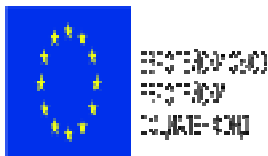


Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Методика за прилагане на недискриминационни практики

ФОНДАЦИЯ „СОЦИАЛНИ НОРМИ”

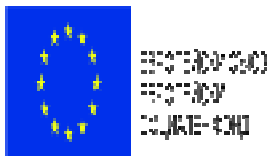
Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление 2014 -2020“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Фондация „Социални норми” носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Управляващия орган.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

СЪДЪРЖАНИЕ:

1.	ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ.....	3
2.	ПРАВНА РАМКА.....	3
2.1.	право на ЕС в областта на дискриминацията.....	3
2.2.	национално законодателство.....	8
3.	РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ.....	10
3.1.	основни дискриминационни признаци.....	10
3.2.	не е дискриминация.....	12
4.	ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ.....	14
5.	МЕТОДОЛОГИЯ.....	14
6.	ОСНОВНИ КАТЕГОРИИ ЗАЩИТА НА ПРАВАТА НА ГРАЖДАНИТЕ.....	15
6.1.	защита при упражняване правото на труд.....	15
6.2.	защита при упражняване правото на образование и обучение.....	17
6.3.	защита при упражняването на други права.....	17
7.	НЕДИСКРИМИНАЦИОННИ ПРАКТИКИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ.....	18
8.	МЕХАНИЗЪМ ЗА ДЪРЖАВНА ЗАЩИТА.....	20
8.1.	комисия за защита от дискриминацията.....	20
8.2.	производство за защита от дискриминация.....	21
8.3.	жалба.....	22



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г. съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01– „Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на социалната политика”

9. ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ И ДЕФИНИЦИИ

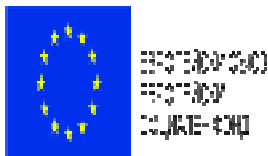
9.1. Борбата с дискриминацията, нейното елиминиране и утвърждаване на антидискриминацията е една от основните цели на Европейския съюз, която става все по значима с промените, които настъпват драматично бързо в Европа. Лицата, обект на дискриминация, както и тези, които са изложени пряко или косвено на ефекта и, не могат да вземат активно участие в политическия, икономически и културен живот в обществото, което се отразява неблагоприятно както на отделния субект, така и на обществото, към което той принадлежи. Не бива да се подценява факторът дискриминация при диференциране на обществените групи, създаване на лесни за манипулиране социални общности, социалната изолация и непряко нарушаване на основните обществени ценности.

9.1.1. Пряката дискриминация се изразява в третирането на определено лице по различен, от общоприетия начин, поради неговата възраст, увреждане, религиозна принадлежност или убеждения и сексуална ориентация.

9.1.2. Непряката дискриминация представлява сложен комплекс от практики, връзки и зависимости, където едно привидно неутрално правило на практика има неблагоприятно въздействие върху дадено лице или група лица, със специфична характеристика. Създателите на съответното правило не са целяли, то да създаде предпоставки за дискриминация, няма намерение да бъде извършена дискриминация при неговото прилагане, но въпреки това се постига този ефект.

9.1.3. Тормосът е нежелано действие от едно на друго лице или групи лица – от думи до жестове или държание, което създава смущаваща, унижителна или обидна обстановка или поражда сходни емоции в тормосеното лице.

9.1.4. Отказът да се предприеме разумно приспособяване се смята за форма на дискриминация. Това е в съответствие с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

и с Директива 2000/78/ЕО. Разбира се, възрастта, ни винаги би могла да се приеме за дискриминиращ критерии, предвид някои чисто физически изменения и зависимости.

10. ПРАВНА РАМКА

10.1. ПРАВО НА ЕС В ОБЛАСТТА НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА

10.1.1. Институции, ангажирани с прилагане на антидискриминационната политика на ЕС

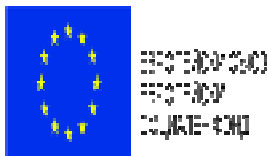
Правата на човека са установени в Основни права на човека, които от своя страна се делят на уставни - Устава на ООН, договорно установени в конвенциите и действащи в рамките на специализираните организации.

Към Икономическия и социален съвет са създадени специализирани органи: Комисията по правата на човека, Подкомисията за предотвратяване на дискриминацията и защита на малцинствата и Комисията за положението на жените.

10.1.2. Договорно установени органи:

- Комитетът по правата на човека осъществява мониторинг върху спазване на нормите на Международния пакт за граждански и политически права. Той разглежда доклада на страните-членки за изпълнението на задълженията, произтичащи от пакта, както и жалбите на другите членки за нарушението на задълженията по него.
- Комитетът за премахване на расовата дискриминация.
- Комитетът за премахване на дискриминацията по отношение на жените.
- Комитетът по правата на децата, учреден с Конвенцията за правата на детето.
- Комитетът против изтезанията.

10.1.3. Международен съд в Хага



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

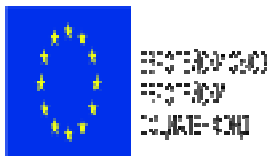
Той е главния юридически орган на ООН. Съдът решава спорове между държави. Участието на държава в съдопроизводство на Международния съд е доброволно, но веднъж съгласила се да участва, държавата се задължава да изпълни решението на Съда. Международният съд дава също юридически становища при поискване от Общото събрание и Съвета за сигурност на ООН.

10.1.4. Европейски институции, ангажирани с антидискриминацията

- Европейски парламент
- Европейска комисия
- Съд на европейските общности
- Европейски омбудсман
- Европейски съд за правата на човека в Страсбург

10.1.5. Основни антидискриминационни платформи на ЕС равнище

- Социална платформа на ЕС (EU Social Platform)
- Европейски форум за уврежданията (European Disability Forum - EDF)
- Европейско лоби на жените (European Women's Lobby - EWL)
- Европейска мрежа срещу бедността (European Anti-Poverty Network - EAPN)
- Европейски регион на международната лесбийска и гей асоциация (European Region of the International Lesbian and Gay Association - ILGA)
- Европейска мрежа срещу расизма (European Network Against Racism - ENAR)
- Европейски младежки форум (European Youth Forum - YFJ)
- Европейска конфедерация на професионалните съюзи (European Trade Union Confederation - ETUC)
- UNICE (EU business umbrella organisation)



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Агенцията на ЕС за основни права (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights) е създадена с цел да осигурява институциите и властите в Общността и страните-членки с подкрепа и експертиза относно основните права.

Агенцията за основни права, координира Европейска информационна мрежа по проблемите на расизма и ксенофобията (РАКСЕН), състояща се от национални координатори във всяка държава-членка на ЕС.

Национален координатор на РАКСЕН за България е Центърът за изследване на демокрацията.

10.1.6. Антидискриминационни директиви

Законодателството на Европейският съюз в областта на социалната политика е пряко свързано с провеждане на антидискриминационна политика. Директивите, които са приети в тази област имат основополагащо значение.

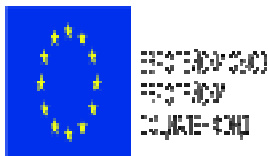
Основната стратегия в борбата с дискриминацията е основана на следните директиви:

- Директива за расово равенство /2000/43/ЕО;
- Рамкова директива за равенството в областта на трудовата заетост 2000/78/ЕО;

Антидискриминационните директиви осигуряват на гражданите на Европейския съюз защита срещу дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия и вяръвания, увреждания, възраст и сексуална ориентация.

Директивата за равенство в областта на трудовата заетост (2000/78/ЕО) предвижда защита в следните области:

- достъп до заетост, самонаемане и професия (включително повишение);
- достъп до професионално съветване и обучение;
- наемане и условия на труд, включително уволнение и заплащане;
- членство в организации на работници, служители и работодатели.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г. съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01– „Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на социалната политика“

Тя задължава работодателите осигурят необходимите условия за хората с увреждания, които имат квалификация да участват в обучението и платения труд.

Директивата за расово равенство (2000/43/ЕС) е основана върху глобалната идея за равното третиране на лицата, независимо от техния расов или етнически произход.

Тя предвижда действия в следните области :

- достъп до професионално обучение и образование;
- достъп до заетост, наемане и условия на труд;
- членство в организации на работници, служители и работодатели;
- социална защита, включително социално осигуряване и здравеопазване;
- социални придобивки;
- достъп до и предоставяне на общественодостъпни стоки и услуги, включително жилищно настаняване.

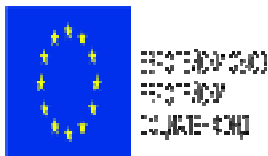
10.2. Национално законодателство

Принципите на равноправие и недискриминация са заложили още в разпоредбите на Конституцията на Българското Княжество, приета на 16.04.1879 г.

И в Конституцията на Република България са заложили принципите на равноправие и недискриминация.

Днес основната част от националното законодателство в Република България, свързано с равните възможности на гражданите, е прието във връзка с процеса на хармонизиране на националното право с правото на Европейския съюз.

Кодексът на труда категорично забранява всякакви форми на дискриминация, привилегии, ограничения въз основа на пола и въвежда принципа на равно заплащане на труда на жените и мъжете. Антидискриминационни разпоредби във връзка с половата принадлежност са включени в:



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г. съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01– „Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на социалната политика”

Закона за насърчаване на заетостта;

Закона за социално подпомагане;

Закона за висшето образование;

Закон за отбраната и въоръжените сили на Република България;

Семейният кодекс прокламира равенство между мъжете и жените в семейството.

Кодексът за социално осигуряване въвежда принципите на задължителност и всеобщност на осигуряването и равнопоставеност на осигурените лица.

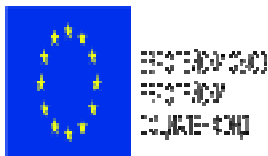
Законът за защита срещу домашното насилие регулира отношенията, свързани с домашното насилие и предоставя мерки за защита и помощ на пострадалите лица.

Омбудсманът играе съществена роля за разследване на нарушения на гражданските права и свободи от страна на държавните или общинските органи и тяхната администрация, в това число и от страна на лица, които предоставят обществени услуги.

Законът за защита от дискриминация отразява принципите на ЕС по отношение на равното третиране на лицата, равното заплащане, защита на уязвимите групи, равнопоставеността по отношение на трудовата заетост и т.н.

Законът за борба с трафика на хора осигурява защита на жертвите в съответствие с Конвенцията на Обединените нации срещу международната организирана престъпност, както и Протокола към Конвенцията за спиране, осуетяване и наказване трафика на хора, в това число изключителните мерки свързани с борбата срещу трафика на жени и деца.

Наказателният кодекс квалифицира като престъпления срещу личността изнасилването, склоняването към проституция и трафика на хора, както и принуждаването към сексуални действия чрез използване на служебната или материална зависимост на лицето.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

11. РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

Законът защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Република България, в това число и сдружения на физически лица, както и юридически лица, се ползват от правата по този закон, когато са дискриминирани, по отношение на техния членски състав или на заетите в тях лица.

Основните права на гражданите в областта на дискриминацията са :

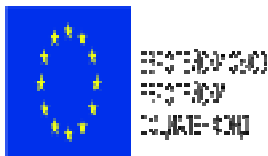
1. равенство пред закона;
2. равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот;
3. ефективна защита срещу дискриминацията.

11.1. Основни дискриминационни признаци

Законът забранява всяка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религии носители на признак или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Тормоз е налице, само когато поведението на едно лице, изразено чрез действие или бездействие, е нежелано за друго лице, към което е насочено. Нежелано е това поведение, което създава за адресата си в психическо отношение отрицателни чувства, емоции и преживявания. Наличието на психически дискомфорт има за последици накърняване на достойнството и честта на дискриминираното лице. За засегнатото лице настъпва неблагоприятен резултат – причиняват се нематериални вреди. От тук може да се заключи, че тормозът, включително и сексуалният тормоз, е дискриминационен акт.

Самото противоправно поведение следва да има връзка с наличието или липсата на конкретен дискриминационен признак у засегнатото лице. Действията му трябва да изразяват



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

подчертано отрицателно отношение към дискриминираното лице чрез показване, акцентирание, оценяване и други на наличието или липсата на дискриминационния признак. Само тогава може да се приеме, че тормозът е акт на дискриминация.

Тормозът има различни вербални и невербални проявления, като всеки случай се изследва отделно.

Тормозът на основа на признаците цитирани вече, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, диференциране на расов, религиозен или етнически признак, възпрепятстване достъпът до обществени места на лица с увреждане се смятат за дискриминация.

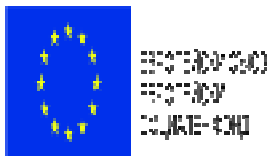
3.2. НЕ Е ДИСКРИМИНАЦИЯ:

Законът определя специфични хипотези за налагане на известни ограничения, които не биха се приели за дискриминация в случаите, когато това е свързано с прилагането на законова норма и е целесъобразно налагането на ограничение с цел да се защити общественият интерес.

По долу е направен обзор на изрично включените в закона хипотези:

1. за такова се приема различното третиране на лица въз основа на тяхното гражданство, когато това е предвидено в закон или в международен договор, по който Република България е страна – законодателят има предвид права на гражданите, които произтичат от тяхното гражданство са свързани с неговата реализация;

2. различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1 от закона, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ – в този текст е определена възможността да бъдат налагани известни ограничения на лица, свързани с упражняване на занятие или дейност, които са пряко свързани със защита на обществените интереси и ограничаване на евентуални неблагоприятни последици от действията



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

на тези лица върху обществото като цяло и особено, когато става дума за дейности, гарантиращи общественото спокойствие и сигурност.

3. различното третиране на лица на основата на религия, вяра или пол по отношение на занятие, осъществявано в религиозни институции или организации, когато поради естеството на занятието или условията, при които то се осъществява, религията, вярата или полът е съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на институцията или организацията, при законна и целесъобразна цел.

5. определянето на изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при наемане на работа

6. определянето на максимална възраст за наемане на работа, когато е необходимо предварително обучение за заемане на съответната длъжност и съответно е целесъобразно да се заема длъжността в разумен срок преди пенсиониране;

7. специалната закрила за бременни жени, жени в напреднал етап на лечение ин-витро и майки, в определените от закона хипотези и за определения от закона срок

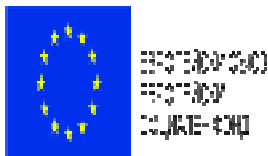
8. изискванията за възраст и определен от закона трудов или служебен стаж за целите на пенсионното осигуряване;

9. мерките и програмите по Закона за насърчаване на заетостта;

10. преференциалното третиране на лица с увреждания с цел изравняване на техните възможности, при провеждане на обучение и придобиване на образование за задоволяване на специфични образователни потребности;

11. определянето на изисквания за минимална и максимална възраст за достъп до обучение и образование; установяване на максимална възраст за получаване на кредит по Закона за кредитиране на студенти и докторанти;

13. мерките в областта на образованието и обучението за осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете;



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

17. достъп до образование и обучение на лица, принадлежащи към етнически малцинства, с цел изравняване на техните възможности;

19. различното третиране на лицата при предприемане на мерки, за предотвратяване или компенсиране на неизгоди в професионалната кариера по полов признак;

20. временните насърчителни мерки, прилагани по реда на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

12. ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

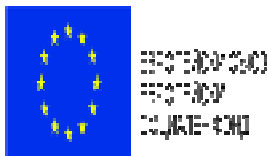
Действията на всички органи на местната власт следва да имат няколко специфични цели при реализацията на антидискриминационната политика:

- недопускане на дискриминация на основата на полова принадлежност или самоопределяне;
- преодоляване на резултатите от минали дискриминационни събития или практики, определени за дискриминационни въз основа на опита, чрез система от мерки, целящи тяхното избягване, особено в случаите, когато лицата са били обект на дискриминация по отношение на множество признаци;
- осигуряване на равни права за всички лица, живеещи на територията на страната, без да бъдат диферинцирани въз основа на това дали са български граждани или не.
- преодоляване на негативните обществени нагласи спрямо миграционните потоци и мигрантите

13. МЕТОДОЛОГИЯ

Основните методологични направления, които следва да се имат предвид при прилагане на антидискриминационни практики са:

- Гарантиране спазването правата на човека залегнали в Конвенцията;
- Осигуряване равни права, равно участие, равно третиране и равен достъп до обществените ресурси за жените и мъжете;



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

- Партньорство и социален диалог на всички нива между институциите, обществените организации и лицата
- Мониторинг върху спазването на антидискриминационните политики и контрол при взаимодействието между институциите и лицата.

14. ОСНОВНИ КАТЕГОРИИ ЗАЩИТА НА ПРАВАТА НА ГРАЖДАНИТЕ

14.1. Защита при упражняване правото на труд

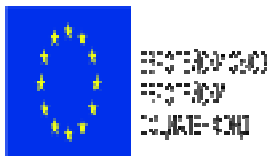
Законът определя, че обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, които могат да се определят като дискриминационни.

Всеки един работодател задължително спазва законовите разпоредби, а именно, че при сключване на трудовия договор няма право да иска от кандидата информация за 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, освен в случаите по чл. 7 от Закона за защита от дискриминация 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.

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

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, освен в случаите по чл. 7 от същия.

Работодателят е длъжен да осигури условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, съобразени с изискванията на изповядваната от работника или служителя



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

религия или вяра, освен ако това не би довело до прекомерни затруднения по организацията и осъществяването на производствения процес и в случаите, когато са възможни начини, които компенсират обективно възможните неблагоприятни последици за общия производствен резултат,

Когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, или лицето, което ползва отпуск по чл. 163, ал. 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 подобрене на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск.

Работодателят е длъжен да осигури възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура

Това негово задължение не зависи от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

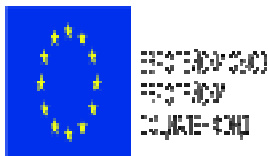
Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници.

Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация.

Същото се отнася и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

Работодателят има задължение да осигури подходящо работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа

Работодател, получил оплакване от работник или 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 работник или служител.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Работодателят поставя на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на Закона за защита от дискриминация, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация. Същото важи и в случаите, когато трудовите отношения са уредени с колективен трудов договор.

14.2. Защита при упражняване правото на образование и обучение

Задължително, а не препоръчително е да бъдат изравнени възможностите за образование и на обучение на лицата с увреждания.

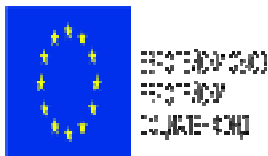
Глобалната стратегия е свързана с преодоляване на стереотипа за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществения и семейния живот и сигуряване на равенството на жените и мъжете.

В същото време голяма част от дейностите, следва да бъде ангажирана с преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи, както и по отношение на лицата с увреждания.

14.3. Защита при упражняването на други права

Недопустимо е отказването от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците 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.

Държавните и обществените органи и органите на местното самоуправление са длъжни по закон да провеждат политики и разработени стратегически документи за насърчаване на балансираното участие на жени и мъже, както и за представителното участие на лица, принадлежащи към етнически, религиозни и езикови малцинства, в управлението и вземането на решения.



Европейски
социален
фонд



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

15. НЕДИСКРИМИНАЦИОННИ ПРАКТИКИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

В България все още съществува стереотип, диференциращ ролята на мъжа и жената както в обществения, така и в личния живот, които до голяма степен са свързани с наличието на физиологични различия между положението на жените и мъжете. И днес има нагласи, според които дадени професии, роли в семейството или сфери на дейност са по-подходящи за определен пол.

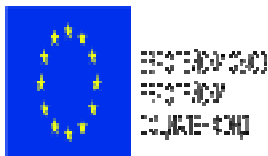
Установено е със статистически методи, че има различия в заплащането на труда на двата пола. Причината е, че в секторите, в които преобладават жените, трудът е по-ниско платен (образование, здравеопазване, услуги, държавна администрация), или жените заемат по-ниско платени длъжности, като разликата в заплащането между съвкупността на жените и мъжете в някои сектори достига дори до 30%.

Освен това жените са тези, които по-често и по-продължително отсъстват от пазара на труда поради различни причини, свързани със семейството и това се отразява на техните доходи и размера на техните пенсии. Не бива да се изключва донякъде оправдания страх на работодателите да назначават жени, на които им предстои да станат майки. В този случай е важно разработването на стратегии за осигуряване и насърчаване създаването на гъвкави работни места, които ще дадат възможност за преодоляване на тази дискриминационна практика.

15.1. Основни мерки, насочени към осигуряване на недискриминация на уязвимите слоеве

- мерки, насочени към подобряване на законодателната и институционалната основа, която да осигури равнопоставеност на половете чрез прилагането на интегрирания подход, и
- специфични насърчителна мерки спрямо отделни групи жени и мъже в уязвимо или неравностойно положение на основата на пола –

❖ Осигуряване на гъвкави работни места



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01-
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика“

- ❖ Осигуряване на адекватен социален модел за заплащане труда на жените независимо от дейностите, които те изпълняват в семейството или на работното място
 - ❖ Премахване на дискриминацията на работното място
 - ❖ Борба с множествената дискриминация, която включва и признака „пол“.
- Насърчаване на съвместяването на професионалните и семейните задължения
 - ❖ Разработване и прилагане на по-ефективни политики за съвместяване на професионалните и семейните задължения основно за жените
 - ❖ Развиване на гъвкавите форми на заетост и гъвкавото работно време
 - ❖ Подобряване и разширяване на обхвата на социалните услуги за деца и зависими членове в семейството.
 - Премахване на насилието по пол и трафика на хора
 - ❖ Повишаване ефективността на мерките срещу домашното насилие

16. МЕХАНИЗЪМ ЗА ДЪРЖАВНА ЗАЩИТА

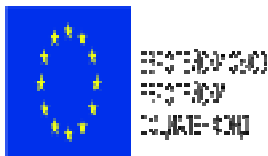
16.1. Комисия за защита от дискриминацията

Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите.

Комисията е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София и е първостепенен разпоредител с бюджет.

Състои се от 9 души, от които поне четирима юристи.

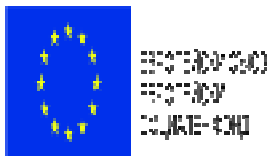
Народното събрание избира 5 от членовете, в това число - председателя и заместник-председателя на комисията, а президентът на Република България назначава 4 от членовете на комисията. Мандатът на членовете на комисията е 5 години.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на
Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г.
съфинансирана от Европейския социален фонд на
Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01–
„Повишаване на гражданското участие
в процесите на формулиране, изпълнение и
мониторинг на социалната политика”

Основните задачи на Комисията за защита от дискриминацията са:

- установява нарушения на Закона за защита от дискриминация или други закони;
- постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение;
- налага предвидените санкции и прилага мерки за административна принуда;
- дава задължителни предписания с оглед спазването на този или други закони;
- прави предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни практики и за отмяна на техни актове, издадени в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането;
- поддържа публичен регистър за издадените от нея влезли в сила решения и задължителни предписания;
- дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството за предотвратяване на дискриминацията, както и препоръки за приемане, отменяне, изменение и допълнение на нормативни актове;
- предоставя независима помощ на жертвите на дискриминация при подаването на жалби за дискриминация;
- провежда независими проучвания относно дискриминацията;
- публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията;
- информира обществеността чрез средствата за масово осведомяване за действащите разпоредби в областта на защитата от дискриминация;
- осъществява други компетенции, предвидени в правилника за устройството и дейността ѝ.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г. съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01– „Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на социалната политика”

16.2. Производство за защита от дискриминация

Комисията разглежда и решава заведените пред нея преписки в състав, които се определят от председателя на Комисията.

Производство пред комисията се образува по:

1. жалба на засегнатите лица;
2. инициатива на комисията;
3. сигнали на физически и юридически лица, на държавни и общински органи.

16.3. Жалба

Жалбата или сигналът трябва да съдържат: 1. името или наименованието на подателя; 2. адреса или седалището и адреса на управление на подателя; 3. изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът; 4. изложение на исканията към комисията; 5. дати и подпис на лицето, което подава жалбата, или на негов представител.

Анонимни жалби и сигнали не се разглеждат от комисията.

ДАВНОСТ - ако са изтекли три години от извършване на нарушението, не се образува производство, а образуваното се прекратява.

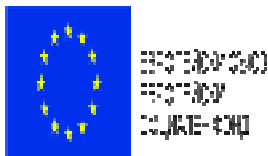
Производството пред комисията се прекратява, когато жалбата или сигналът бъде оттеглен или не бъде поправен в срока, определен от комисията.

За производството пред комисията не се събират държавни такси.

При осъществяване на своите правомощия комисията има право: 1. да изисква документи и друга информация, свързана с анализа; 2. да разпитва свидетели 3. да изисква обяснения от проучваните лица по въпроси, свързани с анализа на ситуацията;

Анализ се извършва в срок до 30 дни. При случаи с фактическа и правна сложност срокът може да бъде продължен с разпореждане на председателя на комисията до 30 дни.

След приключване на анализа и изследване на данните, на страните се дава възможност да се запознаят със събраните по преписката материали.



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“ 2014-2020г. съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз-BG05SFOP001-2.009-0001-C01– „Повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на социалната политика”

Ако в хода на проучването бъдат установени данни за извършено престъпление, комисията изпраща преписката на прокуратурата.

Заседанията на комисията са открити.

Първото заседание на комисията е помирително.

Когато в помирителното производство бъде постигнато споразумение между страните на основата на равно третиране, комисията го одобрява с решение и прекратява преписката.

Одобреното от комисията споразумение подлежи на принудително изпълнение, като комисията упражнява контрол за спазване на споразумението.

Когато смете, че обстоятелствата по преписката са изяснени, председателят на състава предоставя възможност на страните за становище.

След изясняване на спора от фактическа и правна страна председателят на състава закрива заседанието и съобщава деня за произнасяне на решение.

Решението се произнася не по-късно от 14 дни след провеждане на заседанието.

Решението е писмено и съдържа: 1. наименованието на органа, който го е издал; 2. фактическите и правните основания за издаването му; 3. диспозитивна част, в която се определят видът и размерът на санкцията или принудителната административна мярка, ако такава се налага; 4. пред кой орган и в какъв срок решението може да се обжалва.

Решенията на комисията подлежат на обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс в 14-дневен срок от съобщаването им на заинтересуваните лица.

Глобите и имуществените санкции по влезли в сила решения на комисията се събират по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.