

**Pest Megyei Könyvtár**  
**Esélyegyenlőségi szabályzat**

## Tartalom

PREAMBULUM.....	3
1. Bevezető .....	3
2. A megkülönböztetés tilalma .....	3
3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	4
4. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén .....	4
5. Jogorvoslati lehetőség .....	4
6. Záró rendelkezések.....	5

## PREAMBULUM

(1) A Pest Megyei Könyvtár (rövidítve: PMK) igazgatósága a könyvtárakról szóló 1997. évi CXL. Sz. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, A magyar könyvtárosság etikai kódexe alapján az alábbi esélyegyenlőségi szabályzatot fogadta el.

(2) Jelen szabályzat hatálya kiterjed a Pest Megyei Könyvtár a könyvtári tevékenységgel összefüggő szolgáltató tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő könyvtárosokra és más alkalmazottakra, a könyvtár használóira.

### 1. Bevezető

(1) A könyvtár szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködő dolgozókkal, a használókkal kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.

(2) A könyvtár az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a könyvtári alkalmazottak és a használók megkülönböztetés nélküli ellátáshoz.

(3) A könyvtár nem lehet elkötelezett egyetlen vallás, világnézet vagy politikai irányzat mellett sem. Tiszteletben kell tartani a könyvtári alkalmazottak és a használók lelkiismereti és vallásszabadságát. Senki sem kényszeríthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. Senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

### 2. A megkülönböztetés tilalma

(1) A Pest Megyei Könyvtár elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz.

(2) A Pest Megyei Könyvtár kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

(3) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók és a használók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következős szükséges megkülönböztetés esetei.

(4) A könyvtár kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók és a használók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi és egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

### **3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

(1) A munkáltató a foglalkoztatás, a könyvtári alkalmazottak a könyvtári szolgáltatások során tiszteletben tartja a munkavállalók és a használók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

(2) A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

(3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

### **4. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén**

(1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál a könyvtár nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.

(2) A munkaerő-felvétel a során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál a könyvtár fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

### **5. Jogorvoslati lehetőség**

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a munkáltatóhoz fordulhat panasszal.

(2) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig a kifogásolt munkáltató intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

(3) Amennyiben nem sikeres a panasz megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat.

## 6. Záró rendelkezések

(1) A könyvtár Esélyegyenlőségi Szabályzatát az Igazgatóság megtárgyalta és elfogadta. Jelen szabályzat 2015. január 5-én lép hatályba.

(2) A Pest Megyei Könyvtár Esélyegyenlőségi Szabályzatát a könyvtár honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Szentendre, 2015.január 05.

