

Ikt.sz.: MNL/13/2-HR/52-1/2024.

A

MAGYAR NEMZETI LEVÉLTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2024-2026. évekre

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 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 munkaviszony, akár más jogviszony tulajdonban (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 2022. 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 legkülönfélébb formáit is felöleli, és figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, vagy fogyatékkal élő családtagok felé fennálló 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, munkaidőkeretben történő foglalkoztatást, illetve indokolt esetben – a működés veszélyeztetése nélkül – a távmunkában történő munkavégzés bevezethetőségének lehetőségét.

A gyermekét 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 levéltári 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 – habár csökkentek – mégsem szűntek meg 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, a közforgalom előtt megnyitott épületek, épületrészek 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 biztosítsa 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 foglalkoztatottak- 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 távmunka lehetőségének minél szélesebb körben történő biztosítása.

Az Intézmény Keretszerződést kötött a KézenFogva Alapítvánnyal minél több megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásának elősegítése és alkalmazása érdekében, és részt vesz az Alapítvány programjaiban is, amelynek keretében, munkatapasztalattal nem rendelkező, megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 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 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 diszkriminációt 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 munkavállalói lettek.

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

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.

A helyzetfelmérés alapjául szolgáló adatok a 2023. december 31. napi állapotot tükrözik. Az Intézmény 688 főt foglalkoztatott, ebből 674 főt munkaviszony, 14 főt közfoglalkoztatotti jogviszony keretében. Az aktív munkavállalók száma 661 fő, ebből 94%-a határozatlan, 6%-a pedig határozott időre alkalmazott munkavállaló, ami rendkívül kedvezőnek nevezhető, és jelzi, hogy az Intézmény hosszú távon számít a foglalkoztatott munkájára.

A női foglalkoztatottak aránya az Intézményben 54%, ami a két évvel korábbi 55% arányhoz képest nem mutat nagyságrendi eltérést.

A foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása: 6% 30 év alatti, 31 és 55 év közötti 73%, és 11% az 55 évesnél idősebbek aránya.

A foglalkoztatottak közül a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya 3,4%, ami, habár nem változott, de mégsem éri el a jogszabályban előírt 5%-os arányt.

A gyermeket nevelő munkavállalók aránya 41%, de ebből a 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók aránya csak 27%, ami a két évvel korábbi 26%-os arányhoz képest nem mutat jelentős elmozdulást. Ennek valószínű oka, hogy a gyermekek neveléséhez nyújtott állami támogatások és a munka törvénykönyvében garantált, a kisgyermeket nevelőket alanyi jogon megillető kedvezmények (részmunkaidő, távmunka) sok munkavállalót motiváltak gyermekvállalásra, másrészt az újonnan belépő munkavállalók között is több a családos, vagyis az Intézmény megítélése családbarátabb lett. A kisgyermekét egyedül nevelő és az egyedülálló szülők támogatása érdekében az Intézmény, mint munkáltató – a folyamatos feladatellátást nem veszélyeztető esetekben a lehetőségek figyelembevételével – biztosítja a gyermek nevelésének gondozásának megfelelő munkaidő beosztást (pl. a napi 6 órás munkaidőt, vagy a szokásostól eltérő munkarendet), azokban az esetekben is, ha a gyermek életkora miatt a szülő erre már nem lenne jogosult, és ha a munkavállaló ezt írásban kérvényezi.

Jelenleg a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya 5,8%. Ez lényegében megegyezik a két évvel korábbi aránnyal. Az ok a viszonylag alacsony bérszínvonalban keresendő, ami részmunkaidős foglalkoztatás esetén tovább csökken. Az intézményi konszolidáció nyomán megemelt munkabérek miatt nem történtek mélyreható változások, aminek oka, hogy az egyszeri konszolidációt nem követte folyamatos, évenkénti béremelés a bérek reálértékének megőrzése érdekében. Az Intézmény támogatja a részmunkaidős munkavállalók munkaidőkeretben történő foglalkoztatását, ami rugalmasabb munkaidőbeosztást és így hatékonyabb munkavégzést tesz lehetővé.

A GYES, GYED, ápolási díj miatt fizetés nélküli szabadságon a lévő munkavállalók aránya 2%, ami azt jelzi, hogy a munkavállalók minden esetben igyekeznek minél hamarabb visszatérni a munkába. Az Intézmény támogatja és elősegíti a folyamatos kapcsolattartást a fizetés nélküli szabadságukat töltő munkavállalókkal a különböző levéltári rendezvényeken, programokon való részvételi lehetőség biztosításával avégett, hogy a munkába való visszatérést követő reintegrációs folyamat minél rövidebb és zökkenőmentesebb legyen.

II. Konkrét célok

Az Intézmény az alábbi célok megvalósítását tűzi ki:

Az Intézmény

- az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki, vagy bíz meg,
- a munkaerő-felvétel, és az alkalmazás során az egyenlő bánásmód elvét érvényesíti,
- hangsúlyt fektet a foglalkoztatottak szaktudásának fejlesztésére, a munkahelyi továbbképzésre, átképzésre, az Intézményen kívüli tanulás támogatására az Intézmény költségvetési lehetőségeinek függvényében,
- folyamatosan javítja a munkakörülményeket, különösen a 40 év feletti és a fogyatékkal élő foglalkoztatottak esetében,
- a munkáltatói juttatásokat, kedvezményeket - költségvetési lehetőségeinek függvényében - minél szélesebb körben és magasabb szinten igyekszik biztosítani, különös figyelmet szentelve a családos munkavállalóknak
- elősegíti a munkavállalók saját döntésén alapuló munkából való kilépését és a nyugdíjba vonulását,
- a családos - különösen a kiskorú gyermeküket egyedül nevelő - foglalkoztatottak, és a krónikus betegséggel küzdő foglalkoztatottak munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatási kérelmét (pl. rész munkaidőben vagy munkaidőkeretben vagy távmunkában történő foglalkoztatás) - a működőképesség figyelembevételével - maximális méltányossággal, soron kívül bírálja el.

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 alkalmazási 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 automatikusan az 50 évesnél idősebbek jelentkezését.

- 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 törekszik az életkorral járó változások ellensúlyozására,
 - kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a foglalkoztatottak részt vegyenek a jogszabály által előírt 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.) A jogszabály vagy az Intézmény által kötelezően előírt szűrővizsgálatokon történő részvételt az Intézmény támogatja.
 - az indokolt szemüveg-készíttetés költségeit részlegesen, 20.000 Ft erejéig megtéríti, mivel a munkakörök jelentős része képernyő előtti munkavégzéssel jár.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása körében:
Az Intézmény
- nem hoz olyan munkáltatói intézkedést, amely nem a munkateljesítmény alapján differenciál a munkavállalók között, ám a kedvezmények biztosítása az Intézmény prudens működését azonban nem veszélyeztetheti,
 - támogatja a gyermekek beiskolázását a szülők munkaidejének rugalmas beosztásával,
 - a fizetett szabadságok kiadása során a családi eseményekkel (különösen gyermekszületés, esküvő, haláleset) kapcsolatos – a jogszabály alapján egyébként nem prioritizálandó – szabadságkérelmeket prioritizálja,
 - engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben 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 készülők munkavállalók munkaidejét nem csökkenti az Intézmény egyoldalúan az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül.

III. Panasztétel biztosítása

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

A panasztétel azonban nem zárja ki, hogy a foglalkoztatott a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel 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 15 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 munkáltatói 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.

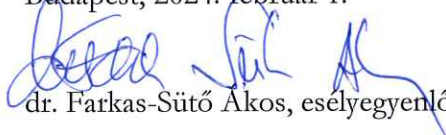
Amennyiben az érintettek az alkalmazandó intézkedésekben nem tudnak megegyezni, úgy közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

A vizsgálat eredményéről a foglalkoztatottat a főigazgató tájékoztatja.

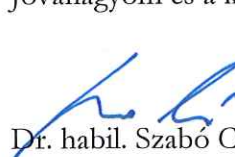
A jelen dokumentum Magyarország Alaptörvénye, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, illetve az uniós és nemzetközi egyezmények figyelembevételével készült.

A jelen esélyegyenlőségi terv 2024-2026. évre hatályos.

Budapest, 2024. február 1.


dr. Farkas-Sütő Ákos, esélyegyenlőségi referens

Jóváhagyom és a közzétételét elrendelem.


Dr. habil. Szabó Csaba, főigazgató

