

9-2-10/2025-



3530 Miskolc, Görgey Artúr u. 11.

Tel: 46/503-120

E-mail: rakoczi@rfmlib.hu, Web: www.rfmlib.hu

**II. RÁKÓCZI FERENC KÖNYVTÁR
ESÉLYEGYENLŐSÉGI
TERVE
2026-2027**

**Miskolc
2025**

A dokumentum kódja	Esélyegyenlőségi
Verziószám	V3
Állománynév	Esélyegyenlőségi_terv_2026-2027.doc
Oldalszám	13
Készítette	Abiad Fatima, Bárány Szabolcs esélyegyenlőségi referensek
Jóváhagyta	Varga Gábor igazgató
A jóváhagyás dátuma	2025. december 12.
A hatályba lépés dátuma	2026. január 01.

A MÓDOSÍTÁSOK LISTÁJA

Verzió	Állománynév	Oldalszám	Készítette	Jóváhagyta	Jóváhagyás dátuma	A hatálybalépés dátuma
V1	Esélyegyenlőségi terv 2022-2023	8	Duró Tímea, Konczné Hrivnyák Ivett esélyegyenlőségi referensek	Csoma-Simon Mária	2021.12.14.	2022.01.01.
V2	Esélyegyenlőségi terv 2024-2025	11	Abiad Fatima, Bárány Szabolcs esélyegyenlőségi referensek	Varga Gábor	2023.12.14.	2024.01.01.

A dokumentum eredeti példányának elérhetősége: Titkárság

A dokumentum elektronikus példányának elérhetőségei: www.rfmllib.hu, Intranet

Preambulum

A II. Rákóczi Ferenc Könyvtár (a továbbiakban: Munkáltató) elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz. Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény előírásainak megfelelően készült, és a Munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a Munkáltató ezen munkavállalók és a könyvtárhasználók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit tartalmazza.

I. Általános célok, etikai elvek

1. *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A Munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, valamint az áthelyezés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók és a könyvtárhasználók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi vagy egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. A Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a felsorolt esetek bármelyike miatt bekövetkező közvetlen, vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A Munkáltató mind a foglalkoztatás során, mind szolgáltatási tevékenységei során tiszteletben tartja a munkavállalók, könyvtárhasználók 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.

3. *Partneri kapcsolat, együttműködés*

A Munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

4. *Méltányos és rugalmas elbánás*

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

II. Helyzetelemzés

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából hátrányos helyzetűnek tekintjük:

- a nőket,
- a várandós nőket,
- a negyven évnél idősebb munkavállalókat,
- a fogyatékkal élőket és megváltozott munkaképességűeket,
- a legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, egyedülálló munkavállalókat,
- az érintett önkéntes adatszolgáltatása és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulása alapján az egyedül élőket,
- a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- a pályakezdőket,
- a mélyszegénységben élőket,
- a kiskorú könyvtárhasználókat,
- a nyugdíjas könyvtárhasználókat,
- halmozottan hátrányos helyzetűeknek mindazokat, akikre a fentiek közül több kritérium is teljesül.

1. A munkavállalók létszámviszonyai a 2025. december 1-i állapotnak megfelelően:

A Munkáltatónál jelenleg 107 fő van alkalmazásban, amelyből tartósan távollévő 4 fő.

Az alábbi adatok az aktív létszám szerinti állapotot mutatják, amely 103 fő, ebből 100 fő teljes munkaidőben, 3 fő pedig részmunkaidőben dolgozik.

Nemek szerinti megoszlás:	nő: 80 fő	ebből 40 év feletti: 56 fő
	férfi: 27 fő	ebből 40 év feletti: 19 fő

Az összes foglalkoztatott közül 2 fő fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, mely a foglalkoztatottak 2%-a.

A Munkáltató alkalmazásában jelenleg 1 fő tekinthető pályakezdőnek.

A gyermeknevelést tekintve a teljes létszámot, azaz 107 főt vettünk figyelembe. Ez alapján 16 éven aluli gyermeket jelenleg 31 fő, az alkalmazottak 29%-a nevel. Ezen munkatársak közül 10 éven aluli gyermeket 13 fő, a foglalkoztatottak 12%-a nevel, amelyből a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők száma 6 fő.

A könyvtárban vannak egyedül élő munkavállalók is. Esetükben megállapítható, hogy nem érvényesülhet semmilyen hátrányos megkülönböztetés, a Munkáltató sajátos helyzetüket – lehetőségei szerint – figyelembe veszi, terheik enyhítésére törekszik.

2. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrési, képzési adatok:

Az üzemorvos a teljes személyi állomány rendelkezésére áll. A Munkáltató szorgalmazza a kötelező és prevenció szűrővizsgálatok elvégztetését.

A szakmai konferenciákon és előadásokon való részvétel elősegítése kiemelt jelentőségű. 2025-ben 24 konferencián (21 külső, 3 belső) a munkavállalók 40%-a (43 fő) vett részt. Kollégáink (2 fő) 3 konferencián 3 előadást tartottak.

A továbbképzési terv alapján a különböző képzéseken 15 fő vett részt 6 tanfolyam keretében, és összesen 9 tanúsítványt, bizonyítványt szerzett 2025-ben. Akkreditált továbbképzésben 8 fő szerzett tanúsítványt: 6 fő Segédkönyvtáros képzésben, 2 fő a Könyvtári Intézet képzésén. Nem akkreditált szakmai továbbképzésben 3 fő vett részt. Felsőfokú informatikus könyvtáros tanulmányokat 2 fő folytat, egy fő sikeres államvizsgát tett. 5 fő kezdte meg tanulmányait Segédkönyvtáros képzésben 2025 szeptemberében.

A többnapos konferencián, tanulmányúton a szakterület érintett munkatársai az érintett vezetőkkel egyeztetve, a finanszírozási lehetőségek figyelembevételével vesznek részt, keresve a rugalmas megoldási lehetőségeket.

3. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

Az intézményben foglalkoztatott munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása:

- | | |
|--|-------|
| • Általános iskolai végzettségű: | 1 fő |
| • Szakmunkás végzettségű: | 10 fő |
| • Középiskolai végzettségű: | 22 fő |
| • Főiskolai végzettségű: | 49 fő |
| • Egyetemet végzett: | 25 fő |
| • Ebből tudományos fokozattal rendelkezik: | 0 fő |

A szakalkalmazottak körében, a beosztások betöltéséhez előírt képesítési követelményekből adódóan is, 82%-ban felsőfokú (főiskolai és egyetemi) végzettségű munkatárs áll alkalmazásban. A felsőfokú végzettségűek között a nők aránya igen magas, 75%, de kiegyensúlyozott a fiatalabbak és a 40 év felettiek vonatkozásában.

Az idegennyelvtudással rendelkező munkavállalók többsége nő. A 19 vezető beosztású munkavállaló 73%-a nő, és 89%-a 40 év feletti.

A nők az intézmény legnagyobb munkavállalói csoportját alkotják. Ebből kifolyólag jelentős súlyuk van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a Munkáltató intézkedései véleményezésekor képesek érdekeik érvényesítésére.

Az aláíró felek megállapítják, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek (pl.: szülőként, 40 éven felülként, egyedül élőként stb.).

III. Konkrét célok, intézkedések

A II. Rákóczi Ferenc Könyvtár az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A könyvtár igazgatója az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenseket nevez ki.
- 2) A munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód elvének betartása alapelve.
- 3) A lehetséges eszközök igénybevételével a könyvtár törekszik az emberi erőforrás fejlesztésére, a munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás elősegítésére, szabályozására.
- 4) A munkakörülmények javítása, a 40 év felettiek és a fogyatékkal élő munkavállalók munkakörülményeinek figyelemmel kísérése.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás, a szakmai előmenetel terén.
- 7) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 8) Panasztétel biztosítása.
- 9) Könyvtári partnerek esélyegyenlőségének javítása.

IV. Konkrét programok a célok megvalósítása érdekében

1. Az esélyegyenlőségi referensek: *Abiad Fatima és Bárány Szabolcs*

A referensek feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, egyeztetése a Munkáltatóval, a Minőségirányítási Tanáccsal és a munkavállalói érdekképviselőkkel (szakszervezet, Üzemi Tanács).
 - Az egyeztetett javaslat benyújtásának határideje: 2027. december 13.
- Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által benyújtott panaszt (egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás stb.), majd továbbítja a Munkáltató felé.
- Az esélyegyenlőségi referens véleményezi továbbá az intézmény vezetőségéhez eljuttatott könyvtárhasználói panaszok közül azokat, amelyek esetében (vezetői felülbírálat alapján) fennáll az esélyegyenlőségi incidens lehetősége.
- Az eljárás eredményéről az esélyegyenlőségi referens visszajelzést küld a Munkáltató felé.
-

2. *Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása*

- A Munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembevételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra kell helyezni.
- A Munkáltató az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon teszi közzé.
- Álláshirdetésekből nem szerepelhetnek életkori kitételek.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél sem utasítható el a 40 év feletti jelentkező.

3. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás

- A dolgozók képzési igényeinek és szükségleteinek felmérésére alapozva, az ötéves továbbképzési tervet figyelembe véve a Munkáltató éves beiskolázási tervet készít, amelyben szerepelnek a belső és külső képzések témái, illetve a beiskolázandók névsora.
- Az életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulás lehetőségét kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- A Munkáltató megkülönböztetés nélkül biztosítja a munkavállalók részére a képzésekhez és az azokról szóló tájékoztatókhoz való szabad hozzáférést.
- A 40 év felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket. Az idősödő munkavállalók képzésére fokozottan ügyelni kell, számukra olyan képzési programokat indítani, amely megakadályozza lemaradásukat.
- A magasabb végzettséget igénylő pozíció megüresedése vagy új létrejötte esetén a Munkáltató először a szervezeten belül alkalmas vagy alkalmassá tehető dolgozók közül szűr.
- A munkavállaló a belső képzések szervezése során arra törekszik, hogy a képzések a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében történjenek. A kiskorú gyermeket nevelő munkavállalók továbbképzése, képzése illeszkedjen családi kötelezettségeikhez, akár távoktatásban is elsajátítható az előmenetelükhöz fontos ismereteket.

4. Munkakörülmények javítása a 40 év felettiak és a fogyatékkal élő munkavállalók részére

- A Munkáltató vállalja, hogy a rendelkezésére álló pénzügyi fedezet függvényében a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a 40 év felettiak, a nyugdíjkorhatárhoz közeledők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a 40 év feletti, folyamatosan számítógép előtt munkát végző munkavállalók, a folyamatosan terhet emelő, álló munkát végzők munkakörülményeit.
- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a Munkáltató felhívja a figyelmet, ill. kezdeményezi a prevenciós szűrővizsgálatokat, pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség, csonttritkulás-mérés, rákszűrés. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

- Az aláíró felek rögzítik, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók szabad és akadálymentes mozgásáról a könyvtár – anyagi helyzetéhez mérten – folyamatosan gondoskodik. Fizikai akadálymentesítéssel, a munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel, munkahelyük elhelyezésével tekintettel van speciális igényeikre.

5. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra

- Nem eredményezhet hátrányos megkülönböztetést a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti kor, vagy egyéb hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás.
- Valamennyi munkavállaló tekintetében a fenntartó szabályzatának megfelelően illetmény előleg felvételének lehetőségét biztosítja, de szabályként rögzíti, hogy a hátrányos helyzetű csoportok tagjai részéről érkező fizetési előleg igénylésének előnyt biztosít.
- Gyermekeseknél biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt.
- Közvetlen hozzátartozó halála esetén – indokolt esetben – a munkavállaló rendkívüli temetési segélyben részesülhet.
- A törvényben előírt szabadságot biztosítani kell egyes családi eseményeknél (születés, haláleset stb.).
- A családos munkavállalók esetében a Munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál törekszik a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására a dolgozó írásbeli kérésének megfelelően.

Ennek megvalósulása érdekében:

- A munkavállaló és a közvetlen vezető egyeztetése után kialakított egyéni munkarend alkalmazkodhat a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.
- Kisgyermekesek számára a Munkáltató felajánlja a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét.
- Egyes munkavállalók esetében átmenetileg „anyás munkaidőt” alakíthat ki, biztosítva ezzel a kisgyermekesek speciális igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.
- A szabadság ütemezésénél figyelembe veszi az általános iskolai, óvodai és bölcsődei szüneteket.
- Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők esetében a Munkáltató törekszik eleget tenni a kinyilvánított és figyelembe vehető – a munkaidő beosztásával kapcsolatos – kívánságaiknak (pl. a délutáni műszakok számának minimalizálása, rugalmas munkakezdés stb.).
- Más településről naponta bejáró munkavállalók esetében a Munkáltató a munkahely és az adott település közötti közlekedés viszonyaira tekintettel vállalja, hogy a munkavállaló ezzel kapcsolatos, a munkaidő beosztására vonatkozó kéréseit lehetőségeihez képest figyelembe veszi.
- A Munkáltató munkahelyi családi rendezvényeket szervez, biztosítja egyéb rendezvényein a munkavállaló családtagjainak kedvezményes részvételét, pl. Mikulás napi rendezvény.
- A gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:

- A gyermekszülési és a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal.
- A munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít, pl. egyéni munkaidő beosztás.

6. Esélyegyenlőség biztosítása a foglalkoztatás, a szakmai előmenetel terén

A szakmai előmenetel terén is biztosítani kell az esélyegyenlőséget, ennek érdekében:

- Az előléptetésnél csak a képzésben eltöltött időt, a szakmai ismereteket, a munkakörben elvárt kompetenciákat lehet figyelembe venni.
- A szakterületek vezetőinek problémaérzékenysége fontos feltétele a bizalom fenntartásának, valamint, hogy a munkatársak feladataik végzésében motiváltak legyenek.
- A teljesítmények mérése objektív kritériumok alapján történjen.
- A Munkáltató minden lehetséges lépést megtesz annak érdekében, hogy biztosítsa a fogvatékosokkal/segítséggel élő személyek számára a szakmai alkalmasságuk szerinti pozíciók betöltését.
- A könyvtár munkatársainak szakmai egzisztenciáját érintő személyügyi információk hozzáférhetőségét az érintettek számára biztosítja.
- A munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.
- Lehetőséget kell biztosítani minél szélesebb körben a részmunkaidős foglalkoztatásra.

7. Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése

A Munkáltató elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszámcsökkentés kényszere esetén is igyekszik a törvény szelleme szerinti hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok továbbfoglalkoztatását lehetőségeihez mérten előmozdítani. Ennek érdekében folyamatos egyeztetést folytat az érdekvédelmi szervekkel.

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való, objektív kritériumok meglétéhez köti.
- Arra törekszik, hogy leépítéskor – az azonos szakmai alkalmasság esetén – a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók kerüljenek utoljára leépítésre.
- Jelentős számú létszámleépítés esetén programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók számára új szakma elsajátítására, új munkahely keresésére.
- A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét – a beelegyezése nélkül – nem csökkenti.
- Munkatársai problémamentes nyugdíjba vonulását a megfelelő jogi, emberi hozzáállásával segíti.

8. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó panaszával az esélyegyenlőségi referensekhez fordulhat kitöltött panasztételi űrlap benyújtásával, vagy online, az intézmény belső hálózaton (Intranet) elérhető panaszbejelentő űrlap kitöltésével.

A panaszt az esélyegyenlőségi referensek véleményezve, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Munkáltató elé tárják. A Munkáltató az ügy megoldása érdekében – az anonim módon benyújtott panaszok kivételével – kivizsgálást kezdeményez. Amennyiben a panasz a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, akkor az eset kivizsgálását az Üzemi Tanács bevonásával kell elvégezni. A vizsgálat eredményéről tájékoztatni kell a Munkáltatót.

A könyvtárhasználó panaszát személyesen, online (e-mail, panaszbejelentő űrlap) vagy postai úton juttathatja el az intézmény vezetőségéhez. Amennyiben a panasz tárgya az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód megsértése, akkor az esélyegyenlőségi referensek véleményezik azt.

Amennyiben a Munkáltató valamely intézkedése képezi a panasz alapját, úgy az adott intézkedést fel kell függesztenie a panasztétel benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 munkanapig. Ha a panasz nem a Munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a panasztevő által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Abban az esetben, ha a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről az esélyegyenlőségi referensek tájékoztatást nyújtanak a panasztevő számára.

9. Könyvtári partnerek esélyegyenlőségének javítása

A II. Rákóczi Ferenc Könyvtár nyilvános közkönyvtárként szolgáltatásainak szervezése, elhelyezése, az állomány alakítása, valamint a szolgáltatások igénybevételét biztosító eszközök beszerzése során törekszik arra, hogy látogatóit ne érje hátrányos megkülönböztetés, szolgáltatásait a felhasználók minél szélesebb köre igénybe tudja venni. A könyvtárhasználati szabályok kialakításakor a partneri kapcsolatok fenntartására, a könyvtárhasználók problémáinak kezelése során együttműködésre törekszik. Figyelemmel kíséri a használók elégedettségét, elvárásait és igyekszik ez alapján fejleszteni szolgáltatásait. A könyvtári épületek adottságai, a jelenleg rendelkezésre álló technikai eszközök, valamint a szolgáltatások széles skálája sem teszi lehetővé az egyenlőtlenségek teljes megszüntetését valamennyi használó esetében. Ezért az intézmény arra törekszik, hogy az igények méltányos kezelésével, valamint a felmerülő problémák rugalmas elintézésével segítse elő a könyvtárhasználók esélyegyenlőségének javulását.

A tájékoztatás, a szolgáltatások nyújtása során tiszteletben tartja a látogatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Esélyegyenlőségüket az alábbi kiemelt célcsoportok szempontjából a következő intézkedésekkel segíti:

■ Gyermekek:

- Számos programlehetőséget biztosít kiskorúak számára, mint például mese- és bábelőadások, koncertek, levelezős játékok, rajzpályázatok, és kézműves játszóházak.
- Igyekszik a szülők igényeit, elégedettségét szem előtt tartani.

- Kapcsolatban áll helyi, valamint kistérségi iskolákkal és óvodákkal, így ezen intézmények közvetlen tájékoztatást kapnak a rendezvényekről.
- A Miskolci Éltes Mátyás Óvoda, Általános Iskola és Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménnyel fenntartott kapcsolatnak köszönhetően a sajátos nevelési igényű (fogyatékkal élő, autista vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdő) gyermekek részt vehetnek az időszakosan megrendezésre kerülő speciális foglalkozásokon.
- Lehetőséget biztosít iskolai tanórák megtartására.

▪ Nyugdíjasok:

- Az intézmény látogatói részt vehetnek számítógép-kezelői oktatáson, megismerhetik az internet világát, megtanulhatják a digitális eszközök használatát ingyenes képzések keretében.
- Kedvezményes, majd 70 év felett ingyenes beiratkozást biztosít.
- Kapcsolatban áll nyugdíjas szervezetekkel, így azok tájékoztatást kapnak a megrendezésre kerülő programokról, valamint helyszínt biztosít rendezvényeik megvalósításához.
- Az intézmény 2024-ben csatlakozott a Netrevalók országos programhoz, melynek keretén belül a közösségi szolgálatot teljesítő diákok segítik az idősebb korosztályt eligazodni a digitális világban.
- A József Attila Könyvtár együttműködik az Őszi Napsugár Otthonnal és a Szépkorúak Házával. Az ott élő idősök esélyegyenlőségének segítése érdekében időszakosan házhoz szállítja a kért dokumentumokat.
- A Hámori Szolgáltatási Központban működő letét könnyen elérhető, kényelmes szolgáltatást kínál Alsó- és Felsőhámor, Lillafüred és Ómassa időseinek.

▪ Fogyatékkal élők:

- A Központi Könyvtár földszintje megközelíthető mozgáskorlátozottak számára is, viszont könyvtárhasználó által önállóan igénybe vehető felvonó sajnos nem áll rendelkezésre. Meglévő épület utólagos akadálymentesítése nehezebb, így az intézmény a lehetőségekhez mérten törekszik a folyamatos fejlesztésre, megvalósításra.
- Az Egri Mlinkó István Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Óvoda, Általános Iskola és Kollégium Hallássérült tagozata által szervezett programoknak a megállapodás szerint az intézmény helyszínt biztosít a József Attila Könyvtárban.
- Hangoskönyv állományát folyamatosan bővíti, ezzel segítve a látássérültek esélyegyenlőségét.

- A Központi Könyvtár előadótermében indukciós hurok áll a hallássérültek rendelkezésére.
- Könyvtárunk együttműködik a Vakok és Gyengénlátók Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Egyesületével. A megállapodás eredményeként létrejött a Szabó Lőrinc Könyvtár Letéti Hangos Könyvtára az egyesület székhelyén, amely számos szépirodalmi és szórakoztató művet kínál hangfelvétel formájában látássérültek számára. A hangoskönyvtár speciális karakterfelismerő, illetve képernyőfelolvasó programmal ellátott számítógépekkel, vakbarát honlappal és egyéb vakokat és csökkentlátókat segítő eszközökkel rendelkezik.
- A Kaffka Margit Könyvtár, illetve a Móra Ferenc Könyvtár akadálymentesítettek és rendelkeznek mozgáskorlátozott illemhellyel. A Petőfi Sándor Könyvtár részben akadálymentesített, földszintjén mozgáskorlátozott illemhely és rámpa vehető igénybe. A József Attila Könyvtár megközelítés és mosdó tekintetében a felújítást követően részben akadálymentesített lett.
- 2025-ben 149 fő beiratkozott fogyatékkal élő olvasót tartott nyilván az intézmény.

▪ Mélyszegénységben élők:

- Az intézmény kapcsolatban áll helyi civil szervezetekkel, így azok tájékoztatást kapnak a megrendezésre kerülő programokról, valamint helyszínt biztosít az általuk szervezett rendezvényeknek a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlőségének segítése érdekében.
- Különböző szórakoztató, illetve ismeretterjesztő rendezvényein térítésmentes részvételi lehetőséget biztosít.
- Kedvezményesen iratkozhatnak be a regisztrált munkanélküliek.
- Az intézmény ingyenes felhasználóképzést biztosít a digitális szakadék csökkentése érdekében.

V. A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről

Az esélyegyenlőségi tervet minden dolgozónak ismernie kell, és mindenki számára hozzáférhetőnek kell lennie. Gondoskodni kell arról is, hogy ha a munka több telephelyen zajlik, akkor minden telephelyen legyen belőle elérhető példány.

A dolgozók tájékoztatása az alábbi módokon történik:

- személyes tájékoztatás az új belépők számára,
- jól látható helyen kifüggesztett esélyegyenlőségi terv,
- nyilvános közzététel az intézményi honlapon és az intézményi belső hálózaton (Intranet).

VI. Záró rendelkezések

Jelen esélyegyenlőségi tervet

- a **II. Rákóczi Ferenc Könyvtár**, mint Munkáltató (képviselő: **Varga Gábor**, igazgató),
- a **KKDSZ munkahelyi szervezete**, mint a Munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet (képviselő: **Miklós Katalin**, szakszervezeti titkár) és
- az **Üzemi Tanács** (képviselő: **Benke Adrienn** elnök)

képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. §-ának (4) bekezdésében előírtaknak megfelelően aláírásukkal elfogadják.

A megállapodást az aláíró felek a 2026. január 1. – 2027. december 31. közötti időszakra fogadják el.

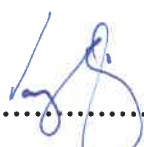
A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: **2027. december 15.**

A kétéves időszakra elfogadott esélyegyenlőségi tervet lejárt előtt módosítani csak új jogszabályi előírások miatt lehet. A felek megállapodnak, hogy jelen esélyegyenlőségi terv változatlan tartalmú elfogadásáról vagy annak módosításáról legkésőbb 2027. december 1-jéig egyeztetnek.

Miskolc, 2025. december 12.

Munkáltató részéről

Munkavállalók részéről


.....
Varga Gábor
igazgató




.....
Miklós Katalin
szakszervezeti titkár


.....
Benke Adrienn
Üzemi Tanács elnök