



MAGYAR
NEMZETI
LEVÉLTÁR

A

MAGYAR NEMZETI LEVÉLTÁR

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2020-2021. évekre

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A Magyar Nemzeti Levéltár elismeri minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, ennek jegyében az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

I. Általános célok, etikai elvek

A jelen dokumentum tartalmazza a Magyar Nemzeti Levéltárral (a továbbiakban: Intézmény) akár közalkalmazotti jogviszony, akár más jogviszony (különösen közfoglalkoztatási jogviszony) keretében munkát végzők (a továbbiakban együtt: foglalkoztatottak) hátrányos helyzetű, védendő tulajdonságokkal rendelkező, foglalkoztatotti csoportok meghatározását, e célcsoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célokat, az elért eredményeket a 2018. évben elfogadott esélyegyenlőségi tervvel összehasonlítva.

Az Intézmény törekszik az alábbi direktívák prudens érvényre juttatására:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a Intézményben foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, a foglalkoztatásra, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzéssel, továbbképzéssel és egyéb foglalkoztatással összefüggő intézkedésekre. 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

Az Intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, kiemelten fontos céljának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A diszkrimináció tilalmának deklarálása önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az Intézmény a működés során igyekszik olyan méltányos és rugalmas munkáltatói intézkedések kidolgozására és bevezetésére, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát fogalom egyaránt jelenti a kisgyermeket nevelő foglalkoztatottak támogatását abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

Másrészt a fogalom a család legkülönbözőbb formáit is felöleli, és figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból a téves hipotézisből indul ki, hogy mindez kizárólag a női családtagok feladata.

Az Intézmény lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, pl. eltérő munkarend biztosítását, a részmunkaidős foglalkoztatást, illetve megvizsgálja - a működést nem veszélyeztető módon - a távmunka illetve a home office munkavégzés bevezethetőségének lehetőségét..

A gyermeket nevelő foglalkoztatottaknak rendszeresen szervez az Intézmény gyermek illetve gyermekes programokat, ideértve különösen a Karácsony előtt megtartásra kerülő intézményi Mikulás-napi ünnepséget, kézműves foglalkozásokat, vagy a nyaranta megszervezésre kerülő napközis táborokat, melyek az Intézmény foglalkoztatottjainak gyermekei számára is elérhetőek. Itt a gyerekek játékos levéltárpedagógiai foglalkozások keretében képet alkothatnak a levéltárban folyó munkáról, megismerhetik az Intézményben őrzött dokumentumokat, és azok rendszerezésének restaurálásának, konzerválásának munkálatait.

5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

Habár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, és a magyar oktatási, különösen a felsőoktatási rendszer egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, ennek ellenére mégsem csökkentek a nemek közötti kereseti

különbségek, amelyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Az Intézmény deklarált célja, hogy ezen esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Az Intézmény a felső- és középvezetésében dolgozó nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést, és egyenlő béren kívüli juttatásokat biztosít nemre való tekintet nélkül.

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességben belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalmi életben történő részvételük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, és az idős, és a beteg emberek is.

Az Intézmény elkötelezett, hogy székhelyén és telephelyein álló, a közforgalom előtt megnyitott épületei, épületrészei mind nagyobb arányban akadálymentesítésre kerüljenek. Az ingatlanok felújítása során az akadálymentességet, mint kritériumot - a jogszabályi és költségvetési lehetőségek keretein belül - igyekszik minél nagyobb mértékben érvényre juttatni. Az Intézmény törekszik arra, hogy az általa üzemeltetett infokommunikációs felületeken biztosítja a fogyatékkal élők könnyített hozzáférését. Az Intézmény a területén kihelyezett tájékoztató és információs táblák mind nagyobb hányadban Braille-írással is kihelyezésre kerüljenek, illetve az ügyfelekkel kapcsolatba kerülő közalkalmazottak - lehetőség szerint - jelnyelvi képzésben is részesülhessenek.

7) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személyek, akik érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeiket jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolják, illetőleg a kommunikációjukban számottevően korlátozottak, és ez számukra tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a jövőben a pl. a távmunka lehetőségének biztosítása.

Az Intézmény Keretszerződést kötött a KézenFogva Alapítvánnyal minél több megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásának elősegítése és alkalmazása érdekében, és részt vesz az Alapítvány Munkára Felkészítő Programjában is, amelynek keretében, munkatapasztalattal nem

rendelkező, megváltozott munkaképességű személyek részére, mentori felügyelet mellett munkavégzési lehetőséget biztosít a munkaerőpiacra történő eredményes visszatérés érdekében.

8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivéve, ha törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A népszámlálási adatok szerint lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

Az Intézmény vállalja, hogy roma származása és identitása okán nem tesz különbséget és nem utasít el egy olyan állásra pályázót sem, aki az előírt alkalmazási feltételekkel egyébként rendelkezik. Semmilyen diszkriminácót nem alkalmaz a foglalkoztatottak között, amely összefüggésben áll a foglalkoztatott roma származásával vagy roma identitásával.

9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerő piaci és társadalmi esélyeinek javítása

Az Intézmény az elmúlt időszakban is tevékenyen részt vett a kulturális közfoglalkoztatási programban, és deklarált célja hogy a program folytatásának a jövőben is tevékeny részese legyen. A program keretében foglalkoztatott emberek közül nagy számban helyezkedtek el sikeresen a nyílt munkaerőpiacon, sőt néhányan az Intézmény kinevezett köztisztviselői lettek.

Az Intézmény a költségvetési lehetőségek függvényében támogatja a közalkalmazottak tanulását, képzését akár szabadidő biztosításával, akár a tandíj egy részének átvállalásával.

A munkaerő mobilitásával járó egyenlőtlenségek ellensúlyozása érdekében az Intézmény, az állandó lakóhely távolsága miatt, nem utasít el egy pályázót sem, aki nem rendelkezik állandó lakóhellyel azon a településen, ahol a munkavégzés történik. Az Intézmény az igazolt munkába járási költségek megtérítésével ellensúlyozza a mobilitásra kényszerülő foglalkoztatottak utazási költségét, hogy az esélyegyenlőség ezen a területen is minél nagyobb mértékben érvényesülhessen.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés alapjául szolgáló adatok a 2019. december 31. napi állapotot tükrözik. Az Intézménynél 724 fő áll alkalmazásban, ebből 682 fő közalkalmazotti jogviszony, 42 fő közfoglalkoztatotti jogviszony keretében. A közalkalmazottak 96%-a határozatlan, 4%-a határozott időre kinevezett közalkalmazott, ami rendkívül kedvezőnek nevezhető, és jelzi, hogy az Intézmény hosszú távon számít a foglalkoztatottak munkájára.

A női munkavállalók aránya az Intézményben 56%, ami a két évvel korábbi 57,2% arányhoz képest nem mutat nagyságrendi eltérést.

A foglalkoztatottak közül a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak aránya 2,1%, ami nem éri el a jogszabályban meghatározott 5%-os arányt.

A gyermeket nevelő közalkalmazottak aránya 18,1%, ami a két évvel korábbi 25,1%-os arányhoz képest visszaesést jelent. Ennek valószínű oka, hogy a kisgyermeket nevelők körében a levéltárosi életpálya nem elég vonzó alternatíva, pedig a kisgyermekét egyedül nevelő és az egyedülálló szülők támogatása érdekében az Intézmény, mint munkáltató - a lehetőségek figyelembevételével - biztosítja a gyermek nevelésének gondozásának megfelelő munkaidő beosztást (pl. a napi 6 órás munkaidőt, vagy a szokásostól eltérő munkarendet, ha a közalkalmazott ezt írásban kérvényezi.). Jelenleg a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya 6%. Ez egyharmada a két évvel korábbi 18,7%-os aránynak. Az ok a viszonylag alacsony bérszínvonalban keresendő, ami részmunkaidő foglalkoztatás esetén tovább csökken.

A GYES-en, GYED-en, ápolási díjon lévő közalkalmazottak esetében az Intézmény támogatja és elősegíti a folyamatos kapcsolattartást a különböző levéltári rendezvényeken, programokon való részvételi lehetőség biztosításával avégett, hogy a munkába való visszatérést követő reintegrációs folyamat minél rövidebb és zökkenőmentesebb legyen.

III. Konkrét célok

Az Intézmény az alábbi célok megvalósítását tűzi ki:

Az Intézmény

- 1) az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki, vagy bíz meg,
- 2) a munkaerő-felvétel, és az alkalmazás során az egyenlő bánásmód elvét érvényesíti,

- 3) hangsúlyt fektet a foglalkoztatottak szaktudásának fejlesztésére, a munkahelyi továbbképzésre, átképzésre, az Intézményen kívüli tanulás támogatására az Intézmény költségvetési lehetőségeinek függvényében,
- 4) folyamatosan javítja a munkakörülményeket, különösen a 40 év feletti és a fogyatékos foglalkoztatottak esetében,
- 5) a munkáltatói juttatásokat, kedvezményeket - költségvetési lehetőségeinek függvényében - minél szélesebb körben és magasabb szinten igyekszik biztosítani, különös figyelmet szentelve a családos munkavállalóknak
- 6) elősegíti a közalkalmazott saját döntésén alapuló munkából való kilépést és a nyugdíjba vonulást.

Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az Intézmény főigazgatója által megbízott esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének figyelemmel kísérése, az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a foglalkoztatottak által beadott panaszokat és anonim módon és a főigazgatónak továbbítja.

- 2) Munkaerő-felvétel és az alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása érdekében:

Az Intézmény

- az álláshirdetésekből nem jelöl meg sem nemi, sem életkori feltételeket,
- a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkakör ellátásához szükséges készségekre, szaktudásra és gyakorlatra helyezi,
- a tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél nem utasítja el a 40 év feletti jelentkezőket.

- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés és tanulás támogatása:

Az Intézmény

- életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét biztosítja.
- valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítja és - lehetőségeinek függvényében - támogatja a továbbképzést, átképzést.

- hangsúlyt fektet az idősebb munkavállalók támogatására az informatikai tudást és készséget igénylő feladatok végrehajtása során.

4) Munkakörülmények javítása a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Az Intézmény

- a munkakörülmények és munkabiztonsági feltételek kialakításánál törekedik az életkorral járó változások ellensúlyozására,
- kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a foglalkoztatottak ténylegesen részt vegyenek az évenkénti kötelező orvosi szűrővizsgálaton. (Ez segít abban, hogy az egészségromlási folyamatok minél korábban explorálásra kerüljenek, és a foglalkoztatottak a megfelelő egészségügyi ellátó utat minél hamarabb igénybe vehessék.)
- az indokolt szemüveg-készíttetés költségeit részlegesen, 10.000 Ft erejéig megtéríti, mivel a munkakörök jelentős része képernyő előtti munkavégzéssel jár.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása kéreben:

Az Intézmény

- nem hoz olyan munkáltatói intézkedést, amely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények nyújtása terén, ám a kedvezmények biztosítása az Intézmény prudens működését azonban nem veszélyeztetheti,
- támogatja a gyermekek beiskolázását, valamint munkaidő kedvezményt biztosíthat gyermeket nevelő közalkalmazottak körében az intézményi költségvetés lehetőségei függvényében,
- a fizetett szabadságok kiadása során a családi eseményekkel (különösen gyermekszületés, esküvő, haláleset) kapcsolatos - jogszabály alapján egyébként nem prioritizálandó - szabadság-kérelmeket prioritizálja,
- engedélyezi, hogy a krónikus betegségeken szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék, ám a kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő foglalkoztatottak körét a munkakörök, az Intézményi feladatok optimálisabb ellátása alapján határozza meg.

A nyugdíjba készülő közalkalmazottak munkaidejét nem csökkenti az Intézmény az érintett közalkalmazott beleegyezése nélkül.

IV. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az Intézmény esélyegyenlőségi referenséhez fordulhat.

A panasztétel azonban nem korlátozza a foglalkoztatottakat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet bírósági útra terelje.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 10 munkanapon belül az Intézmény főigazgatója elé tárja.

A főigazgató az ügy megoldása érdekében a panasz kivizsgálása iránt intézkedik. A vizsgálatot a főigazgató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja az Intézmény főigazgatóját.

Amennyiben a panasz nem az Intézmény intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt jelenség előfordulását (ideértve különösen a zaklatást, az emberi méltóság megsértését), az Intézmény főigazgatója haladéktalanul intézkedik a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben az érintettek az alkalmazandó intézkedésekben nem tudnak megegyezni, úgy közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

A vizsgálat eredményéről a foglalkoztatottat a főigazgató tájékoztatja.

V. Záró rendelkezések

A 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 figyelembe vételével készült.

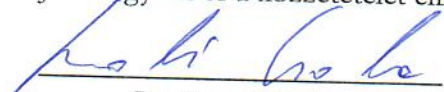
A jelen esélyegyenlőségi terv 2020-2021. évre hatályos.

Budapest, 2020. január 20.



dr. Farkas Sütő Ákos
esélyegyenlőségi referens

Jóváhagyom és a közzétételét elrendelem.



Dr. Szabó Csaba
főigazgató