

ДЕТСКА ГРАДИНА №8 „ ХРИСТО БОТЕВ”- ГРАД ВАРНА

Съгласувал:.....
/ В.Терзиева- Председател СО/

Утвърждавам:.....
/Елица Вълчева- Директор/



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАВЕНСТВО, ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящите Вътрешни правила целят прилагане на ефективни политики и механизми за осигуряване на равни шансове на пазара на труда и предотвратяване дискриминацията в ДГ №8 „ Христо Ботев”- гр.Варна.

2. Разписаните правила се основават на целите и принципите, залегнали в чл.2 от Закона за защита от дискриминация:

- а) равенство пред закона;
- б) равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот;
- в) ефективна защита срещу дискриминацията.

3. Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна (чл. 4. ал. 1 от Закона за защита от дискриминация).

II. РАВЕН ДОСТЪП ДО ПАЗАРА НА ТРУДА И ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ТРУД

4. Всички лица имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация. Нарушаването на този основен принцип води до дискриминация.

5. При упражняване на трудовите права и задължения не се допуска пряка и непряка дискриминация, основана на признаците по чл.4. ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

6. Антидискриминационното право не иска работодателят да наема/назначава неквалифицирани хора, но изисква критериите, по които се определя квалификацията, наистина да измерват компетентността и да не произтичат от външни фактори като нагласите на работодателя и другите му служители.

III. ОБЯВЯВАНЕ НА СВОДНО РАБОТНО МЯСТО

7. При обявяване на свободно работно място работодателят няма

право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

Обявяването на свободна позиция трябва да е насочено към всички подходящи кандидати. В обявите за работа не се указват предпочитания, така че да се обезкуражават и разубедят евентуални кандидати да подадат свои кандидатури поради раса, човешки геном, религия, пол, политическа принадлежност, национален произход, възраст, увреждане и др. защитени от закона признаци, което представлява пречка за достъпа им до пазара на труда.

8. Обяви за работа, които ограничават достъпа до кандидатстване и работа на основата на защитени признаци, съставляват призната форма на дискриминация.

9. Работодателят предоставя равен шанс за всички, които търсят платена заетост и създава условия за равен достъп за всички лица да кандидатстват за всяка вакантна длъжност, да получават равни права с всички останали кандидати и да бъдат оценявани със същите критерии, с които се оценяват и останалите кандидати.

10. По изключение се допуска различно третиране на основата на защитен признак при наемане на работа, когато определени характеристики, свързани с този признак, са необходимо условие за изпълнение на конкретната работа. Нужно е подробно конкретно обосноваване, при което изискването да има законна цел, да не надвишава необходимото за постигането ѝ и работата да не може да бъде изпълнявана без въпросната характеристика.

IV. НАЕМАНЕ НА РАБОТА

11. Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация, освен в случаите на допустими изключения по чл. 7 от същия закон или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация.

12. Работодателят няма право да откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, освен в случаите по чл. 7 от същия закон.

13. Всеки направен избор по отношение на едно или друго наето лице в процеса на работа трябва да е оправдан единствено от необходимостта за качество на работата.

14. Работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете.

V. УСЛОВИЯ НА ТРУД

15. Работодателят осигурява равно третиране на всички служители в детската градина по отношение на условията на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

16. Работодателят е обвързан със задължението да осигури

равенство за всички лица, както при определяне условията за наемане на работа, така и при прекратяване на трудовите/служебните правоотношения, а така също относно всички аспекти при упражняване правото на труд по време на изпълнение на трудовите функции - при определяне на работното време, режима, на труд и почивка, платения годишен отпуск, получаване на награди и при всички други съществени елементи от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение.

17. Когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или лицето, което ползва отпуск по чл.163. аз.8 от Кодекса на труда или за отглеждане на дете се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск.

VI. ОЦЕНКА НА ТРУДА И ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

18. Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Правилото се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

Равностоеен по смисъла на чл.14, ал.1 от Закона за защита от дискриминация е полаганият труд, при който извършваната работа е различна, но анализът на сравняваните длъжности показва, че функциите са еквивалентни с оглед необходимите умения, изискуема квалификация, отговорности, усилия за изпълнение и условия на труд.

Еднакъв по смисъла на чл.14. ал 1 от Закона за защита от дискриминация е трудът, когато извършваната работа е една и съща или много близка по съдържание на трудовите функции. При наличие на различия, без практическо значение, се счита, че трудът е еднакъв и трябва да се заплаща еднакво.

19. Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд.

20. Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение трябва да са еднакви за всички служители без оглед на признаците по чл. 4. ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Същите трябва да са обективно проверими и измерими, предварително оповестени на началната дата на периода включен в оценяването.

21. Заплащането се определя от:

- Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда;
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
- Кодекс на труда;
- Колективен трудов договор на отраслово и общинско ниво.

VII. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ И ИЗРАСТВАНЕ, ПОВИШАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ

22. Работодателят предоставя на служителите равни възможности, без оглед на признаците по чл. 4. ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, за професионално обучение и повишаване

на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

23. Работодателят е длъжен при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на служителите, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност.

24. След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на майката осиновителката или на бащата, който е ползват отпуск за отглеждане на дете, се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация.

VIII. УПРАЖНЯВАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКА ВЛАСТ

25. Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4. ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

26. Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328. ал.1, т.2 - 5, 10 и 11 и чл.329 от Кодекса на труда без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

IX. МЕРКИ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ, УСТАНОВЯВАНЕ И ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА. ДЕЙСТВИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

27. Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. При неизпълнение на това свое задължение, вменено му с чл. 18 от Закона за защита от дискриминация, работодателят носи отговорност по същия закон за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов служител.

28. При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му на равенство и равни възможности при упражняване правото му на труд. Предоставената от работодателя информация трябва да съдържа основанията за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.

29. Работодател, получил оплакване от служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг служител.

30. Действията за защита от дискриминация могат да включват: подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

X. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ

31. Съзнавайки, че дискриминацията срещу когото и да било по признак увреждане, представлява нарушение на вътрешно присъщото достойнство и ценност на човека, работодателят ще способства за създаване на разумна работна среда за лица с увреждания, освен когато

това би довело до неоправдани икономически разходи или нарушаване структурата и ритъма на производство, така също при злоупотреба с право.

32. Разумна работна среда е всяка такава, която поради промяна позволява кандидатстващият за работа или наетото лице да участва пълноценно в работния процес, да изпълнява основните функции и характеристики на трудовите си задължения, да се възползва от придобивките и улесненията на работната среда по същия начин, присъщ за наетите лица без увреждания.

33. Независимо от горното, работодателят се задължава да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя. За тази цел работодателят трябва да вземе подходящи мерки, които са нужни в конкретния случай, за да позволи на лице с увреждане да има достъп и да участва или да напредва в работата, или да премине обучение, освен ако тези мерки не налагат на работодателя несъразмерно бреме.

34. Отказът от наемане или освобождаване от работа на лице с увреждане, което би могло, ако е налице разумно пригаждане, да върши работата, съставлява дискриминация. Дали човекът с увреждане е способен да върши работата, за която кандидатства или е нает, се определя не от обобщени предположения, а от конкретните особености на неговите затруднения: конкретните потребности на специфичната работа: в контекста на възможното разумно пригаждане на работното място, което би компенсирало затрудненията на лицето.

XI. ЗАЩИТА ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

35. Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация в обучаващите институции.

36. Директорът на градината предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал . При неизпълнение на това задължение директорът на детската градина носи отговорност по този закон за дискриминация на учебното място от страна на служител в администрацията, преподавател .

37. Директорът на детската градина поставя на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби от вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.

38. Директорът на детската градина, когато получи оплакване от лице, което се смята за подложено на тормоз от лице от педагогическия или непедагогическия персонал е длъжен незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност.

39. Ръководството на детската градина предприема подходящи мерки с цел изравняване на възможностите за ефективно упражняване на правото на образование и на обучение на лицата с увреждания.

40. При поискване директорът предоставя информация на лицето,

което твърди, че са нарушени правата му по Закона за защита от дискриминация. Информацията следва да съдържа основанията за взетото от директора или преподавателя решение, както и други относими данни.

41. Лицата, осъществяващи обучение и възпитание са длъжни да предоставят информация и да прилагат методи на обучение и възпитание по начин, насочен към преодоляване на стереотипи за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществения и семейния живот, както и за преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи, както и по отношение на лицата с увреждания.

42. Детската градина включва в своите образователни програми и планове обучение по проблемите на равенството на жените и мъжете.

ХІІ. ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ. ОПРАВДАНО РАЗЛИЧНО ТРЕТИРАНЕ, ДОПУСНАТО ОТ ЗАКОНОДАТЕЛЯ

43. Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на признаците по чл.4. ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

Позоваването в настоящите правила на признаците по чл. 4. ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, е позоваване на следните признаци: пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

& 1. По смисъла на Закона за защита от дискриминация:

1. „Тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

2. „Сексуален тормоз“ е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, обидна, унижителна или застрашителна среда и. в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения засягащи лицето.

3. „Преследване“ е:

а) по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация:

б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него

лице е предприело или се предполага, че е предприело или предприема действия за защита от дискриминация;

в) по-неблагоприятно третиране на лице. отказало да дискриминира.

4. „Действията за защита от дискриминация” могат да включват: подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

5. „Подбуждане към дискриминация” е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания.

6. „Расова сегрегация” е издаването на акт, извършването на действие или бездействие, което води до принудително разделяне, обособяване или отделяне на лице на основата на неговата раса, етническа принадлежност или цвят на кожата.

7. „Неблагоприятно третиране” е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси.

11. ‘Множествена дискриминация’ е дискриминация на основата на повече от един от признаците по чл.4. ат. 1.

12. „Повторно нарушение” е нарушението, извършено в едногодишен срок от влизане в сила на решението, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.

& 2. Настоящите вътрешни правила са приети в изпълнение на задължението на работодателя по чл. 18 и чл. 29 (2) от Закона за защита от дискриминация за приемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Същите да бъдат сведени до знанието на всички служители, както и да бъдат предоставяни на вниманието на всеки новопостъпващ служител.

& 3. На основание чл.30 от Закона за защита от дискриминация текстът на настоящите вътрешни правила и на Закона за защита от дискриминация да се поставят на достъпно за педагогическия, непедагогическия персонал и родителите място в ДГ №8 „ Христо Ботев” - в рубриката ДОКУМЕНТИ на интернет страницата на градината.

& 4. Вътрешните правила са утвърдени със Заповед № 45 /30.09.2024г.