támogatását a gyors be- illetve visszailleszkedés érdekében.
Kedvezményezettek: a kisgyermeket nevelő szülők.
Státusz: folyamatosan megvalósul
9. A Magyar Nemzeti Levéltár folyamatosan törekszik az általa használt ingatlanok akadálymentesítésére, mind a foglalkoztatottak, mind az ügyfelek (kutatók) érdekében.
Kedvezményezettek: fogyatékkal élő személyek
Státusz: folyamatosan megvalósul
10. Infokommunikációs akadálymentesítés: az intézmény az általa működtetett internetes felületeken biztosítja a fogyatékkal élők számára a könnyített hozzáférést (pl.: vakbarát, akadálymentes funkció).
Kedvezményezettek: fogyatékkal élő személyek
Státusz: megvalósult (www.mnl.gov.hu)
10. Lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon: Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja.
Kedvezményezett: valamennyi célcsoport
Státusz: nem érkezett panasz a vizsgált időszakban.

VII. Feladatok, felelősségi körök

A főigazgató, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója felelős

- az egyenlő bánásmód alapvető követelményeinek biztosításáért,
- az egyenlő bánásmód elveinek megjelenéséért a gyakorlatban, valamint azok betartatásáért,
- az esélyegyenlőségi terv jóváhagyásáért,
- a panaszokkal kapcsolatos legfelsőbb, méltányos döntéshozatalért,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálásának biztosításáért,
- a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedések megtételéért.

Az egyenlő bánásmód megsértése – ideértve különösen a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést a zaklatást, a jogellenes elkülönítést és a megtorlást – esetén a foglalkoztatott az intézményben működő esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

Az esélyegyenlőségi referens felelős

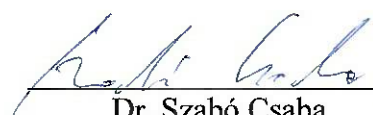
- az egyenlő bánásmód érvényesítéséért és betartatásáért a foglalkoztatottak között a napi munkavégzés során,
- a panaszok kivizsgálásának koordinációjáért,
- a panaszok befogadásáért,
- a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezéséért,
- a jogsértés okának, körülményeinek kivizsgálásáért,
- a személyes felelősség érvényesítésére szolgáló, valamint a további hasonló jogsértések megelőzéséhez szükséges javaslattételért.

VIII. Záró rendelkezések

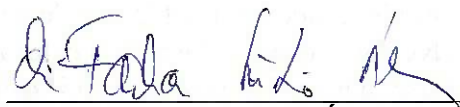
Jelen dokumentum Magyarország Alaptörvénye, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, illetve az uniós és nemzetközi egyezmények figyelembevételével készült.

Jelen dokumentumot a munkahelyi esélyegyenlőség érvényre juttatása érdekében a következő személyek írják alá.

Budapest, 2018. január 15.


Dr. Szabó Csaba
főigazgató




Dr. Farkas Sütő Ákos
esélyegyenlőségi referens