

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a BZSH Benjamin Óvoda az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

## **I. Általános célok, etikai elvek**

A BZSH Benjamin Óvoda a következő irányelvek betartására törekszik:

### ***1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

A BZSH Benjamin Óvoda a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

### ***2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A BZSH Benjamin Óvoda a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

### ***3) Partneri kapcsolat, együttműködés***

Óvodánk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### ***4) Társadalmi szolidaritás***

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

### ***5) Méltányos és rugalmas ellátás***

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért óvodánk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

## **II. Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés adatai a 2007 évet tükrözik.

A BZSH Benjamin Óvoda munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A nők létszáma:	19 fő
A 40 év feletti munkavállalók	10 fő
A fogyatékkal élők	0 fő
A gyermekesek	17 fő
Két vagy több 10 éven aluli vagy egyedül nevelők létszáma	3 fő 4 fő

### **III. Konkrét célok**

A BZSH Benjamin Óvoda az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Az óvoda vezetője esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez meg Dr. Bíró Péterné nevében.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a kisgyermekes munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

### **IV. Programok a célok megvalósítása érdekében**

- 1) Az óvoda vezetője által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteteti.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

## 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

## 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket .

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

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

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A megállapodást az aláíró felek a 2008. január 1.-től fogadják el.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő képviselők aláírásukkal elfogadják el.

A halmozottan hátrányos helyzetű és más gyermekek oktatási sikeressége érdekében a 2007. évi LXXXVII. Törvény 10.§-ával megállapított Kt. 82.§-ának (6)-(7) bekezdése alapján a nem állami, nem helyi önkormányzati intézményfenntartó óvoda, általános iskola esetén az intézmény székhelye, telephelye szerinti önkormányzat Közoktatási Esélyegyenlőségi Intézkedési Terve az irányadó.

Budapest, 2007. december 20.

.....  
Zoltai Gusztáv  
ügyvezető igazgató  
fenntartó részéről

.....  
Rádainé Somosi Éva  
munkáltató részéről

.....  
Dr. Bíró Péterné  
munkavállalók részéről