

ГОДИШЕН ОТЧЕТ 2008

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR
PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ



ПЪРВИ РАЗДЕЛ - Увод.....	4
ВТОРИ РАЗДЕЛ - Дейност на КЗД по прилагането на Закона за защита от дискриминация	6
ТРЕТИ РАЗДЕЛ - Производство пред Комисията за защита от дискриминация.....	10
ЧЕТВЪРТИ РАЗДЕЛ - Контрол по изпълнение на актовете на КЗД ...	52
ПЕТИ РАЗДЕЛ - Превантивна дейност и участие в проекти	66
ШЕСТИ РАЗДЕЛ - Оптималност на административната структура и укрепване на капацитета ѝ.....	74
СЕДМИ РАЗДЕЛ - Взаимодействие с държавни органи и други институции	86
ОСМИ РАЗДЕЛ - Приоритети	100

ПЪРВИ РАЗДЕЛ

1





През 2008 г. Комисията за защита от дискриминация (КЗД) утвърди своето място в обществото като активно действащ орган по превенция, контрол и защита от дискриминация.

В резултат на активната работа на комисията за повишаване осведомеността на обществото за нейните функции и правомощия при прилагане на антидискриминационното законодателство през изтеклата година са подадени значително повече жалби и сигнали от граждани, фирми и неправителствени организации в сравнение с 2007 г. Комисията се е произнесла по прояви на дискриминация почти по всички признаци, установени в ЗЗДискр. Наред с активната работа по производствата по преписки комисията продължи и през 2008 г. разяснително-информационната си кампания. Проведени бяха редица обучителни семинари, кръгли маси, конференции не само в областните, но вече и в по-малките градове на страната. Беше продължена и установената практика за организиране на изнесени открити приемни за граждани.

През отчетния период завърши институционално-

то изграждане и укрепване на комисията. Погобрен е административният капацитет на КЗД. Започнаха работа регионалните представители в редица градове.

През изминалата година КЗД активизира своето международно сътрудничество чрез участието си във форуми и инициативи на Европейската комисия и Съвета на Европа – обстоятелство, сочещо порасналия авторитет на Комисията за защита от дискриминация.

Нарасна още повече контролната дейност на комисията по изпълнение на задължителните предписания към държавните органи и органите на местно самоуправление.

КЗД е авторитетен държавен орган, утвърдил се в обществото като активно действаща институция за защита от дискриминация, орган с международен авторитет, който вече е източник на практически опит за други страни с ефективната си работа по спазване на човешките права, равенството в третирането и недопускане на дискриминация.



ВТОРИ РАЗДЕЛ

2



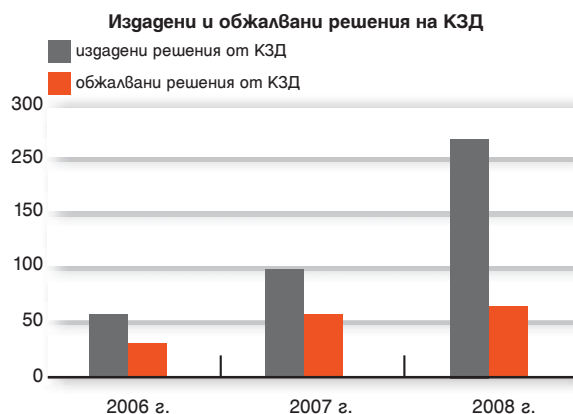


ДЕЙНОСТ НА КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЛАГАНЕТО НА ЗАКОНА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

През 2008 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили 714 инициативни документи, от които 645 жалби на засегнати лица, 65 сигнали на физически и юридически лица и 4 самосезирания на Комисията въз основа на публикации в медиите, по които е образувано производство: по признак „сексуален тормоз“ е образувана преписка срещу преподавател от Факултета по журналистика, СУ „Климент Охридски“, преписката е спряна, за да установи прокуратурата има ли престъпление; по признак „сексуален тормоз“ – по повод „Гей скандал „Атака“, преписката е прекратена; по признак „възраст“ – висяща преписка; по признак „човешки геном“ – висяща преписка.

Комисията за защита от дискриминация в пълен състав заседава всеки вторник и е провела през годината 39 редовни заседания.

Изготвени са 278 разпореждания за образуване на нови преписки, 10 разпореждания за възобновени и образувани преписки по решения на съдилищата и 29 разпореждания за откази.



През 2008 г. КЗД е постановила 268 решения; от тях 182 решения са постановени по същество, а останалите КЗД е разгледала и прекратила на различни основания.

(През 2006 г. са издадени 72 решения от КЗД, от тях 38 са обжалвани пред ВАС, или 52% от решенията на КЗД са обжалвани.

През 2007 г. са издадени 106 решения от КЗД, от тях 72 са обжалвани пред ВАС, или 67% от решенията на КЗД са обжалвани.

През 2008 г. са издадени 268 решения от КЗД, от тях 74 са обжалвани пред ВАС, или 27% от решенията на КЗД са обжалвани.)

Срещу решенията на комисията са подадени 74 жалби, които са изпратени чрез КЗД до Върховен административен съд заедно със заверени копия на преписките по обжалваните решения на КЗД при спазване изискванията на чл. 152, ал. 2 и 3 от АПК. Тези задължения се осъществяват с придружителните писма, с които копията от преписките се изпращат.

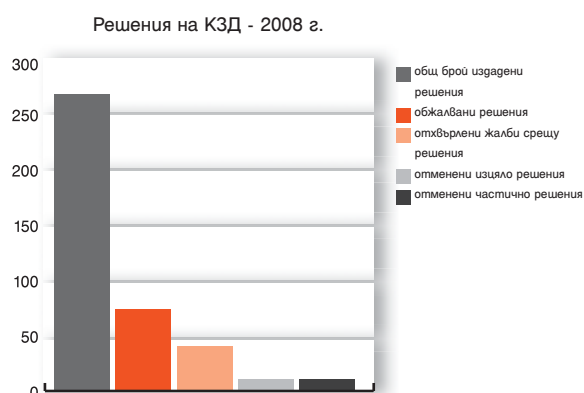
През 2008 г. процесуалното представителство на КЗД е осъществено като процесуалните представители на комисията са участвали в 177 съдебни заседания във Върховен административен съд, както и в 46 съдебни заседания пред административните съдилища и пред софийския районен и градски съд.

От ВАС са издадени 84 решения по жалби срещу решения на КЗД, от тях 44 решения са от тричленен състав и 40 решения – от петчленен състав на ВАС.

23 от решенията, постановени от 3-членен състав на ВАС, отхвърлят жалбите срещу решени-



ята на КЗД (т.е. 52% от решенията на 3-членен състав на ВАС оставят в сила обжалваните решения на КЗД); 21 от решенията на 3-членен състав на ВАС отменят решения на КЗД, като 11 от тях отменят изцяло решенията, а 10 – частично. Върнатите решения от Върховен административен съд и Административен съд – София, за ново разглеждане от КЗД са 10.



40-те решения, постановени от 5-членен състав на ВАС, се разпределят така:

- 18 решения оставят в сила решенията на 3-членен състав, с които са отхвърлени жалбите срещу решенията на КЗД (т. е. 46% от решенията на 5-членен състав на ВАС оставят в сила решенията на 3-членен състав на ВАС, потвърждаващи решенията на КЗД);
- 8 решения оставят в сила решения на 3-членен състав, с които се отменят решения на КЗД (20% от решенията на 5-членен състав на ВАС);
- 11 решения оставят в сила решения на 3-членен състав, с които се отменят частично решения на КЗД (27% от решенията на 5-членен състав на ВАС);
- 1 решение остава в сила решение на 3-членен състав, с което е обявена нищожността на решение на КЗД;
- 1 решение отменя решение на 3-членен състав, с което е отменено решение на КЗД и вместо

него – отхвърля жалбата срещу решението на КЗД;

- 1 решение, с което е оставено в сила решение на 3-членен състав и е върнато делото на 3-членен състав за допълване, като върне преписката на КЗД за ново разглеждане.

По 63 преписки и издадените по тях решения има висящи дела – обявени за решаване, насрочени дела пред 3-членен и пред 5-членен състав или чакащи образуване и насрочване.

През 2008 г. са постъпили 155 запитвания на граждани и неправителствени организации по електронната поща на комисията, на които е отговорено по e-mail.

В изпълнение на чл. 47, т. 9 от ЗЗДискр. и чл. 21, т. 1 от Правилника за устройство и дейността на Комисията за защита от дискриминация е оказана независима правна помощ на повече от 2000 души - в приемната на комисията, в откритите приемни, организирани от комисията в страната, както и на телефоните на комисията. Част от гражданите, които са потърсили правна помощ, са консултирани и по въпроси, които не са от компетентността на КЗД, но с отговорите ни те са отправени към институции, пред които могат да поставят проблемите си, или им е показан пътят за разрешаване на казусите.



ТРЕТИ РАЗДЕЛ

3





ПРОИЗВОДСТВО ПРЕД КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

1. ОБЩ БРОЙ ОБРАЗУВАНИ ПРЕПИСКИ ПРЕЗ 2008 г.

През 2008 г. са образувани 278 броя преписки по предявена дискриминация пред Комисията за защита от дискриминация. Проведени са 245 производства по реда на глава четвърта, раздел I от Закона за защита от дискриминация. 33 броя от образуваните преписки са присъединени за съвместно разглеждане съгласно чл. 32 от АПК. В сравнение с предходната 2007 г. проведените производства по преписки са 56 броя повече. Тази статистика сочи, че предпочитана форма за защита от дискриминация е извънсъдебното производство пред комисията като независим специализиран гържавен орган, гарантиращ прилагането и спазването на принципа за равно третиране, в сравнение със защитата по съдебен ред.

ПРОИЗВОДСТВА ПО ОБРАЗУВАНИ ПРЕПИСКИ ЗА 2008 г. ПО ТРИМЕСЕЧИЯ В СРАВНЕНИЕ С ПРОИЗВОДСТВА ПО ОБРАЗУВАНИ ПРЕПИСКИ ЗА 2007 г.:

I тримесечие 2008 г. - 64 преписки;

I тримесечие 2007 г. - 42 преписки;

II тримесечие 2008 г. - 60 преписки;

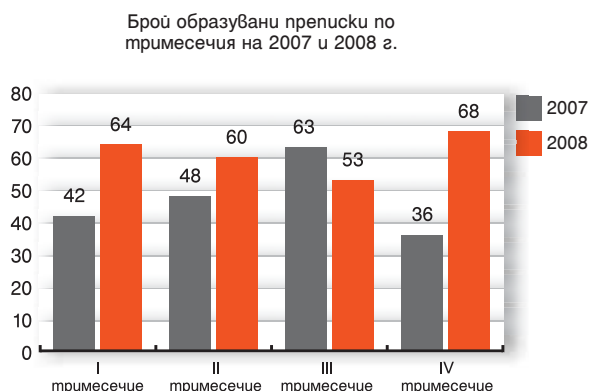
II тримесечие 2007 г. - 48 преписки;

III тримесечие 2008 г. - 53 преписки;

III тримесечие 2007 г. - 63 преписки;

IV тримесечие 2008 г. - 68 преписки;

IV тримесечие 2007 г. - 36 преписки;



2. ПРИКЛЮЧЕНИ ПРОИЗВОДСТВА ПО ОБРАЗУВАНИ ПРЕПИСКИ С ПОСТАНОВЕНИ РЕШЕНИЯ

През отчетната 2008 година комисията е провела 314 открити и 4 закрити заседания по преписки. Приключени са 182 производства с постановени решения.

3. БРОЙ ПРЕКРАТЕНИ ПРЕПИСКИ ПРЕЗ 2008 г. НА РАЗЛИЧНИ ОСНОВАНИЯ И НА РАЗЛИЧЕН ЕТАП ОТ ПРОИЗВОДСТВОТО

Комисията е прекратила 90 преписки на различен етап от тяхното производство с решения, постановени на различни основания. Тези основания са предвидени в чл. 56 от АПК.

Първото основание за прекратяване на производството пред КЗД е по искане на страната, по чиято инициатива то е започнало. На това основание са прекратени общо 10 производства.

Второто основание за прекратяване на производството пред КЗД е неотстраняване на недостатъци в искането, отправено към комисията. Тук спадат изискванията за необходимите реквизити на жалбата/сигнала, така както са визирани в чл. 51 от Закона за защита от дискриминация, към които спада представителната власт, когато страната участва чрез процесуален представител или има свой законен представител. В тези случаи комисията чрез своите заседателни състави е съдействала на страните, като е указвала какви са изискванията и как следва да бъдат отстранени недостатъците в искането, отправено до органа по равнопоставеност.

В случаите на неизпълнение на дадените указания за отстраняване на недостатъците комисията е постановявала отказ да разгледа искането по същество поради неговата недопустимост. На това основание, регламентирано в чл. 30 от АПК, са прекратени 57 производства с отказ от разглеждане на оплакванията по същество.

Третото основание за прекратяване на производството пред КЗД е, че оплакванията не отговарят на материалната компетентност на комисията и поставените въпроси следва да бъдат разгледани от други административни/гържавни органи, както е предвидено в чл. 31 от АПК. На това основа-

ние са прекратени общо 21 преписки, установено на различен етап от производството.

На четвърто място са производства, приключени с оставяне на жалбите без уважение поради тяхната неоснователност или липса на правен интерес. Прекратените производства на това основание са общо 2.

Разяснителната дейност и популяризирането на правата на гражданите по ЗЗДискр., както и техните процесуални права относно начина за образуване и протичането на самото производство пред комисията, ще бъде значително оптимизирана чрез регионалните представители, чиято задача е ежедневно да консултират гражданите от регионите относно правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация. Неправилното адресиране на жалбите и сигналите също е основание за прекратяване на производството пред Комисия за защита от дискриминация, съдържащо се в чл.31, ал.2 от АПК. Три от образуваните преписки са изпратени на прокуратурата поради установени данни за извършени престъпления.

4. ОБРАЗУВАНИ ПРЕПИСКИ ПО СЪОТВЕТНИ ПРИЗНАЦИ, РАЗПРЕДЕЛЕНИ ЗА РАЗГЛЕЖДАНЕ ОТ ПОСТОЯННИ СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ЗАСЕДАТЕЛНИ СЪСТАВИ, ОТ РАЗШИРЕНИ 5-ЧЛЕННИ СЪСТАВИ И ОТ АД НОС СЪСТАВИ НА КЗД

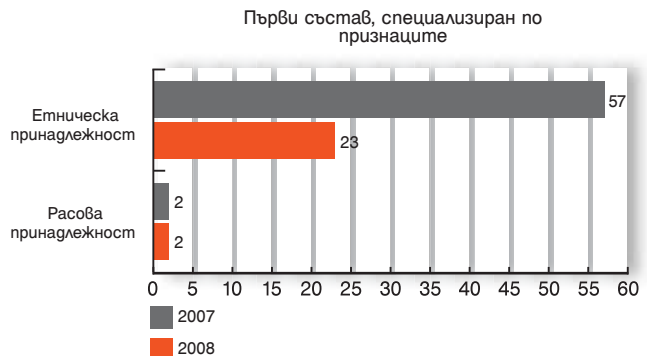
ПЪРВИ състав, специализиран по признаците:

1. „етническа принадлежност” - образувани са 23 преписки;

В сравнение с предходната 2007 г., когато бяха образувани 57 преписки на основа „етнически признак”, през 2008 г. се наблюдава намаляване на преписките с повече от петдесет на сто. Сравнителният анализ с предходния период налага няколко извода: оплакванията относно етническа дискриминация в областта на предоставянето на услуги и в образованието намаляват за сметка на увеличилите се дискриминационни оплаквания в областта на електронните медии и средствата за масова информация. Те са свързани с т.н. нежелано поведение, изразено словесно, което има за цел или резултат накарняване на достойнството и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на ЗЗДискр. Комисията счита за особено важно задължение на средствата за масова осведомяване, формиращи в информационното общество нагласите на широки кръгове от населението, спазването на изискванията на закона, както и препоръките на Съвета на Европа

относно езика на омразата. В практиката на КЗД преобладават оплакванията за този вид дискриминация спрямо лица от ромски произход и техни организации.

2. „расова принадлежност” – образувани са 2 преписки;



ВТОРИ състав, специализиран по признаците:

1. „пол” – образувани са 10 преписки;

Оплакванията за дискриминация на основата на признак „пол” запазват своята численост в сравнение с 2007 г. Практиката на КЗД води до извода, че в българското общество балансираното третиране на мъжете и жените при реализиране на правата се запазва както в сферата на заетостта, така и в сферата на образованието. Този баланс е нарушен при осиновяванията, където жените и мъжете не са равнопоставени. Препочитат се семейни двойки или осиновители от женски пол. Поставян проблем пред комисията е, че в социалните служби работят предимно жени, натоварени с отговорността да преценяват годността на кандидата осиноvitел при условията на пълно осиновяване независимо от неговия пол. Принципът на равнопоставеност между половете трябва да намери отражение в балансираното им участие в държавните институции на всяко ниво.

2. „човешки геном” – образувана е 1 преписка;

3. „защита при упражняване правото на труд” – образувани са 11 преписки;

Не е случаен фактът, че законодателят е отделил специално внимание на защитата от дискриминация на основата на този признак, регламентирайки я в раздел I от глава втора.

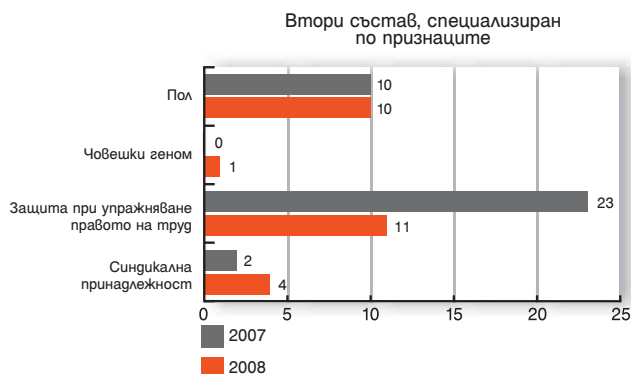
Признакът „упражняване правото на труд” се среща в общо 17 образувани преписки, като неговото проявление обикновено е относно желано или на реално работно място. Този признак на дискриминация е регламентиран в чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда и изведен от Конвенция 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.). Практиката на КЗД сочи, че този вид дискриминация е

следствие упражняването на власт от работодатели в частния сектор, работодатели в държавната администрация и работодатели в органите на местната власт както на общинско, така и на областно ниво. В исканията към комисията този признак се среща и в съчетание с други дискриминационни критерии. Дискриминирането от страна на работодателя често прераства в „тормоз“ на работното място, понякога завършващ с прекратяване на трудовото правоотношение. Има случаи, в които уволненият е възстановен на работа по съдебен ред, но независимо от това работодателят не го допуска до работното място. Изводът, който може да се направи, е, че този вид дискриминация се съчетава обикновено с нарушаване на трудовото законодателство. Дискриминацията при упражняване правото на труд може да се изрази и в т.н. „преследване“ по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. като по-неблагоприятно третиране на лице, което е приело или ще предприеме действия за защита от дискриминация, отнасяйки жалбата си до КЗД. Други примери за сезиране на комисията с такава дискриминация обхващат държавния сектор и правораздавателната система. Проявлението ѝ е чрез нарушаване правилата за подбор на кадри при провеждането на конкурси, или в критериите за подбора и начина на класиране на кандидатите, като те трябва да са обективни и съобразени с изискванията за дължността. Оплакванията за дискриминация в общински администрации се изразяват в нарушаване на морално-етични норми, неспазване на трудови норми, в дискриминационно отношение и поведение. Практиката на комисията сочи, че дискриминацията по този признак в не редки случаи се изразява в т. н. „тормоз на работното място“ по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. Приет е като тежка форма на дискриминация, представляващ нежелано поведение, извършващо се с цел или последица да се урони достойнството на личността, да се създаде плашваща, враждебна, срамна, унижителна или обиждаща среда. „Тормозът“ най-често се среща в отношенията между работник/служител и работодател, затова защото управленческата власт принадлежи на работодателя и той може да влияе като цяло върху работния колектив на засегнатото лице.

4. „синдикална принадлежност“ – образувани са 4 преписки;

Дискриминацията на основата на този признак е регламентиран в чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, изведен от Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.), Конвенция № 98 на МОТ за правото на органи-

зиране и колективно договаряне (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.). Регистрираните оплаквания за този вид дискриминация обхващат частния сектор, предимно големи предприятия и компании, на чиято територия има синдикални организации. Проявление на този вид дискриминация са уволнения на синдикални лидери, неизпълнение на законодателно регламентираните задължения на работодателя да предоставя и съдейства с материално-техническа база на синдикалните членове да осъществяват дейността си по защита на трудовите права. Друг вид проявление е неспазването на процедурите и регламентите по колективното трудово договаряне и нарушаване на социалния диалог, воден между работодател и представителите на работниците и служителите, които по презумпция са социални партньори и следва да решават проблемите по пътя на диалога. Разглеждайки този вид оплаквания, комисията се ръководи и от приетите европейски стандарти в сферата на защита на трудовите права на работещите с Директива 75/129/ЕИО, Директива 98/59/ЕО и Европейската социална харта (ревизирана). Често срещан дискриминационен проблем е нежеланието на работодателя да включи в колективното трудово договаряне и сключване на колективен трудов договор (КТД) всички представени на територията на предприятието синдикати. Действието на благоприятните условия на КТД в такива случаи е само спрямо работници, синдикални членове на синдикатите, страни по договора, но не и спрямо синдикални членове на синдикати, отстранени от процеса на колективното трудово договаряне, се сочи в оплаквания като дискриминация.



ТРЕТИ състав, специализиран по признаците:

1. „народност“ – образувана е 1 преписка;

2. „гражданство“ – образувани са 4 преписки; Малкият брой образувани преписки на основата на тези признаци води към извода, че българското общество и държавните органи са изключително толерантни към лицата с небългарско гражданство или произхождащи от друга народност.

3. „произход“ – образувана 1 преписка;

4. „религия“ и „вяра“ – образувани 3 преписки;

Анализът на дискриминационната практика на КЗД на основата на тези два признака сочи, че в обществените отношения няма религиозно и верско напрежение. Обществото ни може да се характеризира с религиозна толерантност и уважение към различните по религия и вяра, които могат свободно да я изповядват и практикуват.



ЧЕТВЪРТИ състав, специализиран по признаците:

1. „образование“ – образувана 1 преписка;

2. „убеждение“ – образувана 1 преписка;

3. „политическа принадлежност“ – образувана 1 преписка;

Този признак обикновено е съчетан с признаците обществено положение или упражняване право на труд, което е тревожен симптом за развитието на едно демократично общество и спазването на принципа за политическа неутралност.

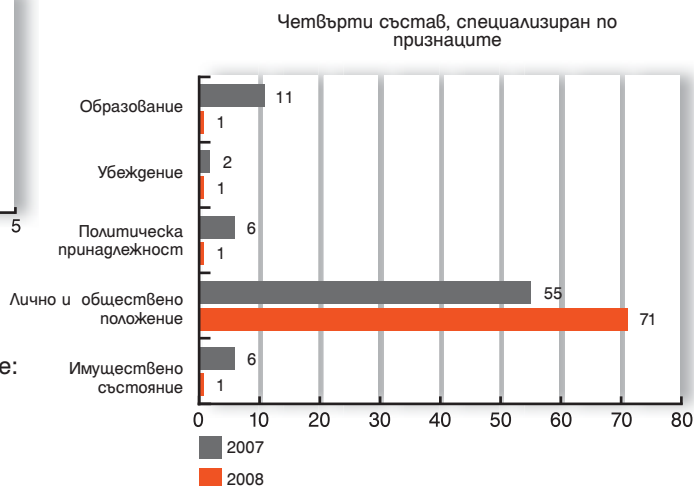
4. „лично и обществено положение“ – образувани 71 преписки;

Всички хора имат право да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство, в икономическа сигурност и с равни възможности независимо от тяхното лично или обществено положение, включващи и други характерни признаци на личността и защитими права. Признакът „лично положение“ характеризира личността в много широк диапазон, включвайки напр. местожиене, образователна степен, убеждения и всички възможни характеристики на личността. Това е причината, поради която този признак трудно се разграничава от други критерии на личността, преплитайки се обикновено с подобни такива.

В практиката на комисията са установени случаи на дискриминация при съкращаване на щата (чл.

328, ал. 1 т. 2 от Кодекса на труда), прилагане закрилата при уволнение (чл. 333 от КТ), прилагане правилата за подбор при съкращения (чл. 329 от КТ), явяващи се нарушения на забраната за дискриминация в чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда и раздел I от глава втора на ЗЗДискр. Такива случаи са установени в училищната система, както и упражняване на „тормоз“ на работното място от директори на училища като израз на неравно третиране на основата на признак „лично“ и „обществено“ положение.

5. „имуществено състояние“ – образувана 1 преписка



ПЕТИ състав, специализиран по признаците:

1. „увреждане“ – образувани са 28 преписки;

Признак „увреждане“ се среща общо в 53 броя преписки, образувани пред комисията, което представлява 21% от общо образуваните пред КЗД. Повече от половината от тях са в съчетание с други признаци, което е индикация, че хората с увреждания, като най-нуждаеща се и рискова група, имат нужда от реални мерки от страна на държавата и цялото общество. Техните специфични потребности изискват мерки и от институциите на местната власт относно архитектурната достъпност до обществените сгради в урбанизираните територии. Буди тревога установената дискриминация във връзка с липсата на достъпност през отчетната година до такива важни за хората с увреждания държавни институции, каквито са службите за социално подпомагане, правозащитните институции (съд и полиция).

По оплаквания на хора с увреждания комисията установи липса на достъпност до голям брой училища в рамките на три изборителни района, което от една страна е констатация в областта на образованието, а от друга страна е констатация за нарушение на равните изборителни права на хората с увреждания.

Същите обстоятелства са установени в хотелски обекти, в обекти, собственост на общини, представляващи елементи на градската инфраструктура и транспортното обслужване.

Регистрирани са случаи на дискриминация на деца с увреждания в училищата както от техни съучениците, така и от педагогически персонал.

2. „Възраст“ – образувани са 20 преписки;

Признак „Възраст“ се среща общо в 32 броя преписки, образувани пред КЗД, включително в съчетание с други признаци на дискриминация. Част от оплакванията са срещу подзаконови и законови нормативни актове, ограничаващи достъпа до определени дейности и занятия на основа признак „Възраст“, свързани с научните степени и звания, с упражняването на някои видове дейности, като вещо лице, безплатните винетки за лица с увреждания. Друга част от оплакванията са свързани с неравно третиране по този признак в сферата на търговията, образованието и договарянето в сферата на трудовото законодателство.

3. „сексуална ориентация“ - 4 преписки;

(Забележка: преписки № 1 и № 2 са анулирани на 14.01.2008 г. и се разглеждат в съответствие с указания на ВАС, като се водят съгласно първоначалните си номера).

Една преписка е прекратена поради оттегляне на жалбата.

Една преписка е образувана по искане на НПО за промени в Семейния кодекс.

4. „семеино положение“ – няма образувани преписки.

Признак „семеино положение“ се среща общо в 2 броя преписки, образувани пред КЗД, в съчетание с други признаци на дискриминация.

ПЕТЧЛЕНЕН разширен състав по „множествена дискриминация“, която по смисъла на § 1, т. 11 от ДР на ЗЗДискр. е дискриминация на основата на повече от един признак.

През 2008 г. са образувани 58 броя преписки по „множествена дискриминация“, което е с 31% увеличение в сравнение с предходната година. Практиката сочи, че се поставят пред комисията проблеми с голяма правна и фактическа сложност за разглеждане. Но тя сочи още, че българското общество става все по-чувствително към всяка проявена форма на неравно третиране. Едно от обясненията е съществуването на орган по равнопоставеността в Република България и тригодишната му дейност. Другото обяснение е нараналата нетърпимост на българските граждани към всякакви форми на неравно третиране.

Сравнение на отделни признаци, срещани в съчетания по образувани преписки по „множествена дискриминация“:

признак „лично положение“ - в 27 преписки

признак „увреждане“ - в 25 преписки

признак „етническа принадлежност“ - в 20 преписки

признак „възраст“ - в 12 преписки

признак „обществено положение“ - в 10 преписки

признак „политическа принадлежност“ - в 11 преписки

признак „тормоз“ при „упражняване правото на труд“ - в 6 преписки

признак „образование“ - в 5 преписки

признак „произход“ - в 4 преписки

признак „имуществено състояние“ - в 4 преписки

признак „пол“ - в 2 преписки

признак „убеждение“ - в 2 преписки

признак „синдикална дейност“ - в 2 преписки

признак „вяра“ - в 2 преписки

признак „семеино положение“ - в 2 преписки

признак „религия“ - в 1 преписка

признак „народност“ - в 1 преписка

признак „сексуална ориентация“ - в 1 преписка

Съчетания от признаци, срещани в преписки по „множествена дискриминация“:

признаци: „лично положение“ и „възраст“ - в 8 преписки

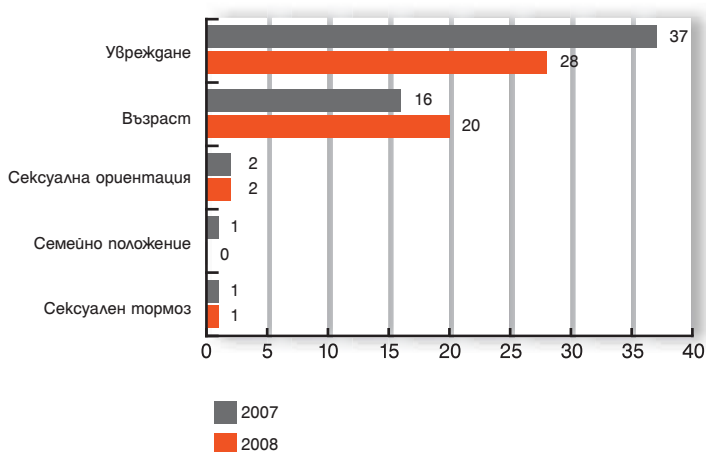
признаци: „увреждане“ и „възраст“ - в 6 преписки

признаци: „етническа“ и „политическа“ принадлежност - в 4 преписки

признаци: „етническа принадлежност“ и „произход“ - в 3 преписки

признаци: „лично положение“ и „възраст“ - в 3 преписки

Пети състав, специализиран по признаците



признаци: „образование“ и „лично положение“ -
в 2 преписки

съчетани 5 признака - в 1 преписка
съчетани 4 признака - в 4 преписки
съчетани 3 признака - в 10 преписки

1. „етническа принадлежност“, „имуществено състояние“, „образование“
2. „етническа принадлежност“, „упражняване право на труд“, „тормоз“, „политическа принадлежност“
3. „образование“, „обществено положение“, „увреждане“
4. „лично положение“, „обществено положение“, „възраст“

съчетани 2 признака - в 43 преписки
от които признаците:
„увреждане“ - в 20 преписки
„лично положение“ - в 16 преписки
„възраст“ - в 10 преписки
„етническа принадлежност“ - в 11 преписки
„политическа принадлежност“ - в 7 преписки
„произход“ - в 3 преписки
„упражняване правото на труд“ - в 4 преписки

AD НОС състави, образувани по конкретни случаи, които засягат признаци извън изрично изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., установени в закон или в международен договор, по които Република България е страна, разглеждат 2 образувани преписки по доклади на членове на комисията за „сексуален тормоз“.

5. АНАЛИЗ НА ПРОИЗВОДСТВОТО ПРЕД КЗД

Производството за защита от дискриминация пред комисията е регламентирано в раздел I, глава четвърта от Закон за защита от дискриминация. В следващото изложение се акцентира на някои негови особености, които са от важно значение за извънсъдебното производство за установяване на дискриминация.

1

Производството пред КЗД се характеризира с особеността, касаеща тежестта на доказване, която е разпределена между считащия се за засегнат и ответната страна. Това е нов институт за националното право и правоприлагане с приемането на Закон за защита от дискриминация през 2003 г., влязъл в сила от 01.01.2004 г. Общностното право регламентира тази тежест на доказване в чл. 10 на Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. на

Съвета на Европейския съюз. Разпоредбата гласи, че държавите членки следва да предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че когато лицата, които считат себе си за засегнати поради това, че спрямо тях не се прилага принципът на равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът е длъжен и следва да докаже, че няма нарушение на принципа на равно третиране.

Въпросът за доказателствената тежест е въпрос за последиците от недоказването. От обективна страна тежестта на доказване се състои в правото и задължението на комисията да приеме, че правото на равно третиране е нарушено от ответника, в случай че не докаже обратното. Този процесуален принцип е въведен в чл. 9 от Закона за защита от дискриминация, регламентиращ, че след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.

На ответната страна е вменен неблагоприятният момент да докаже, че не са настъпили твърдените от жалбоподателя факти и последици, нарушили неговото право на равно третиране. Това разпределение на тежестта на доказване е въведено, за да улесни доказването на дискриминация предвид специфичното естество на обстоятелствата при нейното извършване, както и поради затрудненото ѝ доказване. Доказателствената тежест относно фактите на дискриминация е разпределена по този начин и поради презумпцията за по-слабо положение на засегнатите от дискриминация, което предполага, че те не разполагат и не биха могли да представят доказателства. Това обяснява и нежеланието на някои ответни страни по образувани преписки да предоставят искана от комисията информация и документи във връзка с провежданото производство.

Този процесуален принцип е гръбнакът на цялостното производство за доказване на твърдяната дискриминация, което трябва да завърши с направени изводи в решението на комисията, които да съответстват на доказани фактически обстоятелства, за да бъде решението обосновано.

2

Друга особеност на производството се състои в това, че фактите на дискриминация се установяват въз основа на сравнението, което също ко-



респондира със събирането на информация и доказателствени материали. По конкретните жалби, комисията трябва да установи неравно третиране на лицето, сравнявайки с третирането на други лица, намиращи се в еднакви или сходни положения. От тук произтича и друга специфика на производството в доказването на сравнимите сходни обстоятелства, за които са релевантни показанията на преки свидетели на дискриминационното деяние. В повечето случаи те не желаят или не дават достоверни показания в откритите заседания, тъй като обикновено са в йерархична връзка или зависимост спрямо ответната страна.

3

Всичко изложено до тук кореспондира с регламентирани кратки срокове на проучване по преписките съгласно чл. 59, ал. 1 от ЗЗДискр. Сроктът на проучване и събиране на доказателствени материали се извършва до 30 дни от образуване на преписката. Този срок може да бъде продължаван единствено в случаите с фактическа и правна сложност с разпореждане на председателя на комисията. В настоящия доклад вече бе изложено, че тези случаи прогресивно се увеличават видно от процентното нарастване на броя на преписките по „множествена дискриминация“, като понякога поставените проблеми налагат необходимостта да бъдат привлечени външни експерти със специални познания в определена област, През 2008 г. комисията е ползвала 9 броя експертни станови-

ща на 8 експерти, Комисията не винаги успява да спазва тези срокове предвид затрудненото връчване на съобщения, проучвателни запитвания и искания, призовавания, както и забавено получаване на отговори по тях.

4

Друга особеност в производството пред комисията са случаите на отправени пред нея искания за установяване на дискриминационни факти и обстоятелства, попадащи в тригодишния давностен срок по чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр. Това са хипотези, когато претенцията, предявена пред комисията визира нарушения, от чието извършване са изтекли регламентирани три години. Този факт е абсолютно основание за прекратяване на образуваното производство или за отказ да бъде образувано. От друга страна законът съдържа правни норми, които имат материалноправен характер и уреждат правоотношения, възникнали само след влизането на ЗЗДискр. в сила на 01.01.2004 г. Въпросът, поставен от практиката на КЗД, са случаите, при които нарушението на закона като дискриминационно деяние е извършено в този тригодишен срок, но неблагоприятните последици за засегнатото лице са настъпили след този срок и рефлектират върху засегнатото лице дълготрайно. От една страна, комисията е ограничена от задължението да прекрати производството пред себе си поради наличието на прекратителното основание, регламентирано в чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., от друга

страна е правото на засегнатото лице да иска предотвратяване и преустановяване на нарушенията и вредоносните последици и възстановяване на първоначалното положение, право, което може да бъде реализирано само в производство по Закона за защита от дискриминация. На този проблем законът не дава отговор.

5

Специфично протича доказването на твърдяна „непряка дискриминация“, регламентирана в чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., състояща се в поставянето на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани с оглед законова цел или средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. В производствата по тези преписки комисията чрез своите действащи състави извършва изследване и дава отговори на следните въпроси: на първо място, има ли различно отнасяне (различно, неравно третиране) към сходни случаи на основата на някои от признаците в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., чрез разпоредбата, критерия или практиката; на второ място, в случай че установи различно отнасяне/третиране, изследва въпроса има ли законова цел, която да представлява обективно и разумно основание за различното третиране, свързано със защитата на обществен интерес и не попада ли в изключенията, регламентирани в чл. 7 от закона; на трето място се изследва въпросът за наличието или липсата на пропорционалност между използваните средства и преследваната цел при различното отнасяне/третиране. Обикновено този вид дискриминация касае административни практики, наредби, подзаконови нормативни актове и/или законови норми.

6

Като се анализира производството пред Комисията за защита от дискриминация, следва да се акцентира върху т.н. помирително производство, в което водеща роля има самият орган, разглеждащ оплакването за неравно третиране. Желан изход е постигането на споразумение между страните, което заседателният състав да одобри като съответстващо на антидискриминационните норми. Практиката на комисията показва, че това разрешение на поставените искания е все още малък процент. През 2008 г. със споразумения са приключени 7 броя преписки с посредничеството на комисията. В тази насока тя следва да положи

повече усилия, за да отчете през следващата година по-голям брой приключили производства със сключени споразумения.

7

Особеност на производството пред комисията е в провеждането на проучването при „закрити врати“, със силно застъпено служебно начало на разследващ орган. Целта е да бъдат събрани всички доказателства, съотносими към предявената дискриминация, както и да не бъдат укривани доказателства за изясняване на обективната истина. До приключване на проучването страните в производството не могат да се запознаят със събраните материали. С приключване на този етап от производството на страните се дава възможност да се запознаят със събраните по преписката материали, за да могат да упражнят своите защитни права.

8

Принципът на прозрачност и откритост е основен в провежданите заседания пред съставите на комисията, за разлика от етапа на проучване по преписките. В заседанията се призовават да вземат участие както основните страни, така и други заинтересовани лица и институции, имащи отношение към извършеното разследване, както и свидетелите. На заседанията могат да присъстват всички, пожелали това, както и представители на медиите. Този факт е от изключителна важност за популяризиране принципа на равно третиране и повишаване на обществената чувствителност и нетърпимост към проявите на дискриминация.

9

Не на последно място по важност като особеност в производството пред комисията е, че не се събират държавни такси, а направените в хода на производството разноски са за сметка на бюджета на комисията като израз на социалния принцип. Анализът на тази характеристика налага кратък извод: производството има социална насоченост, отчитайки широкия обществен интерес. Тук е мястото да се спомене, че не така стоят нещата в производството по обжалване на актовете на комисията, за което се събират държавни такси.

10

Ефективност на производството пред КЗД. Тази

характеристика на производството за дискриминация има две страни: от една страна, законът е въвел гаранции за изпълнение на задължението за предоставяне на исканите от комисията сведения, документи и обяснения както от проучваните лица (посочени в жалбите и сигнали от ответни страни), така и от всички други лица, държавни и местни органи, които трябва да съдействат на комисията в хода на проучването, като необходимост за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата по спора и установяване на обективната истина. Тези гаранции са регламентирани административнонаказателни мерки в раздел II на глава четвърта от Закона за защита от дискриминация. При неизпълнението на предписани в закона задължения или при неговото нарушаване комисията налага глоби или санкции, определени от законодателя по размер, като при повторно нарушение се налагат в двоен размер. От друга страна ефективността на производството пред КЗД се състои в това, че комисията упражнява контрол за спазване на влезлите в сила решения, като гаранция за тяхното изпълнение е предвидената в закона глоба в размер от 2000 до 10 000 лв. при тяхното неизпълнение. Още по-тежко наказание, глоба от 5000 до 20 000 лв., е предвидено, когато нарушението продължава след изтичане на три месеца от влизането в сила на решението на КЗД.

11

В обобщение на гореизложеното следва да се каже, че съществена характеристика на производството по реда на раздел I, глава четвърта от Закона за защита от дискриминация като дейност, е дейност по прилагане на закона, т.е. комисията, като независим специализиран държавен орган по равнопоставеност право прилага. В производството по жалби и сигнали комисията прилага законите и в този смисъл действа въз основа и в изпълнение на 33Дискр. Нейната дейност в производството носи и друг белег, тя независимо разрешава конкретни правни спорове, с които е сезирана, като установява какво казва определената правна норма, кое е дължимото поведение, дали и доколко реализираното поведение (твърдяно нарушение) – действие или бездействие, е съобразено с предписанията на правото в конкретния случай. В този смисъл дейността ѝ се изразява в независимо самостоятелно решаване на правни спорове в условията на състезателност, чието начало се поставя със съответно сезиране. Комисията като независим орган взема решенията си при наличието на кворум и нейните решения се контролират от съда – ВАС. Потвърденото от ВАС решение на комисията вли-

за в законна сила и получава особен стабилитет, то е задължително за страните по спора, решен от комисията. В случай, че решението на комисията не бъде обжалвано пред ВАС, то също ще влезе в законна сила, като с него се дава правна защита на жертвата на дискриминация. То установява какво е действителното правно положение и задължава страните да съобразят поведението си с установеното в решението положение. В този смисъл е Решение № 6 от 11 ноември 2008 г. по конституционно дело № 5 от 2008 г.

6. ПРИКЛЮЧЕНИ ПРОИЗВОДСТВА С РЕШЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ НА КЗД

РЕШЕНИЯ

■ **Решение № 1 от 11.01.2008 г. по преписка № 44/2007 г. на пети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Благой Вудин**

Дискриминация на основата на признак “възраст”

Конституирани страни:

- 1) жалбоподател - А.Н.А., с адрес – Варна, ул. „Х“;
- 2) ответна страна - Технически университет (ТУ) – Варна

Относими правни норми:

Чл. 7.2 от Правилника за прилагане на Закона за научните степени и научните звания;
Чл. 39, т. ж от ППЗНЧНЗ;
Чл. 9 от Закона за научните степени и научните звания (ЗНЧНЗ);
Чл. 29 от ЗНЧНЗ;
чл. 40 от ЗНЧНЗ;
Чл. 74.4 от ППЗНЧНЗ;
Директива 2000/78/ЕС;
Чл. 64 във връзка с чл. 65 и чл. 66 от 33Дискр.;
Чл. 4 от 33Дискр;
Чл. 38, ал. 1, б. „е“ от Правилата за производство пред КЗД;
Чл. 47, т. 10 от 33Дискр;
Чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминацията

Оплакване

Жалбоподателят твърди, че е специалист в областта на компютърните технологии и има дългогодишен опит в разработването на софтуер за системи за управление в реално време. Пребивавал е повече от 17 години в Германия, където е придобил научна степен доктор инженер в горепосочената област. Работил е в няколко международно активни компании. Освен това посочва, че е автор на



изобретение в тази област, патентовано в Германия.

В ДВ бр. 100/12.12.2006 г. Технически университет – Варна, е обявил свободни места за асистенти (преподаватели) за катедра „Компютърни науки и технологии“. След като лично се е информирал за научните специалности при завеждащия катедрата, г-н А. решил да кандидатства за мястото. При отиване в университета на 11.01.2007 г., за да си подаде документите, завеждащият личен състав му връчил формуляр на молба до ректора, която е следвало да попълни. В т. 4 на формуляра е било написано: „Военна книжка (за мъже)“. Било му е заявено, че ако не представи такава, документите му няма да бъдат приети, тъй като неотслужили мъже не се назначавали. Г-н А. заявил, че това е явна дискриминация по пол. В отговор на това завеждащата личен състав му обяснила, че нямало да приеме документите му, тъй като е роден на 04.07.1956 г. и не отговарял на изискванията за възраст. Жалбоподателят ѝ отговорил, че няма право да отказва приемането на документите, че трябва да обоснове писмено отказа си и че това е дискриминация на признак възраст. В началото на февруари г-н А. получил писмо с изх. № 750/31.01.2007 г. от ТУ – Варна, с отказ за допускане на кандидатурата му, тъй като според чл. 7.2 от Правилника за прилагане на Закона за научните степени и научните звания кандидатите за асистенти не трябва да бъдат по-възрастни от 35 години, а ако имат научна степен - от 40 години. Според жалбоподателя този закон е в противоречие с 33Дискр., както и с Европейската конвен-

ция за защита на правата на човека и основните свободи и европейското право. Твърди още, че същата тази администрация, която е отказала да приеме документите на г-н А., гържи на работа преподаватели в пенсионна възраст.

Г-н А. депозира искания за преустановяване на дискриминационните практики.

Диспозитив

Отхвърля като неоснователна жалбата на А.Н.А. от Варна срещу Технически университет, Варна, представляван от ректора си - доц. г-р Овиг Азря Фархи, за наличие на дискриминация по признак „пол“ по смисъла на чл. 4 от 33Дискр. при кандидатстване за асистентска длъжност, извършена от Технически университет, и установява, че няма нарушение на закона в този смисъл от страна на Технически университет - Варна.

Отхвърля като неоснователна жалбата на А.Н.А. от Варна срещу Технически университет, Варна, представляван от ректора си - доц. г-р Овиг Азря Фархи, за наличие на дискриминация на признак „възраст“ по смисъла на чл. 4 от 33Дискр. при кандидатстване за асистентска длъжност, извършена от Технически университет, и установява, че няма нарушение на закона в този смисъл от страна на Технически университет - Варна.

ДА ПРЕДЛОЖИ на председателя на Комисията за защита от дискриминация да образува производство по реда на чл. 38, ал. 1, б. „е“ от Правилата за производство пред КЗД, а именно - производство за провеждане на независимо проучване в изпълнение на правомощието на КЗД по чл. 47, т. 10 от 33Дискр. Проучването следва да установи

дали посочената разпоредба - чл. 9 от Закона за научните степени и научните звания, е дискриминационна по признак „възраст“. В случай, че бъде установено, че разпоредбата е дискриминационна по признак „възраст“, да се направи препоръка до Народното събрание на Република България за промяна в законодателството.

Решение № 37 от 20.02.2008 г. по преписка № 116/2007 г. на петчленен разширен състав по множествена дискриминация на КЗД, докладчик Ирина Мулешкова

Дискриминация на основата на „множествена дискриминация“ на повече от един от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по смисъла на § 1, т. 11 от ДР на ЗЗДискр.: „лично положение“ и „упражняване правото на труд“

Относими правни норми:

Чл. 5, ал. 4 и чл. 48 от Конституцията на Република България;
Чл. 4, ал. 2; чл. 14, ал. 1; чл. 47, т. 6; чл. 67, т. 4; чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр.;
Чл. 8, ал. 3 във вр. с чл. 242 и чл. 244, т. 2 от Кодекса на труда;
ПМС № 63 от 11 април 1991 г. (обн. ДВ, бр. 68 от 20 август 1991 г.);
§ 1, ал. 4 от Закон за социалното подпомагане (07.05.1998 г.);
§ 37 от Закон за социалното подпомагане (обн., ДВ, бр. 120/2002 г.; ПМС № 70/17.02.2002 г.);
Чл. 36, ал. 3, т. 3 от ППЗСП и чл. 43 от ДР на ППЗСП;
ПМС № 286/23.11.2007 г. за изменение и допълнение на ППЗСП;
§ 66 от ЗДБ;
Чл. 12, т. 5 и чл. 42, т. 2 от Закон за професионалното образование и обучение;
Наредба за работното време, почивките и отпуските;
Наредба № 3 от 14.05.1999 г. за допълнително трудово възнаграждение на персонал, зает в системата на народната просвета;
Наредба № 7/30.07.2004 г. за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в средното образование;
Наредба № 2/07.09.2006 г.;
Наредба № 6/19.08.2002 г. за обучение на деца със специални образователни потребности;
Чл. 18, чл. 38, чл. 39 и 49а от Закон за професионално образование и обучение;
Чл. 7, ал. 1, б. (а) (i) от Международен пакт за икономически, социални и културни права;
Чл. 27 от Виенска конвенция за правото на договорите от 1969 г. (обн. ДВ, бр. 87 от 10.10.1987 г.);

Конвенция № 111 от 1958 г. относно дискриминацията в областта на труда и професиите;
Европейска социална харта (ревизирана);
Директива 2000/78/ЕО от ноември 2000 г.

Конституирувани страни:

- 1) Учителски колектив на СУПЗ „Свети Георги“ – Пловдив, жалбоподател;
- 2) Министерство на труда и социалната политика, представлявано от министър Емилия Масларова, ответна страна;
- 3) Министерство на образованието и науката, представлявано от министър доц. Даниел Вълчев, заинтересована страна;
- 4) Министерство на здравеопазването, представлявано от министър проф. Гауцарски, заинтересована страна;
- 5) Министерски съвет на Република България, представляван от министър-председател Сергей Станишев, заинтересована страна

Оплакване

Колективната жалба до комисията е подписана от 26 преподаватели в СУПЗ „Свети Георги“ – Пловдив, с изложени оплаквания за дискриминация и неравно третиране на тези преподаватели в сравнение с учителите, заети в системата на МОН, по отношение на техния статут и заплащане на труда. Неравното третиране съгласно изложените факти се изразява в следното:

С ПМС М 63 от 11 април 1991 г. (обн. ДВ, бр. 32 от 23 април 1991 г., изм. ДВ, бр. 68 от 20 август 1991 г.), съществуващите до 1 септември 1991 г. учебно-производствени предприятия „Труд“ и домовете за курсисти към тях се преобразуват в социални учебно-професионални заведения (СУПЗ) за квалификация и преквалификация на лица с намалена трудоспособност със статут на юридически лица на бюджетна издръжка.

В § 1 от допълнителните разпоредби на ПМС № 63 се визират правата и задълженията на работещите в тях педагогически кадри: „имат правата



и задълженията на учителите от системата на Министерство на народната просвета”.

До края на 2002 г. СУПЗ „Свети Георги” е на подчинение на Дирекция „Социално подпомагане” към МТСП. От 01.01.2003 г. съществуващите 9 на брой СУПЗ-та стават самостоятелни звена към съответните общини. Тази регламентация е въведена с § 37 от Закон за социално подпомагане (обн., ДВ. бр. 120/2002 г.; ПМС № 70/17-02.2002 г.).

Жалбоподателите твърдят, че през изминалите години се открояват съществени разлики в заплащането на техния труд в сравнение със заплащането на учителите, заети в системата на МОН, а именно: 1) средната им брутна заплата е по-ниска; 2) имат по-малко дни годишен платен отпуск; 3) лишени са от допълнително възнаграждение по Наредба № 3/1999 г. (обн. ДВ. бр. 47/1999 г. и изменение от 2003 г.); 4) получават по-малка сума за грехи - до 50 лева; 5) лишени са от процент за работа при специфични условия съгласно Наредба № 7/30.07.2004 г. (обн. ДВ. бр. 70 /2004 г.); 6) начислява им се по-малък клас прослужено време.

В жалбата се твърди, че оплакванията са излагани нееднократно пред отговорни институции, но проблемът не е решен. Този факт се потвърждава и от отговор на МТСП до КЗД.

Съгласно предоставените данни от МОН и МТСП, касаещи заплащането на труда на преподавателите, заети в двете системи, съставят установи значителни разлики спрямо педагогическия персонал, работещ в 9-те на брой СУПЗ-та, в сравнение с учителите от системата на МОН. При извършеното сравнение в по-благоприятна позиция е педагогическият персонал от системата на народната просвета.

Съгласно отговор на МТСП капацитетът на тези учебни заведения е общо 1347 човека. Към края на 2006/2007 учебна година курс на обучение преминават 778 човека със специфични потребности. За СУПЗ в Пловдив капацитетът е 250 човека, а през 2006/2007 г. в него се обучават 171 човека.

В Конституцията е прогласено, че лицата с физически и психически увреждания се намират под особена закрила на държавата и обществото, както и че държавата като институция създава условия за осъществяване правото на труд на лицата с физически и психически увреждания. Не може да не се има предвид, че тяхното социализиране и достъп до пазара на труда е свързано с процеси на обучение и получаване на професионална квалификация според специфичните им потребности, за да имат равни възможности в упражняване правото на труд и съответстващо на него заплащане. И едните, и другите изпълняват сходни по естеството си трудови функции, обучение и

възпитание на деца със специфични потребности и/или хронични заболявания, които включват консултативна, корекционно-възпитателна, рехабилитационна дейност, насочена към коригиране и компенсирание на съответните увреждания и нарушения.

Разглежданият проблем има две страни: от една страна е гарантираното право на обучение и професионална квалификация на хората със специфични потребности, за които държавата следва да оказва специална закрила, каквито са обучаващите се курсисти в СУПЗ (сега СУПЦ) с физически и умствени увреждания, от друга страна, за да гарантира това тяхно право и да отговори на специалните им образователни потребности, държавата следва да се погрижи за квалифицираните преподаватели така, че на практика курсистите да получават адекватно обучение, като тези квалифицирани кадри следва да получат по-добри условия на труд, към които спада и справедливото му заплащане.

Диспозитив

Установява, че при определяне размера на заплащане във всичките негови компоненти: относно основно трудово възнаграждение, допълнително възнаграждение за работа при тежки и утежнени условия на труд, за работа с деца, навършили 16 години с умствена изостаналост и други увреждания, като намален слух или зрение, както и по отношение на прилагането на Наредбата за безплатно работно и униформено облекло, е извършена пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от Закона за защита от дискриминация спрямо преподавателите, заети по трудови правоотношения в социални учебно-професионални центрове, в частност спрямо преподавателите в СУПЦ „Свети Георги”, които са третирани по-неблагоприятно в сравнение с преподавателите в помощните училища и професионалните паралелки към тях от системата на Министерство на образованието и науката при сравними обстоятелства. Установява се, че преподавателите, работещи в социалните учебно-професионални центрове (преди СУПЗ) изпълняват една и съща трудова функция при една и съща професионална квалификация, образование, знания, сръчност, умения за изпълнение на длъжността преподавател педагог, обучаващи с професионална насоченост лица с увреден слух, зрение или с умствена изостаналост, както и техните колеги, работещи в помощните училища и паралелките за професионално обучение към тях.

Дискриминацията е допусната от министъра на труда и социалната политика, който е нарушил и чл. 3 от Закон за социалното осигуряване, уреждащ обществените отношения, свързани със со-

циалното подпомагане на гражданите в Република България, и е поставил в по-неблагоприятно положение педагогическия персонал, работещ в социалните учебно-професионални заведения.

Уважава колективната жалба на педагогическия колектив на Социално учебно-професионален център за квалификация и преквалификация на лица с намалена трудоспособност (бивше СУПЗ) „Свети Георги“, Пловдив, като основателна.

На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от Закона за защита от дискриминация дава задължително предписание на министъра на труда и социалната политика да предотврати и отстрани нарушението, установено с настоящия акт, на принципа на равно третиране спрямо преподавателите в СУПЦ „Свети Георги“ и в останалите 8 специализирани заведения в страната, както и да отстрани вредните последици спрямо тях, предприемайки необходимите мерки с цел регламентиране на адекватно заплащане на труда на жалбоподателите.

Дава 2-месечен срок на министъра на труда и социалната политика да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки и постигнати резултати от преустановяване на установеното нарушение.

На основание чл. 47, т. 6 от Закона за защита от дискриминация дава препоръка на Министерски съвет да внесе законодателни промени, които да приведат действащото българско законодателство относно равното заплащане на педагогическия персонал във всички заведения, осъществяващи преподавателска дейност, в съответствие с принципа „равно заплащане за равен или равностоен труд“, включително изплащане на допълнителното възнаграждение за работа при специфични условия, изравняване на допълнителното заплащане за клас прослужено време, изравняване на парите, полагащи се за облекло. КЗД препоръчва на Министерски съвет да уеднакви чрез законодателни промени полагаемия се годишен платен отпуск на педагогическия персонал, работещ в социалните учебно-професионални центрове, с този на педагогическия персонал, работещ в помощните училища от системата на МОН.

На основание чл. 67, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация във връзка с Постановление № 85 от 17 януари 2007 г. за организация и координация по въпросите на Европейския съюз настоящият акт да бъде изпратен на Министерски съвет като заинтересована страна за сведение и на Министерство на финансите, имащо отношение към извършеното разследване.

Решение № 141 от 20.06.2008 г. по преписка №40/2007 г. на първи специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Есен Фикри

Дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 във връзка с пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и подбуждане към дискриминация по смисъла на чл. 5 във връзка с пар. 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Относитими правни норми:

Чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 5 и пар. 1, т. 1 от ЗЗДискр.;

Чл. 6, ал. 2 от КРБ;

Чл. 4, ал. 2 и чл. 32, ал. 1, изр. 2 от Конституцията;

Чл. 39, ал. 1, чл. 39, ал. 2 от КРБ и чл. 57, ал. 2 от КРБ;

Преамбюлът на Всеобщата декларация за права на човека;

Международният пакт за икономическите, социалните и културните права;

Международният пакт за гражданските и политическите права

Конституируани страни:

1. Фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“ – представлявана от председателя на управителния съвет К.Ф. Б. – жалбоподател;

2. П.И.И., кмет на район „XXXX“, Столична община – ответна страна

Оплакване

Подателят на сигнала прави оплакване, че на 14.11.2006 г. в предаването „XXXX“ на Дарик Радио инж. П.И.И., към този момент кмет на район „XXXX“, по повод предложението на главния архитект на София за настаняване на около 150 ромски семейства в квартал „XXXX“, е направил изявления по отношение на ромската общност, за които подателят на сигнала претендира да съставляват дискриминация. В хода на производството подателят на сигнала е уточнил исканията си към комисията както следва: 1. КЗД да постанови възстановяване на първоначалното положение като задължи ответната страна да публикува за своя сметка във вестник „Труд“ извинение за изявленията си или алтернативно да публикува диспозитива на решението на КЗД; 2. КЗД да наложи глоба на ответната страна в размер на 2000 лева; 3. КЗД на основание чл. 47, т. 3 във вр.с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. да наложи на ответника принудителна административна мярка – задължително предписание да се въздържа занапред от всякакви подобни изявления; 4. Кумулативно на искането по т. 3 КЗД да наложи принудителна административна мярка на ответната страна – задължително предписание, ответникът да публикува за своя сметка във вестник „Труд“ извинение за изявления-



та си или да публикува диспозитива на решението на КЗД; 5. Алтернативно на искането по т. 4 от молбата КЗД на основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 4 от ЗЗДискр. да издаде задължително предписание за въздържане на ответника от подобни изявления в бъдеще. Подателят на сигнала настоява КЗД да установи, че направените изявления съставляват дискриминация по формата на тормоз по смисъла на чл. 5 във връзка с пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо българските граждани от ромски произход и подбуждане към дискриминация спрямо тях по смисъла на чл. 5 във връзка с пар. 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Диспозитив

Установява, че П.Й.Й., кмет на район „XXXX“, Столична община, със своите изявления, направени на 14.11.2006 г. в ефира на Дарик радио, в предаването „XXXX“: „Заставам зад жителите на „XXXX“. Категорично съм против изграждането на територията на „XXXX“ на квартал, където да бъдат настанени 120 ромски семейства, защото тези 120 ромски семейства за не повече от половин година ще набъбнат. Ще дойдат тук от цяла България, ще дойдат техни роднини, приятели, познати. Това ще създаде един опасен конфликт между българите и ромите. Вие сте криминален репортер, ще Ви кажа, ако този проект се реализира, ще имате много работа точно в тази част на София. ...Кравите в „XXXX“ ще пречат много по-малко, от-

колкото един цигански квартал там. Сега, извинявайте. Нали разбирате само след половин година какво ще бъде там?...Нямам нищо против ромите. Те трябва постепенно да се култивират, да придобият битовите нормални навици на граждани, но докато не стане това, те не може да живеят измежду гражданите, защото останалите хора ще страдат от тяхната липса на елементарни битови навици. Едно такова ромско селище е десет пъти по-опасно в близост до жилищни квартали, отколкото едно сметище. Те ще плъзнат из комплекса, ще обезкостят комплекса. Хората в комплекса ще почнат да си продават на безценица апартаментите. Всички врати ще бъдат разбити, всички мазета ще бъдат разбити, опоскани. Това ще бъде едно нашествие.”, е осъществил тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и е нарушил чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 5 и пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

Установява, че горните изявления не съставляват подбуждане към дискриминация по смисъла на пар. 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. и оставя без уважение сигнала на Фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“ в частта, с която се претендира установяването на нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 5 и пар. 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Налага на П.Й.Й. на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. административно наказание глоба в размер на 1000 (хиляда) лева за нарушението на чл. 4,

ал. 1 от 33Дискр. във връзка с чл. 5 и пар. 1, т. 1 от ДР на 33Дискр.

Постановява на основание чл. 47, т. 2, предложение последно, от 33Дискр. възстановяване на първоначалното положение, като на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от 33Дискр. налага на П.И.И. принудителни административни мерки за отстраняване на вредните последици от нарушението, а именно: предписва на П.И.И. като кмет на район „XXXX” , Столична община, явяващ се длъжностно лице, да произнесе в ефира на Дарик радио извинение за своите изявления, посочени по-горе и установени за извършени в нарушение на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. във връзка с чл. 5 и пар. 1, т. 1 от 33Дискр., както и да публикува във вестник „Труд” диспозитива на настоящото решение.

Налага на П.И.И. на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от 33Дискр. принудителни административни мерки за предотвратяване на бъдещи подобни нарушения, като предписва на П.И.И. като кмет на район „XXXX”, Столична община, явяващ се длъжностно лице, занапред да се въздържа от подобни изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак етническа принадлежност. Определя петнадесет дневен срок от уведомяването за изпълнение на дадените с настоящото решение задължителни предписания, в който срок адресатът на предписанията писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за изпълнението на предписанията.

Решение № 162 от 08.07.2008 г. по преписка № 89/2007 г. на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ирина Мулешкова

Дискриминация на основата на признак „упражняване правото на труд” и упражнен „тормоз” на работното място по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на 33Дискр.

Относими правни норми:

Чл. 4, ал. 2 във вр. с ал. 1 от 33Дискр.;

§ 1, т. 9 и т. 3 „б” във вр. с чл. 5 от ДР на 33Дискр.;

Чл. 18 от 33Дискр.;

Чл. 53, чл. 57, ал.2, чл. 58, чл. 120 от Кодекса на труда

Конституирани страни:

1. К.Д.К., жалбоподател;

2. Част от работническия колектив на „ОПТ” ЕООД – Габрово, подписали колективна жалба, като жалбоподатели и посочени от жалбоподателя като засегнати лица, 31 шофьори и кондуктори;

3. Инж. А.К.С., управител на „ОПТ” ЕООД – Габрово,

в качеството му на представител на работодателя като ответна страна, участващ в производството пред КЗД лично и чрез процесуален представител;

4. Д.П.А., икономист по организация на труда в „ОПТ” ЕООД – Габрово, като ответник;

5. Координационен съвет към КНСБ – Габрово, като заинтересована страна;

6. Община Габрово, представлявана от кмета на общината, като заинтересована страна и собственик на „ОПТ” ЕООД;

7. Дирекция Областна инспекция по труда – Габрово, с директор инж. П.Г.И., като заинтересована страна и имаща отношение към проведеното по преписката проучване;

8. Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация” към Министерство на транспорта като заинтересована страна, издаваща лиценз на превозвачите и техните МПС, с които извършват превоз на пътници

Оплакване

Спрямо жалбоподателя са извършени актове на дискриминация при упражняване на трудовите му функции като „водач на автобус” и „тормоз” в процеса на работа от управителя на гружеството, като негов работодател, поради статута му на бивш синдикален лидер на синдикална организация в предприятието и като такъв сигнализирай инспекция по труда за нарушения на трудовото законодателство от управителя. Дискриминацията се изразява в следното: 1. преназначаване на длъжност „работник по почистване” без производствена необходимост; 2. различно заплащане за извършване на една и съща работа и неувеличение на трудовото възнаграждение; 3. заплащане с уволнение и психически тормоз; 4. безпрецедентна проверка от работодателя в дома на жалбоподателя по време на отпуск по болест чрез нарочна комисия; 5. определяне на ниско заплащане на съпругата на жалбоподателя, работеща в същото гружество като „кондуктор” и премествана от автобус на тролейбус; 6. в качеството си на работодател управителят е настроил колектива срещу жалбоподателя и съпругата му, подбуждайки към дискриминация.

Спрямо работниците, подали колективна жалба до КЗД, дискриминационните действия на управителя на гружеството се изразяват в: 1. поставяне на колективната жалба до КЗД на видно място в гружеството, създадо страх от саморазправа и уволнение в подписалите я кондуктори и шофьори; 2. на работниците, които не членуват в синдикална организация, не е предоставен КТД за запознаване, за да упражнят правото си на присъединяване към него; 3. въвеждане на изискването „средно



образование” за заемане на длъжността „водач на автобус”, което е основание управителят да освободи неудобните работници, за разлика от други, които нямат средно образование, но са оставени на работа; 4. противопоставяне на шофьори и кондуктори спрямо администрация и сервизни работници, изразяващо се в по-лоши условия за труд.

Диспозитив

Установява, че спрямо жалбоподателят К.Д.К. и спрямо съпругата му Е.С.К. е извършено „преследване” и „тормоз” на работното място по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 1 и т. 3 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация при „упражняване правото на труд” от страна на работодателя – инж. А.К.С., поради приемане на действия за защита от дискриминация пред Комисия за защита от дискриминация и след откриване на производство за дискриминация: преместване на жалбоподателя, изпълняващ длъжността „водач на автобус” от голям, модел „Икарус”, на малък 15-местен автобус; в склоняване на 8 други автобусни шофьори да изготвят изрична декларация несъгласие за работа с К.Д.К. на съчленен автобус, лично адресирана до управителя в качеството му на работодател; в склоняване на 11 шофьори и кондуктори да изготвят обяснения, че са подведени от К.Д.К. да подпишат колективна жалба до Комисия за защита от дискримина-

ция и да ги предоставят лично на управителя на дружеството; в намаляване на възнаграждението на К.Д.К. и Е.С.К., изпълняваща длъжността „кондуктор”, след завеждане на жалбата в Комисията за защита от дискриминация поради факта, че е свързана чрез брачна връзка със жалбоподателя. В резултат от тези действия е накърнено достойнството на жалбоподателя К.Д.К. и е създадена обидна и враждебна за него среда на работното му място.

Установява, че спрямо жалбоподателя К.Д.К. е извършена пряка дискриминация на основа „упражняване право на труд” по смисъла на чл. 4, ал. 2 във връзка с чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, като същият е бил по-неблагоприятно третиран от страна на работодателя си, чрез управителя А.К.С., изразяващо се в: 1) едностранно изменение на мястото и характера на работа от работодателя, без да са били изпълнени изискванията на чл. 120 от Кодекса на труда, преназначен на длъжността „работник по почистване”, длъжност, за която не се изисква квалификация, за срок от 45 дни; 2) по-ниско увеличение на трудовото възнаграждение на жалбоподателя К.Д.К. за положен равностоен труд за периода 2006-2008 г., с което е нарушил изискванията на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр.; 3) извършване на безпрецедентна проверка в дома на жалбоподателя К.Д.К. по време на ползван от него отпуск по болест по нарежда-

не на работодателя и изискани от него писмени обяснения; 4) налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ при неналагане на наказание за същото дисциплинарно нарушение, извършено от друг водач; 5) публично огласяване на колективна жалба от 31 работници до Комисията за защита от дискриминация пред целия колектив на дружеството; 6) непредоставяне на информацията относно действащия в дружеството Колективен трудов договор и лишаване от възможността жалбоподателят К.Д.К. да се присъедини към него съгласно чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда с всички произтичащи от това неблагоприятни последици за него.

Предписва на управителя на „ОПТ“ ЕООД – Габрово, инж. А.К.С. да преустанови и се въздържа за в бъдеще от дискриминационни действия и третира равно К.Д.К. по отношение на установените в този акт конкретни дискриминационни действия, както и да не допуска нарушаване на чл. 14 от ЗЗДискр.

Установява, че спрямо жалбоподателя К.Д.К. и работниците от „ОПТ“ ЕООД – Габрово, които не са синдикални членове, е извършена пряка дискриминация от страна на управителя инж. А.К.С. по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр., която се изразява в по-неблагоприятно третиране при упражняване на регламентираното право на работниците в предприятието за информиране по отношение на КТД, за да се запознаят с него и при желание от тяхна страна да се присъединят с писмено заявление съгласно разпоредбата на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда.

Установява, че въвеждането на изискването за „средно образование“ за заемане на длъжността „водач на автобус“ от страна на работодателя, представляван от управителя А.К.С., е привидно неутрален критерий, въз основа на който са поставени в по-неблагоприятно положение част от шофьорите без средно образование, което е довело до едностранно прекратяване трудовите им правоотношения под предлог, че нямат необходимата квалификация, представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 във връзка с чл. 20 и 21 от ЗЗДискр. Установява, че засегнати лица от въвеждането на критерия „средно образование“ за заемане на длъжността „водач на автобус“ са: Й.Н.М., Т.Г.Т., И.И.И., Д.А.П., П.В.Н., Д.П.П., И.К.Т., М.Х.К.

Предписва на управителя А.К.С. като ответна страна принудителна административна мярка да преустанови в бъдеще констатираното нарушение на чл. 4, ал. 3 от Закона за защита от дискриминация чрез въвеждането на привидно неутрал-

ния критерий шофьори без „средно образование“. Установява, че управителят А.К.С. е допуснал действия, които представляват „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателя К.Д.К..

Налага на ответната страна работодател „ОПТ“ ЕООД – Габрово, имуществена санкция на основание чл. 80, ал. 2 във връзка с чл. 65, т. 3 от Закона за защита от дискриминация в размер на 1000 (хиляда) лева за извършване на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3, чл. 5 във връзка с § 1, т. 1, т. 3 и т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация. Налага на инж. А.К.С. – управител, на основание чл. 80, ал. 3 във връзка с чл. 65, т. 3 от Закона за защита от дискриминация за допусната дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3, чл. 5 във връзка с § 1, т. 1, т. 3 и т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация в размер на 1500 лева (хиляда и петстотин лева), която да се изплати по реда на чл. 70, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация по набирателна сметка на името на Комисията за защита от дискриминация.

Не установява, че спрямо К.Д.К. е извършена дискриминация на основа „упражняване право на труд“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, поради създаване на предпоставки за пенсиониране като „водач на автобус“ при трета категория труд, за която работодателят прави осигурителни вноски към НОИ, а не при условията на втора категория труд, съгласно чл. 2, т. 24 от Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране, приета с ПМС № 235 от 20.10.1998 г., в сила от 01.01.2000 г. и твърдяна от жалбоподателя. Въпросът за неблагоприятното третиране, изразено в по-неблагоприятни условия за пенсиониране на жалбоподателя следва да се разглежда след изясняване на преюдициалния въпрос относно действителните места на автобусите, собственост предприятия, и твърдени от жалбоподателя над 60 места. В хода на производството е установено, че в документите по вноса на автобуси „Икарус“ 260 и „Икарус“ 280 (митнически декларации на митница Свищов) са обозначени по-голям брой места на автобусите, а в молбите за регистрация на превозните средства до ПП-КАТ – Габрово, местата са значително по-малко. В посочените документи, предоставени от „ПП-КАТ“ към Областна дирекция полиция – Габрово, с вх. № 16-02-17 на 03.09.2007 г., има нанесени поправки. На основание чл. 59, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация настоящият състав реши поради

данни за извършено престъпление при изготвяне на документи и обявяване на данни пред официални органи на база невярно съдържание спира производството за дискриминация в тази му част и изпраща съответните документи на органите на прокуратурата до произнасянето им. Остава жалбата без разглеждане в тази ѝ част до произнасяне на органите от прокуратурата.

Не установява, че спрямо К.Д.К. е извършена дискриминация при „упражняване правото на труд“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. поради заплашване с уволнение чрез подаване на рапорт от И.Д.Й., на длъжност нарядчик гараж в ответната страна, срещу жалбоподателя относно нарушение на трудовия ред на 20.11.2006 г., поради недоказаност на твърдението, че рапортът е изготвен под давлението на управителя А.К.С. и че жалбоподателят не е нарушил трудовия ред в дружеството, което не представлява по-неблагоприятно третиране.

Не установява, че спрямо К.Д.К. е извършена дискриминация при „упражняване правото на труд“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, изразяващо се в заплашване с последващи неблагоприятни последици за жалбоподателя след изискване от А.К.С. неговото досие от на водач на МПС от ПП-КАТ – Габрово.

Установява, че сигналът относно неспазване на трудовото законодателство и лошите условия на труд не е от компетенцията на Комисията за защита от дискриминация, прекратява производството пред комисията, препраща на основание чл. 31, ал. 2 и ал. 3 от Административно-процесуалния кодекс във връзка с чл. 399 и чл. 402 от Кодекса на труда на Дирекция „Областна инспекция по труда“ – Габрово, събраните материали по преписката.

Решение № 176 от 25.07.2008 г. по преписка № 155/2007 г. на първи специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Есен Фикри

Дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“.

Относими правни норми:

Чл. 24, ал. 2 от ЗАНН;

Чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и чл. 37 от ЗЗДискр.;

Директива 2000/43/ЕС от 29 юни 2000 г.;

Дело С-54/2007г. на Съда на ЕО;

Директива 2000/78/ЕО от 27.11.2000 г.;

Дело С-303/2006 на Съда на ЕО

Конституирани страни:

1) Жалбоподател: В.Д.Д.;

2) Ответни страни: 1. Акционерно дружество „Лега“, представлявано от изпълнителния директор А.К.С.; 2. А.К.С., като лице, носещо административнонаказателна отговорност по чл. 24 ал. 2 от ЗАНН ; 3. С.К.К., като извършител на евентуалното нарушение.

Оплакване

Жалбоподателят се оплаква, че при осъществяване дейността на ответното дружество спрямо нея е допусната дискриминация чрез отказ да ѝ бъдат предоставени услуги в плувен басейн „Лега“ в София, тъй като на 24.08.2007 г. около 11,30-12,00 ч. тя, заедно със сестра си и седемгодишния ѝ племенник, които се определят като роми по етническа принадлежност, посетили басейн „Лега“, но не били допуснати, под предлог, че не се допускат външни посетители поради провеждане на частно парти на „Макдоналдс“. Настоява Комисията за защита от дискриминация да установи нарушението в смисъла на дискриминационна практика и да наложи санкции.

Диспозитив

Установява по отношение на В.Д.Д., с адрес град София, Акционерно дружество „Лега“, със седалище и адрес на управление в София, представлявано от изпълнителния директор А.К.С.; А.К.С., като лице, носещо административнонаказателна отговорност по чл. 24, ал. 2 от ЗАНН, С. К. К., адрес в София, и Х.Д.О., адрес в София, че на 24.08.2007 г., при осъществяване дейността на „Лега“ АД по стопанисването на търговски обект басейн „Лега“ е допусната пряка дискриминация спрямо В.Д.Д. на основана на етническа принадлежност чрез отказ да ѝ бъдат предоставени услуги в търговския обект – нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4 ал. 2 от ЗЗДискр. и чл. 37 от ЗЗДискр.

Установява, че нарушението е извършено от С. К. К., адрес град София.

Установява, че А.К.С., изпълнителен директор на „Лега“ АД, е допуснал извършването на нарушението.

Налага на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на С.К.К. глоба в размер на 500 /петстотин/ лева за извършеното нарушение.

Налага на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 24, ал. 2 от ЗАНН на А.К.С. глоба в размер на 1000 /хиляда / лева за допускането на констатираното нарушение.

Налага на „ЛЕДА“ АД на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2, предложение първо от ЗЗДискр., чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. с превантивна цел принудителни административни мерки, като предписва на изпълнителния директор на дружеството следното:



1. да предприеме конкретни мерки при осъществяване дейността на дружеството съответните отговорни лица да се въздържат от извършването на нарушение, същото или подобно на установеното с настоящото решение;

2. да доведе настоящото решение до знанието на всички лица, извършващи определени функции по трудово правоотношение или граждански договори в плувния басейн „Леда“;

3. да постави на поне четири видни и достъпни места в търговския обект – плувен басейн „Леда“ – на входа му, в близост до двата басейна и на терасата, текстовете на разпоредбите на чл. 37 от ЗЗДискр. и чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. заедно с указание, че засегнатите лица имат възможност да сигнализират за нарушения на тези разпоредби в Комисията за защита от дискриминация (посочени адрес и телефон).

Определя десет дневен срок от уведомяването за изпълнение на дадените с настоящото решение задължителни предписания, в който срок адресатът на предписанията писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за изпълнението на предписанията.

Оставя без уважение жалбата в частта на исканията за установяване на дискриминационна практика чрез отказ от предоставяне на услугите в басейн „Леда“ по признак етническа принадлежност, както и за постановяване преустановяване

на установеното нарушение.

Решение № 178 от 25.07.2008 г. по препорука № 42/2007 г. на първи специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Есен Фикри

Дискриминация на основата на признак “етническа принадлежност”

Относими правни норми:

Препоръка № 20 от 1997 г. на Комитета на министрите на Съвета на Европа за езика на омразата, в приложението към нея, в позиция „обсег“;

Препоръка № 21 от 1997 г. за медиите и насърчване на толерантността;

Чл. 8 от Международната конвенция за ликвидиране на всички форми на расова дискриминация, приета от Общото събрание на ООН на 21.12.1965 г., в сила за България от 04.01.1969 г., обнародвана в ДВ бр.56 от 10.07.1992 г. Препоръка №27 относно дискриминацията спрямо роми, в която е предписана на държавите страни по Конвенцията съобразно специфичната ситуация във всяка една от тях, да предприемат всички или част от мерките, посочени в препоръката, за премахване на дискриминацията спрямо роми в различни области, включително и мерки в сферата на медиите;

Чл. 2.5.1 от Етичния кодекс на медиите;

Статут за работата на журналистите в информационните и публицистичните предавания на Българската национална телевизия, приет от УС на БНТ на 07.07.1999 г.;

Чл. 5 от 33Дискр., хипотеза първа, във връзка с пар. 1, т. 1 от ДР на 33Дискр.;

Чл. 39, 40 и 41 от Конституцията на Република България

Чл. 4, ал. 2 и чл. 32, ал. 1, изр. 2 от Конституцията. Преамбюл на Всеобщата декларация за правата на човека и на международни договори, по които България е страна - Международния пакт за икономическите, социалните и културните права и Международния пакт за гражданските и политическите права;

Т. 3 и т. 4 от Препоръка № 19 от 18.08.1995 г. за расовата сегрегация и апартейда на Комитета за премахване на расовата дискриминация

Конституирувани страни:

1) Сдружение „Ромска информационна агенция – Дефакто“, представлявано от Т.Н.М. – жалбоподател;

2) Българска национална телевизия /БНТ/ , като ЮЛ – ответник;

3) М.Д., говорител в централна информационна емисия „По света и у нас“ на БНТ на визираната в оплакването дата 24.02.2007 г. – ответник

Оплакване

Сдружението сезира КЗД с оплакване срещу Българска национална телевизия /БНТ/ - Канал 1, с оглед извършено евентуално нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. и § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на 33Дискр. В сигнала се излагат твърденията, че на 24.02.2007 г. в централната новинарска емисия в 20,00 ч. по Канал 1 на БНТ е съобщена една от водещите новини, анонсирана „Държат инвалид в робство“, а в емисията е предоставена информация по случая и репортаж, като при представянето на новината са използвани фрази като „Цигани ползват българин като роб“, „Цигани експлоатират българин“, изречени от говорителката М. Д., за която се претендира, че по този начин се е опитвала да изгради стереотип срещу ромите и умишлено да насади у зрителите етническа омраза и настрои общественото мнение срещу ромите и ромската общност като цяло. Твърди се, че действията на говорителката са били подкрепени и чрез начина, по който тя е съобщила „топ новината“. В тази връзка се подчертава, че при съобщаване на новината към излъчения репортаж, изражението и думите ѝ визуирали пренебрежение, неприязън, омраза и дискриминационно третиране, провокиращи етническа сегрегация. Подателят на сигнала излага, че по

време на излъчване на видеоматериала постоянно и тенденциозно е било изтъквано, че извършителите на това деяние са „цигани“, че такова деяние може да бъде извършено само от „циганите“, а думите „цигани“ и „цигански“ са били често употребявани във видеоматериала. Според Сдружението „Ромска информационна агенция - Дефакто“ деянието, предмет на излъчения видеоматериал, е едно недопустимо поведение на български гражданин спрямо друг български гражданин, което е можело да бъде установено и доказано от компетентните органи по законоустановения ред, без общественото поведение и деяния на визираното в репортажа ромско семейство да се лансират и представят като типична характеристика и особеност на цялата ромска общност. Подателят на сигнала смята, че начинът на съобщаване на новината и видеоматериалът манипулират общественото мнение, като провокират отрицателна нагласа спрямо ромската общност като цяло, както и разделение на етническа основа. Според автора на сигнала начинът на съобщаването на новината и излъченият репортаж накърняват достойнството и честта на ромската общност и се създава враждебна, обидна, унижителна и застрашителна среда за тази общност в българското общество. Сигналът е мотивиран и с това, че няма случаи или са изключително рядко, когато лице от друг етнос /турски, еврейски, арменски или др./ извърши нарушение или престъпление, произходът му да е в центъра на вниманието в медиите и от него да се правят изводи за характера, привиките и поведението на представителите на определена етническа група. Но ако лицето е от ромски произход, този факт се изтъква веднага и се спекулира и манипулира с него. Сдружението „Ромска информационна агенция - Дефакто“ настоява Комисията за защита от дискриминация да установи нарушението, да наложи съответните санкции и принудителни административни мерки.

Диспозитив

Установява по отношение на Сдружение „Ромска информационна агенция – Дефакто“, представлявано от Т.Н.М., и Българска национална телевизия, представлявана от генералния директор У.П., че използваните фрази при съобщаването на информацията „Държат инвалид в робство“ на 24.02.2007 г. в централната новинарска емисия в 20,00 ч. по Канал 1 на БНТ, а именно: 1. „Петдесет и седем годишен инвалид години наред е бил експлоатиран като роб от циганско семейство. То подлъгало напълно нетрудоспособния мъж и 10 години се възползвало от безпомощното състояние и от пенсията му“ – прочетено от водещата М.Д. 2. Текстът на заглавието на репортажа „Роми изнуг-

ват бездомен инвалид". 3. „Преди години болният Борис се подлъгал на обещанието на ромите да им помага в къщи срещу заплащане... Напласен от циганите той не намери смелост да се оплаче." – текст, прочетен по време на репортажа зад кадър. 4. „Правил и няколко опита за бягство, но ромите го връщали с бой и заплахи." – текст, прочетен по време на репортажа зад кадър. 5. „На ромското семейство е била издадено полицейско разпореждане да не доближават Борис." – текст, прочетен по време на репортажа зад кадър, представляват дискриминация по смисъла на чл. 5, хипотеза първа, от ЗЗДискр. във връзка с пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „етническа принадлежност".

Оставя без уважение сигнала в частта му относно Българска национална телевизия за извършена дискриминация по чл. 5, хипотеза пета от ЗЗДискр. във връзка с пар. 1, т. 6 от ДР на ЗЗДискр.

Оставя без уважение сигнала по отношение на М.Д.

Налага на Българска национална телевизия на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като предписва на длъжностното лице – генералния директор на БНТ У.П., следното:

1. разработването и въвеждането в Българска национална телевизия на методи и механизми за самоконтрол в медията по избор на ръководството и с оглед недопускане на дискриминация;
2. периодичното докладване на Комисията за защита от дискриминация на резултатите от приложението на разработените методи и механизми за самоконтрол за недопускане на дискриминация на всеки три месеца за срок от една година от уведомяването за настоящото решение ;
3. предприемането на конкретни мерки занапред при осъществяване дейността на БНТ за въздържане от посочване на етническата принадлежност на лицата, когато това няма съществено значение за смисъла на информацията;
4. предприемането на конкретни мерки занапред при осъществяване дейността на БНТ за въздържане от съобщаване на информация за инциденти, в които са намесени отделни лица от ромски произход, по начин, който свързва конкретните лица с ромската общност като цяло.

Определя тридесет дневен срок от уведомяването за изпълнение на дадените с настоящото решение задължителни предписания, в който срок адресатът на предписанията писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за изпълнението на предписанията.

Решението подлежи на обжалване по реда на АПК чрез Комисията за защита от дискриминация пред Върховния административен съд на Република Бъл-

гария в 14 дневен срок от съобщаването му на страните.

Обжалването на решението не спира изпълнението на наложените принудителни административни мерки, а именно дадените с настоящото решение предписания.

■ Решение № 201 от 17.09.2008 г. по преписка № 137/2007 г. на пети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Благой Вугин

Дискриминация на основата на признак „сексуален тормоз" при „упражняване правото на труг" по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр.

Относими правни норми:

Чл. 5 от ЗЗДискр.;

Чл. 17 от ЗЗДискр.;

Чл. 18 от ЗЗДискр.;

Чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр.;

§ 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр.

Конституирувани страни:

1. М.Г.Н. – жалбоподател;
2. Д.Р.М., управител на офис София на „ПИИ" ЕООД – ответник;
3. „ПИИ" ЕООД, в качеството му на ЮЛ, работодател – ответник

Оплакване

Жалбоподателката М.Г.Н. се оплаква, че от началото на месец юни 2007 г. до 19.07.2007 г. е получавала на служебния си телефон обаждания от различни мъже, които са търсели „Лора" и се интересували от предлаганите от „Лора" секс услуги. От тези разговори тя разбрала, че е публикувана обява за секс услуги в сайт „XXXXXXX.com", където е посочен нейният служебен мобилен телефон. Жалбоподателката приела, че вероятно е сбъркан телефона в обявата и изпратила чрез електронната поща за обратна връзка с подателя на обявата съобщение за сгрешения телефонен номер, като за тези обаждания и своите действия уведомила веднага на следващия ден управителя на офис София Д.Р.М., който много се учудил. Въпреки предприетите от М.Г.Н. действия обажданията на служебния ѝ телефон не преставали, а телефонът в обявата не бил коригиран.

На 19.07.2007 г. по поръчение на управителя на офис София Д.М. жалбоподателката трябвало да отвори личната му електронна поща, за да провери за пристигането на служебно писмо. Когато отворила пощата и извършвала проверка за пристигането на служебното писмо, тя установила, че в нея има получени електронни писма в отговор на публикуваната обява за секс услуги от името на

„Лора“ в сайта за безплатни обяви. След като установила, че изпратената обява за извършване на секс услуги е подадена от личния e-mail на нейния пряк ръководител, тя му се обадила и му потърсила отговорност.

С молба от същата дата жалбоподателката уведомила управителя на „ПИИ“ ЕООД – Варна, че желае да бъде освободена от заеманата от нея длъжност поради извършен срещу нея сексуален тормоз от страна на управителя на офис София на „ПИИ“ ЕООД – Д.Р.М.

Диспозитив

Установява на основание чл. 65 от ЗЗДискр., че с подадената обява за извършване на секс услуги в сайта „XXXXXXXXX.com“ с посочен служебен телефон на М.Г.Н., по отношение на нея е извършен сексуален тормоз - нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта ѝ и спрямо нея се създава враждебна, обидна, унижителна и застрашителна среда, квалифицирано като сексуален тормоз от § 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр., представляващо нарушение на същия.

Установява на основание чл. 65 от ЗЗДискр., че въпреки направените признания за регистрацията на електронния адрес, от който е подадена обявата за секс услуги, не са събрани безспорни доказателства за това, че именно Д.Р.М. е подал обявата за секс услуги в сайта „XXXXXXXXX.com“, поради което не е възможно да бъде обсъждано искането за налагане на административно наказание и жалбата в тази ѝ част следва да бъде оставена без уважение.

Установява на основание чл. 65 от ЗЗДискр., че въпреки оплакванията на служител за извършен сексуален тормоз на работното място, ръководството на юридическото лице работодател не е предприело необходимите в съответствие с чл. 17 от ЗЗДискр. действия за извършване на проверка, предприемане на мерки за прекратяване на тормоза и за налагане на дисциплинарни наказания на виновните работници и служители, което представлява нарушение на ЗЗДискр., извършено при осъществяване дейността на юридическо лице и за което в съответствие с чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на ЮЛ следва да се наложи имуществена санкция. Налага на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на „ПИИ“ ЕООД имуществена санкция в размер на 2500 лв., която подлежи на заплащане по сметката на Комисия за защита от дискриминация.

Основан мотив за налагането на имуществената санкция в максималния размер е тежестта на установеното нарушение, извършено с комуникационни средства на работодателя, неговата про-

дължителност, както и очевидното омаловажаване на извършения сексуален тормоз от ръководството на юридическото лице работодател.

Решение № 211 от 08.10.2008 г. по преписка №8/2008 г. на първи специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Лало Каменов

Дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“

Относими правни норми:

Конституция на Република България, чл. 39, ал. 2 във вр. чл. 41, ал. 1;

Чл. 4, ал. 1 и 2 ЗЗДискр.; § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл. 5, предл. 1 ЗЗДискр.; Чл. 47, т. 4 ЗЗДискр.; Решение №7/96 на КС на Р България

Конституирувани страни:

Национален ромски център „Свети Георги“, представяван от изпълнителния директор – подател на сигнала;

Издателят на вестник „Новинар“ – ответна страна;

Главен редактор на вестник „Новинар“ – ответна страна;

Авторът на статия „Събудете се! Изчезваме“, отпечатана във в. „Новинар“ – ответна страна

Оплакване

Повод за сигнала е статия, публикувана във в. „Новинар“ от 03.01.2008 г. със заглавие „Събудете се! Изчезваме“ и подзаглавие „Хилядолетното ни отечество се превръща в нещо, което няма да е България“. Според подателя на сигнала авторът на статията, позовавайки се на социологическо изследване, прави дискриминационни изводи, според които „циганите само след 25 години щели да се изравнят по численост с българите“ и че „циганите раждат с обичайните за племето си темпове и произвеждат себеподобни“. През годините съжителството на българите и циганите било съпътствано от битови, морални и ценностни разминавания, които преминавали в сблъсъци и са се изостряли с бързината, с която „етносът им се размножава“ и съвкупността на тези елементи определят циганското общество като паразитно, което представлява заплаха за бъдещето на България и Европа. Скоро махалите вече няма да ги побират и те щели да залееят улиците с виковете „смърт на българите“. С това си изложение авторът на статията подбужда негативно отношение спрямо ромите от страна на останалите български граждани. Призивът в статията е ромите да бъдат лишени от основни човешки права, като

спрямо тях бъдат приложени специални законодателни, административни и други мерки, като основен елемент е и откритият призив за извършване на насилие спрямо ромите, което е предпоставка да се търси отговорност както на автора, така и на ръководството на вестник „Новинар“, тъй като са подпомогнали съзнателно извършването на акт на дискриминация.

Диспозитив

Приема за установено, че коментарът на автора със заглавие „Събудете се! Изчезваме“ и подзаглавие „Хилядолетното ни отечество се превръща в нещо, което няма да е България“, публикуван в брой на в. „Новинар“ от 03.01.2008 г., съставлява тормоз по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. за условно неопределен, но определяем кръг от хора, считащи се за принадлежащи към ромската общност.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. дава задължително предписание на автора да се въздържа в бъдеще от действия – думи, изрази, текстове, публикации, които съставляват дискриминация или внушават разделяне или противопоставяне по расов, етнически или друг законово предвиден признак.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. дава задължително предписание на автора в едномесечен срок от съобщаване на настоящото решение в избрана от него медия, под форма и начин, избрани от него, да поднесе публично своите извинения към автора на сигнала – Национален ромски център „Свети Георги“ и неговите членове - относно използвания в коментара му враждебен език.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. дава задължително предписание на издателя на в. „Новинар“ – „Новинар медиа“ АД, и на главния редактор на в. „Новинар“ в едномесечен срок от съобщаване на настоящото решение да разработят и въведат собствен регулаторен механизъм (правила) с оглед недопускане на враждебна, застрашителна или обидна дискриминационна реч.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. дава задължително предписание на издателя на в. „Новинар“ – „Новинар медиа“ АД, и на главния редактор на в. „Новинар“ да предприемат конкретни мерки за напред, така че при осъществяване на своята дейност да се въздържат от съобщаване и поднасяне на информация за инциденти, нарушения и подобни по начин, свързващи конкретни лица с ромската общност като цяло.

Решение № 229 от 04.11.2008 г. по преписка № 65/2008 г. на трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ирина Мулешкова

Дискриминация на основата на признак „гражданство“

Относитими правни норми:

чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.; чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. и чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр.;

чл. 31, ал. 4 от Административно-процесуалния кодекс

Конституируани страни:

1. заявител на сигнала – Н.Л.Л.;
2. ответна страна – г-р Г.В.С., изпълнителен директор на Диагностично-консултативен център „Токуда“ АД;
3. ответна страна – г-р Р.Е.П., изпълнителен директор на Многопрофилна болница за активно лечение „Токуда Болница София“ АД

Оплакване

Подателят на сигнала Н.Л.Л. твърди, че е попаднала на случай на дискриминация по признак „гражданство“ в болница „Токуда“, София, а именно пациентите, нямали българско гражданство, са принудени да заплащат за всички прегледи, медицински изследвания и манипулации на двойна цена. Твърди се, че тази практика е подкрепена от нареждане на управителя на болницата и официална ценова листа за прегледи и изследвания с две цени – за български граждани и за небългарски граждани. Издават се и финансови документи, отразяващи по-скъпата стойност на услугата за чужденци. Заявителят Н.Л.Л. е посочила, че на нея ѝ е било отказано предоставянето на копие на ценовата листа, за която се твърди от персонала, че има нареждане „само да се показва“. Като потърпевш тя посочва присъединилия се към сигнала М.А.Д., чужд гражданин.

В КЗД са постъпили писмени обяснения от М.А.Д. с вх. № 44-00-1306 от 24.04.2008 г. по описа на КЗД. Показанията са на български и на английски език и са подписани от лицето. М.А.Д. посочва, че в болница „Токуда“ е бил таксуван неколкратно на по-високи цени, дори когато е притежавал българска лична карта. Основанието за по-високите цени на извършените спрямо него медицински прегледи е било, че той е чужденец. Той твърди, че се е оплакал в правния отдел на болницата, в който му отговорили дословно: „знаем, че това е незаконно, но това е политиката на нашия управител. Ние не можем да променим това“. М.А.Д. обвинява ръководството на болницата в това, че то знае, че максималната глоба за първо заведено дело за дискриминация е 4000 лева, докато болницата междувременно прави милиони евро от неправомерно таксуване.

Диспозитив

Установява, че ответната страна г-р Г.В.С., изпълнителен директор на Диагностично-консултативен център „Токуда“ АД, чрез утвърждаване на 16.11.2007 г. ценоразпис на ДКЦ „Токуда“ АД, вариант 2, е допуснала неравно третиране на основание признак „гражданство“ при заплащане на предоставени медицински услуги на чужди граждани спрямо български граждани, което представлява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация. В тази част сигналът е основателен и доказан.

Установява, че ответната страна г-р Г.В.С., изпълнителен директор на Диагностично-консултативен център „Токуда“ АД, чрез утвърждаване на 16.11.2007 г. ценоразпис на ДКЦ „Токуда“ АД, вариант 2, е допуснала неравно третиране на основание признак „гражданство“ на засегнатото лице М.А.Д. от Великобритания, при заплащане на предоставени медицински услуги. В тази част сигналът е основателен и доказан.

Дава указания на основание чл. 31, ал. 4 от Административно-процесуалния кодекс във връзка с чл. 70, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация на заявителя на сигнала М.А.Д. от Великобритания, с удостоверение за продължително пребиваване до 2012 г., да предяви иск пред съда по общия исков ред във връзка с твърдението му, че като резултат от неравното третиране на чужди граждани

в сравнение с български граждани от ответната страна г-р Г.В.С., изпълнителен директор на Диагностично-консултативен център „Токуда“ АД, са настъпили вредоносни последици.

Дава задължително предписание на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна г-р Г.В.С., изпълнителен директор на Диагностично-консултативен център „Токуда“ АД, да не допуска в бъдеще нарушаване на Закона за защита от дискриминация и на други закони, уреждащи равенство в третирането.

В срок от един месец от получаване на решението ответната страна е длъжна на основание чл. 67, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите от нея мерки по изпълнение на решението в тази му част.

Настоящото решение се връчва на всички страни по преписката.

Решение № 234 от 8.11.2008 г. по преписка № 134/2007 г. на четвърти специализиран постоянен заседателен състав, докладчик Хари Алексиев

Дискриминация на основата на признак “имууществено състояние”

Относитими правни норми:

Конвенцията за борба с дискриминацията в облас-





мта на образованието – чл. 1, т.1 и 2, чл. 3 т. „В”, т. „Г”;

Всеобщата декларация за правата на човека - чл. 2;

Конвенцията за правата на детето - чл. 2 т. 1 и чл. 3, т.1;

Конституцията на Република България в чл. 6, ал. 2, чл. 53

Конституирувани страни:

- 1) подател на сигнал – директор на Частна профилирана гимназия “Джон Атанасов” – Благоевград;
- 2) отговорна страна – министърът на образованието и науката Даниел Василев Вълчев

Оплакване

Подателят на сигнала излага оплаквания, че следните наредби:

1. Наредбата за държавно образователно изискване за едногодишна издръжка на деца и ученици в държавните и общинските детски градини, училища и обслужващи звена, приета с ПМС № 217 от 19.08.2004 г., в сила от 01.01.2005 г.
2. Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби /Приета с ПМС № 298 от 17.12.2003 г./ /обн., ДВ, бр. 111 от 22.12.2003 г. - в сила от 1.01.2004 г., изм. Доп. ДВ бр. 51/2005 г., бр. 37/2006 г./.
3. Постановление № 104 от 10.05.2003 г. за прие-

мане на наредба за учебниците и учебните помагала **поставят** в неравностойно положение децата, обучаващи се в частните училища, тъй като не им предоставят правото да се възползват, редом с децата, обучаващи се в държавните и общинските училища, от визираните в тях различни привилегии като: финансиране на издръжката на образованието им; получаване на стипендии за отличен успех; гаранция за развитието на децата с изявени дарби, чрез допълнително финансиране на участията им в различни олимпиади, конкурси и други изяви; безплатни учебници и учебни помагала; достъп до съвременно техническо оборудване /компютри и софтуер, мултимедийни проектори, принтери/ в помощ на учебната дейност; достъп до безплатен интернет и др.

Подателят на сигнала счита, че обстоятелствата, отредени за децата от частните училища, водят до неспазване на чл. 6, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията на Република България, както и на чл. 4, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от Закона за защита от дискриминация.

Диспозитив

Препоръчва на министъра на образованието и науката да предложи промени в Наредбата за държавно образователно изискване за едногодишна издръжка на деца и ученици в държавните и общинските детски градини, училища и обслужващи

звена, приета с ПМС № 217 от 19.08.2004 г., в сила от 01.01.2005 г., Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби /приета с ПМС № 298 от 17.12.2003 г., обн. ДВ, бр. 111 от 22.12.2003 г. - в сила от 1.01.2004 г., изм. доп. ДВ бр. 51/2005 г., бр. 37/2006 г./ с оглед равното третиране на учениците в държавните, общинските и частните училища при и по повод упражняване правото им на образование, включително и по отношение финансовото обезпечаване на дейностите, съпътстващи упражняването на това право.

■ **Решение № 252 от 04.12.2008 г. по преписка № 156/2008 г. на трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Зора Генчева**

Дискриминация на основаната на признак "религия"

Относими правни норми:

чл. 4, ал. 2 във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр.

Конституирувани страни:

- 1) жалбоподател – главен пастор на "Християнска Църква Месия", Стара Загора;
- 2) ответна страна – началникът на затвора в Стара Загора

Оплакване

В жалбата са описани проблемите, които срещат членовете на „Християнска Църква Месия“ при посещенията си в затвора в Стара Загора. Жалбоподателят се оплаква, че помещението, което им е предоставено за богослужебна дейност, е преобразувано в кабинет по компютърно обучение в началото на месец октомври 2007 г. Киносалонът, който е предоставен в момента на представителите на вероизповеданието за провеждане на богослужебна дейност и религиозна подкрепа, не е подходящ за тези дейности.

Диспозитив

Одобрява сключеното между главния пастор на „Християнска Църква Месия“ и началника на затвора в Стара Загора споразумение със следния текст :

1. Определя се компютърен кабинет за провеждане на богослуженията с лишениите от свобода от „Християнска Църква Месия“ в посочения според графика ден и час.
2. Издаден е временен пропуск на главен пастор на "Християнска Църква Месия" за гостъп в затвора за извършване на богослужебната дейност.
3. Ръководството на затвора се ангажира да ин-

формира своевременно лишениите от свобода, освен тези от IV група, за възможността да посещават богослуженията.

4. Ръководството е разрешило преминаването на автомобили на вероизповеданието през първи портал (бариера) и паркирането им на служебния паркинг.

■ **Решение № 253 от 08.12.2008 г. по преписка № 136/2008 г. на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ири-на Мулешкова**

Дискриминация на основата на признак „пол“

Относими правни норми:

чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр.;

чл. 7, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр.;

чл. 21, т. 11 ЗМВР;

чл. 175, ал. 2 ЗМВР;

Наредба № Из-441 от 21.03.2008 г. за определяне на категориите служители, осъществяващи правомощията си в униформено облекло, неговия вид и модел, реда за предоставянето му, както и групите принадлежности, свързани с изпълнението на служебните задължения на служителите, върху които са поставени символи и отличителни знаци на структурните звена на Министерството на вътрешните работи

Конституирувани страни:

- 1) подател на сигнала – Български хелзинкски комитет – сдружение с нестопанска цел;
- 2) ответна страна – министърът на Министерството на вътрешните работи

Оплакване

В сигнала се съдържа твърдение „за наличие на пряка дискриминация на основа пол в част от разпоредбите на Наредба № Из-441“ на Министерство на вътрешните работи. Подателят на сигнала счита, че текстовете на чл. 30 и чл. 31 от горепосочената наредба въвеждат пряка дискриминация по признак, посочен в чл. 4 от ЗЗДискр. – „... считаме, че изискванията за облекло и външен вид спрямо мъжете представляват пряка дискриминация, тъй като ги засягат несъразмерно в сравнение с жените ...”.

Диспозитив

Прекратява производството по преписка № 136/2008 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, образувана по сигнал на Български хелзинкски комитет срещу министъра на вътрешните работи.

Решението се изпраща на конституираните в производството страни.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд по реда на Административно-процесуалния кодекс в 14-дневен срок от съобщението му на страните.

■ **Решение № 255 от 15.12.2008 г. по преписка № 166/2007 г. на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ирина Мулешкова**

Дискриминация на основата на признак „упражняване на синдикална дейност“

Относими правни норми:

чл. 44, ал. 1 и чл. 49, ал. 1 от Конституцията на Република България;

чл. 4, ал. 2 във вр. с ал.1 от ЗЗДискр.;

чл. 7-7з, чл. 37, чл. 46, чл. 51а, ал. 3, чл. 130, ал.1-3, 5, чл. 130а-130г, 139а от Кодекса на труда;

ЗЗБУТ;

ЗНЗ;

чл.3, б.а) от Конвенция 111 на МОТ (обн. ДВ, бр.35 от 2 май 1997 г.);

чл.1 от Конвенция 98 на МОТ (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.);

Конвенция 87 на МОТ (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.)

Конституирувани страни:

1) жалбоподател – Национален синдикат „Защита“;

2) засегнати страни – Фирмена синдикална организация (ФСО) в „Кремиковци“ АД и нейните синдикални членове към Национален синдикат „Защита“;

3) ответна страна – „Кремиковци“ АД в качеството на работодател

Оплакване

Жалбоподателят твърди, че работодателят „Кремиковци“ АД извършва пряка дискриминация спрямо синдикалната организация (СО) към Национален синдикат „Защита“ (НС „Защита“) в предприятието, респективно спрямо нейните членове, като ги третира по-неблагоприятно в сравнение със синдикалните организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“ и техните членове при упражняване на синдикалната им дейност в дружеството. Като по-неблагоприятно третиране са посочени: 1) недопускане на представителите на СО на НС „Защита“ да участват в процеса на колективното трудово договаряне; 2) неизпълнение на произтичащите от трудовото законодателство задължения на работодателя, регламентирани в КТ, в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба за структурата и организацията на работната заплата и/или добавки по отношение на синдикалните членове на НС „Защита“ за разлика от изпълнението на тези задължения спрямо членовете на другите две синдикални организации: КНСБ и КТ „Подкрепа“; 3) отказ на работодателя да провеж-



да консултации, да съгласува и да информира синдикалната организация на НС „Защита“ относно масовите уволнения, работната заплата, допълнителните трудови възнаграждения, безплатна храна и добавки към нея, допълнителните отпуски при ненормиран работен ден или при специфични условия, като същевременно провежда консултации, съгласува и информира по същите въпроси синдикалните организации на КНСБ и КТ „Подкрепа“; 4) отстраняване на синдикалната организация към НС „Защита“ от процеса на провеждане на социалния диалог и сътрудничество в предприятието за разлика от синдикалните организации към КНСБ и КТ „Подкрепа“. Жалбоподателят твърди, че работодателят чрез своите действия нарушава чл. 4, ал. 1 и ал. 2 и чл. 18 от ЗЗДискр. и поставя в по-неблагоприятно положение синдикалната организация към НС „Защита“ и нейните членове, лишавайки ги от основните права, предоставени им от закона.

Диспозитив

Не установява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, извършена от ответната страна в качеството на работодател по отношение на жалбоподателя във връзка със сключване на колективен трудов договор по реда на чл. 51а, ал. 3 от Кодекса на труда. В тази част жалбата се остава без уважение като неоснователна.

Установява, че в останалата част жалбата е доказана и основателна относно претърпяна пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във връзка с ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. В тази част жалбата се уважава.

Налага на основание чл. 80, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна – „Кремиковци“ АД в качеството на работодател, имуществена санкция в размер на 2500 (две хиляди и петстотин) лева.

Дава задължително предписание на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от Закона за защита от дискриминация ответната страна да преустанови пряката дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във връзка с ал. 1 от Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателя, да спазва всеобщата забрана за дискриминация и да прилага принципа за равно третиране към синдикалната организация жалбоподател, към нейната синдикална структура и членовете на синдиката в „Кремиковци“ АД. В двуседмичен срок от получаване на това решение в изпълнение на чл. 67, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация ответната страна е длъжна да уведоми писмено Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки за изпълнение на задължителните предписания.

■ **Решение № 262 от 23.12.2008 г. по препуска №169/2008 г. на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ирина Мулешкова**

Дискриминация на основата на признак „пол“

Относими правни норми:

Глава VI-та от Конституция на Република България;

чл. 4, ал. 2 и 3 във вр. с чл. 24, ал. 1 и чл. 26 ЗЗДискр.;

чл. 80, ал. 2, т. 2 ЗСВ;

чл. 30, ал. 2 Устройствен правилник на МП

Конституирани страни:

М.Т.Х. – жалбоподател

Председател на Районен съд – София – ответна страна

Министерство на правосъдието – ответна страна

Оплакване

Жалбоподателят твърди, че заповедта на председателя на СРС от 17.05.2008 г., с която се забранява допускането на граждани, когато са облечени в къси панталони и много къси поли, е дискриминация, тъй като се допускат жени с поли до коляното, а мъже с къси панталони – не. Прилага Заповед № АС-76 от 17.05.2008 г. на председателя на СРС, в която на основание чл. 80, ал. 1 ЗСВ „Охраната на съдебните сгради на СРС да не допуска в сградите граждани с неприличен външен вид – без грехи, по потници, по къси панталони, много къси поли, джапанки и силно замърсени грехи“ с искането да се образува производство и да се установи, дали е налице дискриминация по признак „пол“, за да се отмени тази заповед на председателя на СРС в частта и за недопускане на граждани с къси панталони.

На основание чл. 59, ал. 3 жалбоподателят отправя молба до състава да измени обекта и ответната страна, поради отменена заповед на председателя на СРС, като обект на молбата му е акт на Министерството на правосъдието и цитиран текст от Устройствения правилник и правила за вътрешен ред и сигурност в съдебните сгради, приети от МП.

В представеното писмено становище на министъра на правосъдието се изтъква, че в Конституцията на РБ е посочено високото положение на съдебната власт, с което гражданите трябва да се съобразяват, както и че в общоприетите етични норми облеклото е основен елемент.

В хода на откритото заседание жалбоподателят представя като доказателство публикация със за-

главие „Дарик“ тества министерска заповед: мъж с пола влезе в съда“ като доказва твърдение, че със заповед № ЛС-04-579/19.06.2008 г. на министъра на правосъдието го е поставил в неравностойно положение, нарушавайки чл. 4, ал. 2 и 33Дискр. и сочи като причина за отлагане на съдебни заседания.

Диспозитив

Не установява пряка или непряка дискриминация по признак „пол“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 и 3 във вр. с чл. 24, ал. 1 и чл. 26 33Дискр. от министъра на правосъдието спрямо жалбоподателя.

Остава без уважение като неоснователна и недоказана жалбата на жалбоподателя срещу министъра на правосъдието.

■ **Решение № 266 от 30.12.2008 г. по препуска № 196/2007 г. на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, докладчик Ири-на Мулешкова**

Дискриминация на основата на признак „сексуален тормоз при упражняване правото на друг“

Относими правни норми:

чл. 4, ал. 1 от 33Дискр.;
чл. 5, във вр. с § 1, т. 3, б. а) от Допълнителните разпоредби от 33Дискр.;
чл. 17 от 33Дискр.;
чл. 18 от 33Дискр.;
чл. 80 от 33Дискр.

Конституирани страни:

- 1) подател на сигнала – Б.И.Й. – „социален асистент“ по Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“ (НП „АХУ“) с работодател Община Попово;
- 2) ответна страна – г-р Л.Д.В. – кмет на Община Попово, в качеството на работодател

Оплакване

В жалбата си Б.И.Й. посочва, че работи като „социален асистент“ по Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“ (НП „АХУ“) с работодател Община Попово. Излага оплаквания за липса на мерки от страна на служителите, ръководещи програмата, и работодателя за защита на работното място от сексуален тормоз, извършван от бенефициер на програмата. Твърди, че въпреки ясното съзнание и знанието, че социалните асистентки жени от години са подложени на сексуален тормоз от бенефициера по програмата И.И.А., работодателят и неговите подчинени служители не са предприели други мерки освен ротация на обучените асистенти при И.И.А. на принципа „който го издържи“.

В хода на производството са направени оплаквания за преследване.

Диспозитив

Установява, че ответната страна Л.Д.В. – кмет на община Попово, в качеството му на работодател не е извършил незабавно, а и впоследствие неохотимите действия съгласно изискванията на чл. 17 и чл. 18 от Закона за защита от дискриминация за прекратяване и предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място по подадена жалба от социалната асистентка Б.И.Й., нито е уведомил жалбоподателката за предприетите от него мерки в съответствие с изискванията на Закона за защита от дискриминация, въпреки наличието на значително количество косвени доказателства за основателност на оплакванията.

Уважава жалбата на Б.И.Й. като основателна и доказана.

Установява, че ответната страна Л.Д.В. в качеството му на ръководител на юридическо лице – работодател, е допуснал по отношение на жалбоподателката Б.И.Й. да бъдат предприети от подчинени негови работници и извършени, включително и при неговото пряко участие, поредица от действия, които на основание чл. 5 във връзка с § 1, т. 3, б. а) от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация представляват дискриминация под форма на „преследване“, за която се носи административна отговорност на основание чл. 19 от Закона за защита от дискриминация.

Налага на основание чл. 80, ал. 1 и ал. 3 от 33Дискр. на Л.Д.В. – кмет на община Попово, в качеството му на ръководител на юридическо лице – работодател, за извършените нарушения глоба в размер на 500 (петстотин) лева.

За предотвратяване и преустановяване на установените нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, на основание чл. 70, ал. 1, т. 1 от 33Дискр. дава задължително предписание на Л.Д.В. в качеството му на ръководител на юридическо лице – работодател, да предприеме мерки за налагане на дисциплинарна отговорност на подчинените му длъжностни лица Р.М.Б. и И.С.В., администрирали НП „АХУ“ и извършили по отношение на жалбоподателката действия, които на основание чл. 5 във връзка с § 1, т. 3, б. а) от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация представляват дискриминация под форма на „преследване“, и да уведоми комисията в 30 (тридесет) дневен срок от получаването на настоящото решение за предприетите мерки.

На основание чл. 67, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация да се изпрати настоящото реше-



ние за сведение на Общински съвет в Попово и за сведение и предприемане на съответните действия на Дирекция „Областна инспекция по труда“ – Търговище.

ПРЕПОРЪКИ

Препоръка № 1 от 26.02.2008 г. на 9-членен състав на КЗД във връзка с преписка № 44/2007 г.

Относно предложение за законодателна промяна на чл. 9 от Закона за научните степени и научните звания поради дискриминационния характер на посочената разпоредба.

I. Настоящият въпрос беше повдигнат пред Комисията за защита от дискриминация (КЗД) във връзка с производство за защита от дискриминация, образувано по реда на чл. 50, т. 1 във връзка с чл. 4 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) и разпределено на пети постоянен заседателен състав, специализиран на признак „възраст“. На 11.01.2008 г. пети постоянен заседателен състав постановява Решение № 1/11.01.2008 г., с което отхвърля жалбата, но решава да предложи на председателя на КЗД да образува производство по реда на чл. 38, ал. 1, буква „е“ от Правилата за производство пред КЗД (ППКЗД), а именно – производство за провеждане на независимо проучване в

изпълнение на правомощието на КЗД по чл. 47, т. 8 и 10 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 38, ал. 1, б. „г“ от ППКЗД. Проучването следва да установи дали посочената разпоредба – чл. 9 от Закона за научните степени и научните звания (ЗНСЗ), е дискриминационна по признак „възраст“. Последствията от дискриминационния характер на чл. 9 се проявяват в два негативни резултата: а) необосновано неравно третиране на лица, надхвърлили определена възраст и б) непълното въвеждане на Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие (наричана по-долу „Директива 2000/78/ЕО“) в националното законодателство.

II. Комисията за защита от дискриминация счита, че следва да се направи цялостен анализ на разпоредбата на чл. 9 от ЗНСЗ и да се прецени дали въведеното възрастово ограничение противоречи на Закона за защита от дискриминация, както и на Директива 2000/78/ЕО.

От една страна съгласно чл. 40, ал. 1 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминацията, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите и в този смисъл е компетентен орган да направи преценка дали е нарушен чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.



От друга страна, по смисъла на третата алинея на чл. 249 от Договора за създаване на Европейската общност директивата като акт на вторичното право на Общността е обвързваща с оглед на резултата. Директивата е обвързваща спрямо органите на съответната държава членка, включително съдилища, както и специализирани държавни органи, както в КЗД. Още повече, че съгласно чл. 10 от същия договор държавите членки предприемат всички необходими мерки, било общи или специални, за да осигурят изпълнението на задълженията, произтичащи от договора или от актове на институциите на Общността. Държавите членки съдействат за постигането на задачите на Общността, една от които е премахване на всички форми на дискриминация, така както е изведена в чл. 13 от Договора за създаване на Европейската общност. В този смисъл Комисията за защита от дискриминация, в ролята си на национален специализиран орган по равнопоставеност, е длъжна да следи за съответствието на българското законодателство с директивите за равнопоставеност, така че резултатите, постигнати в изпълнение на директивите, да не са осуетявани от дискриминационни разпоредби на националното законодателство.

На основа на гореизложеното е изготвена и настоящата препоръка.

III. Българският Закон за научните степени и на-

учните звания регламентира придобиването на научни степени и научни звания, като определя на какви изисквания следва да отговарят лицата, които биха желали да придобият съответната степен/звание.

1. На първо място ще се спрем на ограничението за възраст, което се отнася до научните звания „асистент“ и „преподавател“.

Според чл. 2, ал. 1 от ЗНСНЗ научните степени са доктор и доктор на науките, а според чл. 3, ал. 1 от същия закон научните звания са асистент/научен сътрудник, доцент/старши научен сътрудник II степен и професор/старши научен сътрудник I степен. За научно звание се приема и званието „преподавател“, което се дава на лицата, които преподават специалните дисциплини във висшите училища по изкуствата, както и на лицата, които преподават на неспециалисти чужди езици, физическа култура и спорт. Според чл. 48 от Закона за висшето образование длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища са: за хабилитирани преподаватели – доцент и професор, а за нехабилитирани преподаватели - асистент, старши асистент и главен асистент. Длъжностите на нехабилитирани лица, на които се възлага само преподавателска дейност за неспециалисти по езиково обучение, спорт, изкуство и други, са преподавател и старши преподавател.

По отношение на конкурсите за асистенти и пре-

подаватели – последните се обявяват от научните организации по решение на научните им съвети, ако има осигурени щатни длъжности (чл. 37.1 от Правилника за прилагане на ЗНСНЗ - ППЗНСНЗ). Очевидна е връзката между придобиване на научното звание и достъпа до съответната длъжност, тоест достъпа до работа. В този смисъл придобиването на научното звание „асистент“ и „преподавател“ е обвързано с достъпа до определена длъжност. Тази именно зависимост е ключова за преценката дали възрастовото ограничение на чл. 9 от ЗНСНЗ е дискриминационно.

Научните организации са посочени в чл. 14 от ППЗНСНЗ и сред тях фигурират висшите учебни заведения. Процедурата за назначаване на лице на длъжност „асистент“ или „преподавател“ е следната – обявява се конкурс от съответното висше учебно заведение за заемане на длъжността „асистент“, съответно „преподавател“, и започва прием на документи от лицата, които отговарят на изискванията. Според чл. 9 от ЗНСНЗ научното звание „асистент“ се дава на лице с висше образование, което не е по-възрастно от 35 години, а ако има научна степен – не по-възрастно от 40 години, и има постижения в науката или практиката. Алинея 2 на същия член постановява, че изискването за възраст се отнася и за научното звание „преподавател“, с изключение на преподавателите по специалните дисциплини във висшите училища по изкуствата.

Резултатът в крайна сметка е следният:

А) За лицата до 35 годишна възраст – могат да кандидатстват свободно за длъжността „асистент“ и „преподавател“.

Б) За лицата от 35 – 40 години – за да кандидатстват за длъжност „асистент“ и „преподавател“, трябва да имат научна степен. В същото време научните степени се дават на лица с висше образование, които са защитили дисертационен труд (чл. 4, ал. 1 от ЗНСНЗ). С други думи казано, ако едно лице е във възрастовата рамка 35 - 40 години и няма научна степен, т.е. не е защитило дисертационен труд, то не би могло да кандидатства за длъжността „асистент“.

В) За лицата над 40 годишна възраст – за тях е невъзможно да кандидатстват за длъжността „асистент“. Ако лицето желае да постъпи на работа във висше училище, то трябва да защити дисертационен труд и да има минимум педагогическа дейност, за да кандидатства за длъжността доцент. Как точно ще придобие този „минимум педагогическа дейност“ не е ясно. Получава се резултат, според който достъпът на лица над 40 години до преподавателска дейност във висшите училища е силно ограничен.

2. На второ място ще се спрем на ограничението за възраст за званието „научен сътрудник“.

Казаното по отношение на ограниченията за възрастта за кандидатстване на длъжност „асистент“ и „преподавател“ важи и за придобиване на научното звание „научен сътрудник“. Званието е обвързано с осигурена щатна длъжност. Процедурата е същата, разликата е, че научните сътрудници заемат длъжности в други организации, различни от висшите училища.

3. Нормата на чл. 9 от ЗНСНЗ създава предпоставки за необосновано неравно третиране, защото не допуска висококвалифицирани лица, особено тези, навършили 40 години, да кандидатстват за длъжността „асистент“, „преподавател“ или „научен сътрудник“ само и единствено поради тяхната възраст.

Възрастовото ограничение може да доведе и до следния негативен резултат. Съгласно чл. 40 от ЗНСНЗ хабилитираните научни работници запазват научните си звания и след като престанат да заемат научни длъжности. По аргумент за противното (*per argumentum a contrario*) нехабилитираните научни работници (асистент, старши асистент и главен асистент) не запазват научните си звания, след като престанат да заемат научни длъжности. Възниква въпросът дали един асистент с дългогодишен опит би могъл отново да кандидатства за длъжността „асистент“ в друго висше учебно заведение, след като веднъж е престанал да заема научната длъжност „асистент“ и е навършил пределната възраст. Тълкуването на закона дава отрицателен отговор на този въпрос. Последното очевидно е вълнувало и самия нормотворец, тъй като, макар че законът мълчи по въпроса, съгласно чл. 74.4 от ППЗНСНЗ изискването за възраст не се отнася за случаите, в които един нехабилитиран научен работник участва в конкурс в същата или друга научна организация за същото или друго научно звание.

Въпреки това уточнение и подзаконово изключение от общото ограничение на възрастта Комисията за защита от дискриминация счита, че изискването за възраст в законовата разпоредба ограничава правата на лицата с богат опит в определена област на науката и лишава академичния свят от високо квалифицирани служители, а студентите – от ценни с опита си, макар и по-възрастни, преподаватели. Качествата на кандидата следва да се преценяват в хода на самия конкурс, а не предварително да се ограничават до такъв формален критерий като възрастта.

Според решение по дело C-144/04 на Европейския съд на справедливостта в Люксембург (наричан по

голу ЕСС) принципът за недискриминация на признак възраст следва да се разглежда като основен принцип на общностното право. По смисъла на една широко приета дефиниция, споделяна от ЕСС, основният принцип за равно третиране или недискриминация изисква сравними обстоятелства да не се третират различно, а различни ситуации да не се третират еднакво. Лица, поставени в сравними ситуации, а именно кандидатуство за работа на научни длъжности „асистент“, „преподавател“ и „научен сътрудник“, които имат постижения в науката или практиката, са третирани различно само поради тяхната възраст. В светлината на казаното Комисията за защита от дискриминация счита, че посоченото възрастово ограничение противоречи на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

III. Същност на дискриминацията по признак възраст според Директива 2000/78/ЕО.

1. По смисъла на чл. 1 от Директива 2000/78/ЕО целта на последната е да установи правна рамка за борба с дискриминацията освен по други признаци и по признак възраст по отношение на заетостта. Съгласно чл. 3, ал. 1, т. в Директива 2000/78/ЕО се прилага във връзка със заетостта и условията на труд.

2. Директивата още в преамбюла си (т. 11) посочва, че дискриминацията на признак възраст може да възпрепятства постигането на целите на Договора за Европейската общност и по-специално постигането на висока степен на заетост и социална закрила. В т. 12 се посочва, че е забранена всяка дискриминация на признак възраст в Общността. В т. 23 се посочва, че при много ограничени обстоятелства разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с възрастта, съставлява основно и професионално определящо изискване, когато целта е законна и изискването – пропорционално. Последното изключение е залегнало и в чл. 7, ал. 1, т. 6 от ЗЗДискр., където се посочва, че не представлява дискриминация определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране при условие, че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ не надвишават необходимото. Съответствието на целта със средствата за постигането ѝ е известно в практиката на ЕСС като принцип на пропорционалност.

3. В този смисъл преценката за характера на разглежданата разпоредба (чл. 9 от ЗНЧЗ) следва да засегне четири точки: дали разлика в трети-

рането съществува и ако да, дали тази разлика в третирането е на признак, който представлява основно и професионално определящо изискване, обективно оправдана ли е тази разлика в третирането и дали принципът за пропорционалност е бил спазен.

4. На първо място очевидно законът постановява разлика в третирането. Лица, които са навършили 35 или съответно 40 години не могат да кандидатстват за званието и длъжността „асистент“, „преподавател“ и „научен сътрудник“. Очевидна е разликата в третирането на признак възраст.

5. Изискването за възраст основно и професионално определящо изискване ли е? Отговорът на този въпрос следва да е отрицателен. В конкретния случай няма връзка между възрастта и изпълняваната работа. Дали лицето ще е на 39 години или на 41 няма отношение към изпълнението на професионалните му задължения. Дори напротив – улесненият достъп на по-възрастни и опитни преподаватели до асистентски или преподавателски длъжности във висшите училища би било от полза за самите студенти.

6. Има ли оправдание (определена цел) за това различно третиране. Отговорът на този въпрос е положителен, тъй като законодателят е целял привличането на по-млади хора в научните организации, така че те да могат да придобият необходимия опит и квалификация.

7. Спазен ли е бил принципът за пропорционалност? В светлината на казаното досега следва да се посочи, че целта на разпоредбата – а именно насърчаване на по-млади хора да кандидатстват за званията и съответните длъжности „асистент“, „преподавател“ и „научен сътрудник“ – не отговаря на принципа на пропорционалност между използваните средства и преследваната цел. Пълното ограничаване на достъпа до тези длъжности на лица над 40 годишна възраст е твърде сурова мярка в сравнение с целта – да се насърчава участието на по-млади хора в преподавателския екип на университетите. Спазването на принципа на пропорционалност изисква всяко дерогирание на индивидуално право да съчетае изискванията на принципа за равно третиране с тези на преследваната цел. Постигането на целта не може да води до дискриминационен резултат. Следователно съществуването на чл. 9 от ЗНЧЗ като част от национално законодателство не може да бъде оправдано по смисъла на чл. 6 (1) от Директива 2000/78/ЕО. Целта може да се постигне с други средства, а не с изключването изобщо на една огромна група от хора от кандидатуство за длъжност асистент/преподавател/научен сътрудник. Още повече, че на практика се получава така, че ако лице е навършило 40 години, единственият



начин да кандидатства за университетска длъжност е да кандидатства за длъжността „доцент“ или „професор“, за които длъжности обаче се изисква дисертационен труд и определен педагогически опит. На практика лицата с богат професионален опит следва да отговарят и на тези две изисквания, за да кандидатстват на научни длъжности във висши училища. Последното не просто е дискриминационно, но е и лишено от разум, тъй като една много широка група професионалисти всъщност са силно ограничени в достъпа им до преподаване.

8. Въз основа на гореизложеното Комисията за защита от дискриминация счита, че посочената разпоредба на чл. 9 от ЗНСНЗ не само създава дискриминационен резултат, но в същото време противоречи на Директива 2000/78/ЕО. Последното налага нейната промяна.

Въз основа на всичко гореизложено и на основание чл. 38, ал. 1, буква „з“ от Правилата за производство пред КЗД Комисията за защита от дискриминация в пълния си деветчленен състав реши: Препоръчва на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация на Министерски съвет като субект със законодателна инициатива по смисъла на чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България да подготви и внесе в Народното събрание проект за изменение на чл. 9 от Закона за научните степени и научните звания.

Препоръката се изпраща на министър-председателя.

Настоящата препоръка има декларативен характер и по никакъв начин не може да задължи субектите с нормотворческа компетентност и законодателна инициатива. Тя представлява становище на компетентния орган по равнопоставеност в Република България, в изпълнение на правомощията му по премахване на всички форми на дискриминация.

Решение № 14 от 18.01.2008 г., втори постоянен състав, преписка № 26/2007 г.

Дава препоръка на основание чл. 47, т. 8 във вр. с чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр. на Министерски съвет на Република България да извърши необходимите промени и допълнения на приетата с Постановление на Министерския съвет № 107 от 17.05.2003 г. Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа с цел предотвратяване на дискриминацията при упражняване правата на гражданите и за по-пълно гарантиране на равни условия на достъп до професията.



сия или дейност.

Решение № 24 от 30.01.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 118/2007 г.

Препоръчва на министъра на образованието и науката на основание чл.47, т.6 от 33Дискр. да уреди изискванията за заемане на длъжността ресурсен учител в съответния нормативен акт.

Решение № 29 от 13.02.2008 г., пети постоянен заседателен състав, преписка № 131/2007 г.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на г-жа З. М. – директор на Дом за стари хора № 1 – София, да предприеме мерки за поправянето на везната и поставянето ѝ на достъпно за гомуващите място.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на Столична община, представлявана от кмета си Бойко Борисов, да предприеме мерки за настаняването на лица с психични увреждания в специални домове за възрастни хора с такива увреждания, така че последните да получават необходимата им квалифицирана помощ.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на Столична община, представлявана от кмета си Бойко Борисов, при определяне на диетата за всеки един от настанените да се определя такъв

режим на хранене, който да е съгласуван както със здравословните потребности на лицето, така и с неговите предпочитания.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на Столична община, представлявана от кмета си Бойко Борисов, да предприеме мерки за промяна на рецептурника на Дом за стари хора № 1, така че той да бъде съобразен с изискванията на съвременната диетология.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на Столична община, представлявана от кмета си Бойко Борисов, при ремонта на сградата на Дом за стари хора № 1 да осигури помещение, където да се съхранява суха храна, която да бъде предоставяна на обитателите на дома в случай на обособена нужда от замяна, както и изобщо да се пригоди дома към нуждите на възрастните хора.

Решение № 30 от 14.02.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 18/2007 г.

Дава препоръка на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на работодателя Агенция по вписванията при Министерство на правосъдието за създаване на паритетен принцип на Съвета за социално сътрудничество при законосъобразно искане от страна на синдикални организации или представители на Общото събрание на работниците с оглед спазването на изискванията на КТ и преготвря-

тяването на дискриминация при упражняването на правото на труд.

Решение № 36 от 19.02.2008 г., първи постоянен заседателен състав, преписка № 72/2007 г.

Прави предложение до СЕМ в съответствие с надзорните си правомощия да извърши проверка за съответствието на предаването „Национална гвардия“, излъчено от ВВТ на 07.05.2007 г., с принципите за радио- и телевизионна дейност, установени в чл. 10 ал. 1, точки 5 и 6 от ЗРТ и в случай на констатирано нарушение да предприеме предвидените в ЗРТ мерки.

Решение № 37 от 20.02.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 116/2007 г.

На основание чл. 47, т. 6 от Закона за защита от дискриминация дава препоръка на Министерски съвет да внесе законодателни промени, които да приведат действащото българско законодателство относно равното заплащане на педагогическия персонал във всички заведения, осъществяващи преподавателска дейност, в съответствие с принципа „равно заплащане за равен или равносетен труд“, включително изплащане на допълнителното възнаграждение за работа при специфични условия, изравняване на допълнителното заплащане за клас прослужено време, изравняване на парите, полагащи се за облекло. КЗД препоръчва на Министерски съвет да уеднакви чрез законодателни промени полагаемия годишен платен отпуск на педагогическия персонал, работещ в социалните учебно-професионални центрове с този на педагогическия персонал, работещ в помощните училища от системата на МОН.

Решение № 38 от 22.02.2008 г., АД НОС заседателен състав, преписка № 37/2007 г.

Препоръчва на министъра на образованието и науката да направи цялостен анализ на състоянието на системата на българското образование в контекста на спазването на антидискриминационното законодателство и свободата на вероизповеданията.

Решение № 40 от 25.02.2008 г., АД НОС заседателен състав, преписка № 67/2007 г.

На основание чл. 47, т. 6 от Закона за защита от дискриминация във връзка с чл. 3, ал. 2, т. 7 от Закона за регулиране на водоснабдителните и канализационни услуги препоръчва на Държавна комисия за енергийно и водно регулиране (ДКЕВР)

с председател К. Шушулов, съобразно правомощията и задълженията ѝ, регламентирани в Закона за регулиране на водоснабдителните и канализационни услуги, в качеството на регулаторен орган относно цените, достъпността и качеството на водоснабдителните и канализационни услуги, извършвани от експлоатационните предприятия /ВиК оператори/, да осъществи проверки в ответното „ВиК“ ООД – Сливен, и му даде писмени указания, така че дискриминационната практика относно доставянето, ценообразуването, отчитането и събирането на дължимото за потребителите ВиК услуги спрямо различните групи потребители в Област Сливен да бъдат преустановени.

Препоръчва на ДКЕВР, с председател К. Шушулов, за постигане на целите на Директива на Съвета 80/778/ЕЕС от 15 юли 1980 г., изменена с Директива 98/83/ЕС относно качеството на водата, предназначена за консумация от хора, и за изпълнение на законово определеното изискване за Информационна система, която да осигури достъп на потребителите до информация за утвърдените и предлаганите цени на ВиК услугите в страната, както и за предлаганите цени от ВиК операторите, за показателите за намаляване загубите на вода и други основни показатели, имащи пряко отношение при определяне цените на предлаганата вода за питейни и битови нужди, регламентирани в чл. 29 от ЗРВКУ, да създаде Национална информационна система, тъй като липсата на такава дава възможност за дискриминационни практики относно предлагането и ценообразуването на ВиК услугите, представляващо непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация..

На основание чл. 47, т. 6 от Закона за защита от дискриминация препоръчва на Министерството на регионалното развитие и благоустройството, с министър Асен Гагаузов, осъществяващо държавната политика, свързана с дейностите по водоснабдителните и канализационните системи и съоръжения на населените места и за предпазване от вредното въздействие на водите в границите на населените места (чл. 10 от Закона за водите), и същевременно мажоритарен собственик във „ВиК“ ООД – Сливен, да излезе с предложение за разработване на калкулации за цени на ВиК услугите, както и да издаде разпореждания за допълнителни задължения относно обслужването на потребителите на ВиК услуги, съгласно чл. 18 от ЗРВКУ, така че да бъде спазен принципът на равнопоставеност между различните групи потребители по отношение на качеството и цената на ВиК услугите, визиран в чл. 4, ал. 1, т. 4 от ЗРВКУ.

На основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация препоръчва на Министерството

на регионалното развитие и благоустройството, с министър Асен Гагаузов, да отмени разпоредбата на чл. 39, ал. 5 от Наредба № 4 от 14 септември 2004 г., като дискриминационна разпоредба по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и противоречаща на принципа за равно третиране на потребителите на ВиК услуги, създаваща условия за нееднократно осъществяване на състава на чл. 37 от Закона за защита от дискриминация от ВиК операторите под формата на привидно неутрална разпоредба, чрез предлагане и калкулиране на услугата при по-неблагоприятни условия за потребителите с монтирани водоизмервателни уреди в сравнение с потребителите без монтирани водоизмервателни уреди.

Решение № 42 от 26.02.2008 г., 9-членен състав на КЗД, преписка № 172/2007 г.

Препоръчва на Министерски съвет на Република България:

I. Да отмени следните разпоредби от Постановление № 207 на МС от 03.10.1994 г.:

1. разпоредбата на чл. 5, ал. 1, т. 4 и 2., разпоредбата на чл. 5, ал. 3 в частта, отнасяща се до забраната за отпускане на стипендия по чл. 5, ал. 1, т. 3 на ученици, настанени в домове за деца и юноши;

II. Да измени разпоредбата на чл. 7, ал. 4 от Постановление № 207 на МС от 03.10.1994 г. в посока актуализация размера на джобните пари за деца, настанени в домове.

Решение № 45 от 27.02.2008 г., пети постоянен заседателен състав, преписка № 155/2006 г.

Препоръчва на Столичен общински съвет да приеме необходимите действия в рамките на законната си компетентност за премахване на архитектурните бариери, пречещи свободния достъп на лицата с увреждания до сградите и инфраструктурата към тях – общинска собственост, и до помещенията в тези сгради, в които се разполагат СИК и РИК.

Решение № 51 от 24.03.2008 г., пети постоянен заседателен състав, преписка № 167/2007 г.

Препоръчва на началника на Дирекция „Национален строителен контрол“ да извърши проверка относно законосъобразното въвеждане в експлоатация на газовата инсталация в студентско общежитие на Техническия университет – Варна.

Препоръчва на Министерски съвет да проучи въпроса за въздействието на инфразвук и в случай, че установи обществена необходимост - да изгот-

ви предложение за приемане на нормативен акт, с който да се регулира материята на инфразвук.

Решение № 82 от 16.04.2008 г., втори постоянен заседателен състав, преписка № 164/2007 г.

Препоръчва на директора на ОУ „Св. Климент Охридски“ да предприема незабавно необходимите мерки при наличието на данни за извършена дискриминация спрямо дете, обучаващо се в ОУ „Св. Климент Охридски“ и в случаи на необходимост да сигнализира своевременно компетентните органи.

Решение № 148 от 25.06.2008 г., трети постоянен заседателен състав, преписка № 30/2008 г.

Препоръчва на Столичен общински съвет да измени частично разпоредбата на чл. 5, ал. 2, т. 1 от Наредбата за реда и условията за управление и разпореждане с общински жилища на територията на Столична община, приета с решение № 466 по протокол № 53 от 14.07.2005 г., за да се предостави възможност както на български граждани, така и на чужденци да бъдат настанявани под наем в общински жилища на територията на столична община.

Решение № 173 от 23.07.2008 г., първи постоянен заседателен състав, преписка № 205/2007 г.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 11 от ЗЗДискр. на „Новинар Медиа“ АД, със седалище в София, ул. „Оборище“ № 44, представлявано от управителя Николай Даковски, за в бъдеще да следи и контролира дейността си, като се въздържа от нарушения на Закона за защита от дискриминация.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 11 от ЗЗДискр. на Любен Лачански – отговорен редактор и журналист на в. „Новинар“, за в бъдеще да се въздържа от обидни квалификации на етническа основа и от подобни изявления, засягащи честта и достойнството на личността.

Решение № 186 от 05.08.2008 г., първи постоянен заседателен състав, преписка № 25/2008 г.

Препоръчва на Министерски съвет в качеството му на орган със законодателна инициатива да изработи законопроект за промяна на Закона за здравето, така че с навършване на възрастта за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от лицата с увреждания срокът на експертното решение на ТЕЛК да се счита за пожизнен.

Решение № 192 от 01.09.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 206/2007 г.

На основание чл. 47, т. 8 от 33Дискр. препоръчва на Министерски съвет на Република България да предприеме действия по допълнение на Закона за гържавния служител, като предложи законопроект за допълнение на ЗДСЛ., предлагащ правна регламентация на удължен редовен годишен отпуск за хората с увреждания, работещи по служебно правоотношение, във връзка с правомощията си по чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България и в съответствие с антидискриминационните разпоредби на българското законодателство и законодателството на ЕС.

Решение № 195 от 10.09.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 108/2007 г.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 8 от 33Дискр. на Министерски съвет на Република България да предприеме мерки за изменение на нормите в КСО за ранно пенсиониране от професионален пенсионен фонд с цел недопускане на непряка дискриминация чрез привидно неутрална разпоредба или практика.

Решение № 204 от 02.10.2008 г., четвърти постоянен заседателен състав, преписка № 168/2007 г.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. на Столичен общински съвет да отмени чл. 29, ал. 1, т. 4 от Наредбата за превоз на пътници и условия за пътуване с масовия градски транспорт на територията на Столична община, създаваща дискриминационна практика и водеща до неравностойното третиране на студентите редовно обучение, обучаващи се във висши училища с ректорат извън територията на София.

Решение № 205 от 02.10.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 195/2007 г.

На основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация препоръчва на Министерски съвет на Република България да внесе проект за изменение и допълнение на чл. 14, ал. 1 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, чрез които към общественото значимите услуги, които следва да се осигуряват по време на стачка, да бъдат включени и образователните услуги в основното и средното образование в гържавните и общинските учебни заведения.

Решение № 224 от 28.10.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 106/2007 г.

На основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. дава пре-

поръка на министъра на вътрешните работи с цел гарантиране правото на недискриминация и равенство в третирането, в съответствие с изискванията на Закона за защита от дискриминация, Закона за Министерство на вътрешните работи и Етичния кодекс на служителите от министерство на вътрешните работи с полицейски правомощия, да разработи правила, осигуряващи своевременното регистриране на устни и писмени сигнали и жалби за дискриминация, подадени от служители на министерството, уведомяване за тях на оправомощените лица, както и правила, осигуряващи обективност на проверките с цел предотвратяване на дискриминация и неравенство в третирането при упражняване правото на труд от гържавните служители в МВР.

Решение № 228 от 04.10.2008 г., втори постоянен заседателен състав, преписка № 6/2008 г.

Установява, че ответната страна – Министерство на правосъдието, представявано от министър Миглена Тачева, е попуснала непряка дискриминация на основание признак „обществено положение“ при упражняване правото на труд по смисъла на чл. 4, ал. 3 от Закона за защита от дискриминация чрез въвеждане в чл. 6, ал. 2, т. 6 от Наредба № 1 от 06.02.2006 г. за условията и реда за провеждане на конкурс за частни съдебни изпълнители (обн., ДВ, бр. 16 от 21.02.2006 г.) на изискването в заявлението за кандидатстване за частен съдебен изпълнител да се посочва само един съдебен район на действие, което с оглед постигането на законовата цел – реформа на принудителното изпълнение на територията на цялата страна, не е обективно оправдано и не е подходящо като средство за реализация на реформата.

На основание чл. 47, т. 6 препоръчва на ответната страна – Министерство на правосъдието, да се предприемат действия по отмяна на нормативно установеното изискване, съдържащо се в чл. 6, ал. 2, т. 6 от Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на конкурс за частни съдебни изпълнители, чието прилагане е довело и може в бъдеще да доведе до неравно третиране.

Решение № 234 от 18.11.2008 г., четвърти постоянен заседателен състав, преписка № 134/2007 г.

Препоръчва на министъра на образованието и науката да предложи промени в Наредбата за гържавно образователно изискване за едногодишна издръжка на деца и ученици в гържавните и общински детски градини, училища и обслужващи звена, приета с ПМС № 217 от 19.08.2004 г., в сила



от 01.01.2005 г., Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби /Приета с ПМС № 298 от 17.12.2003 г., обн., ДВ, бр. 111 от 22.12.2003 г. – в сила от 01.01.2004 г., изм. и доп. ДВ бр. 51/2005 г., бр. 37/2006 г./ с оглед равното третиране на учениците в държавните, общинските и частните училища при и по повод упражняване правото им на образование, включително и по отношение финансовото обезпечаване на дейностите, съпътстващи упражняването на това право.

Решение № 249 от 03.12.2008 г., петчленен разширен заседателен състав, преписка № 187/2007 г.

Препоръчва на основание чл. 47, т. 11 от ЗЗДискр. на Г.И. – системен администратор на сайта "straldja.dir.bg", в бъдеще да следи и контролира дейността си, като се въздържа от нарушения на Закона за защита от дискриминация чрез изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак етническа принадлежност.

ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ПРЕДПИСАНИЕ

Решение № 60 от 08.04.2008 г., 9-членен състав на КЗД, преписка № 155/2006 г.

Комисията за защита от дискриминация изслуша

доклад на Анели Чобанова - член на КЗД, относно наличието на дискриминационна практика при осигуряване на достъпна жизнена и архитектурна среда за хората със специфични потребности и необходимостта от предвиждане на целеви средства в държавния бюджет на Република България за нейното изграждане.

Предвид факта, че в чл.10 и чл.11 на Закона за защита от дискриминация е определен кръгът на правно задължените субекти, то липсата на финансов ресурс за осигуряване на свободен достъп до обществените сгради – държавна и общинска собственост, не може да бъде оправдана нито от гледна точка на липса на основание, нито поради липса на правомощия за реализация на съответните действия.

Министрите, кметовете, областните управители и общинските съвети имат своите задължения по действащата нормативна база, касаеща достъпността до обществените сгради. Прехвърлянето на отговорността обаче не работи нито в посока осъществяване на императива на § 6 от ПЗР на ЗИХУ, нито в посока реализацията на отговорностите по чл. 10 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр. Нещо повече, не се реализира и генералният принцип на Конституцията на Република България за правото на достоен живот и равенство във възможностите на всички хора. По този начин недостатъчната инициатива за реализиране на действащата

нормативна база в сферата на достъпността на жизнената и архитектурната среда за хората с увреждания, както и прехвърлянето на отговорността за реализацията на тези норми между правно задължените субекти по чл. 10 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр. е довело до установяване на дискриминационна практика, която е укорима и се санкционира от Закона за защита от дискриминация.

Водена от гореизложеното и на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 във връзка с чл. 5 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр., Комисията за защита от дискриминация реши:

Предписва на министъра на финансите при изготвяне на проекта на консолидирания държавен бюджет на Република България 2009 г. и за всеки следващ проект на държавен бюджет да предвиди и предложи на министерски съвет включването на необходимите целеви финансови средства за осъществяване на мероприятия по премахване на архитектурните бариери и изграждане на достъпна архитектурна и жизнена среда за лицата с увреждания в България. При необходимост съобразно правомощията си по чл. 35, ал. 1 и следващите от закона за устройство на държавния бюджет да предвиди и предложи на министерски съвет допълнителни средства за изграждане на достъпна жизнена и архитектурна среда за лицата с увреждания, към действащия закон за държавния бюджет на Република България за 2008 г.

Предписва на Министерски съвет при разглеждане и приемане на проекта на консолидирания закон за държавния бюджет на Република България за 2009 г. да предвиди необходимите целеви финансови средства за осъществяване на мероприятия по премахване на архитектурните бариери и изграждане на достъпна архитектурна и жизнена среда за лицата с увреждания в България.

Предписва на директора на дирекция „национален строителен контрол“ към Министерство на регионалното развитие и благоустройството да вмени на всички директори на РДНСК в страната задължение да упражняват контрол по спазването на разпоредбите на Наредба № 6 за изграждане на свободен достъп до урбанизираните територии във връзка с чл. 5 от Закона за защита от дискриминация; § 6 от ПЗР на закона за интеграция на хората с увреждания и Закона за устройство на териториите. При липса на съответните съоръжения за достъп да не се издава разрешение за ползване на съответния обект.

Предписва на кметовете на общини в България

при изготвяне на общинския бюджет за 2009 г. и на всеки следващ бюджет на съответната община, да предвиждат и предлагат на общинския съвет включването на необходимите целеви финансови средства за осъществяване на мероприятия по премахване на архитектурните бариери и изграждане на достъпна архитектурна и жизнена среда за лицата с увреждания на територията на общината.

Да упражняват контрол върху дейността на главните архитекти на съответната община и съвместно с тях да изискват от проектантите на новоизграждащите се или реконструирани жилищни и административни обекти и елементи на градската инфраструктура предвиждането на съоръжения за свободен достъп за лица с увреждания, съобразени с нормите на Наредба № 6 за изграждане на свободен достъп до урбанизираните територии. При липса на такива съоръжения, проектите да не получават одобрение, а построените сгради и инфраструктура да не получават разрешение за ползване до изграждането на изискуемото съоръжение.

Предписва на общинските съвети при разглеждане и приемане на общинския бюджет за 2009 г. и на всеки следващ общински бюджет да предвиждат необходимите целеви финансови средства за осъществяване на мероприятия по премахване на архитектурните бариери и изграждане на достъпна архитектурна и жизнена среда за лицата с увреждания на територията на общината.

Решението да бъде изпратено за сведение до Народното събрание на Република България, президента на Република България и Националния съвет за интеграция на хората с увреждания към Министерски съвет.

ЧЕТВЪРТИ РАЗДЕЛ

4





КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТОВЕТЕ НА КЗД

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) продължи своята контролна дейност по отношение изпълнението на наложените през 2008 г. принудителни административни мерки (ПАМ), глоби и имуществени санкции, както и на постигнатите и одобрени споразумения. Наред с това обект на контрол бяха и решенията, постановени през предходната година в случаите, когато това се налагаше от естеството на постановеното. През отчетния период КЗД се произнесе по различни казуси и установи наличие на дискриминационни актове в различни сфери на обществения живот. Впоследствие беше упражнен контрол по изпълнението на постановеното. Сред тях по-голям обществен интерес представляват решенията на комисията по жалба относно стачката на учителите, сигнали за дискриминационни разпоредби в подзаконови нормативни актове, жалби на служители от системата на Министерството на вътрешните работи (МВР), жалби и сигнали по повод изявления, публикации и предавания в медиите, и други.

Комисията установи наличие на дискриминационни разпоредби в Постановление № 207 на Министерския съвет от 03.10.1994 г. за условията за получаване стипендии от учениците след завършване на основното образование. Те се изразяваха в два аспекта: различния размер на стипендиите за отличен успех, отпускани на ученици, настанени в домове за деца, лишени от родителски грижи, в сравнение с останалите (чл. 5, ал. 1, т. 4), както и забраната за отпускане на стипендии за отличен успех над 5,50 на учениците, настанени в тези домове (чл. 5, ал. 3). Също така беше констатирано, че определения в чл. 7, ал. 4 размер на джобните разходи на ученици, настанени в домове за деца, лишени от родителски грижи, не е актуализиран дълго време и не може да задоволи на практика никакви, дори и най-елементарни нужди. С решение на пълния си състав в края на месец февруари КЗД препоръча на Министерския съвет да отмени горепосочените разпоредби на постановлението и да актуализира размера на джобните пари на учениците, настанени в домове за деца, лишени от родителски грижи. С приетото Постановление № 48 от 13 март 2008 г. (обн. ДВ, бр. 31 от 2008 г.) Министерският съвет взе изцяло предвид направените препоръки и измени Постановление № 207 на Министерския съвет от 03.10.1994 г. за услови-

ята за получаване стипендии от учениците след завършване на основното образование.

Друг подзаконов нормативен акт, който съдържа дискриминационни разпоредби и беше разгледан от КЗД, е Постановление № 295 от 20 декември 2001 г. (обн. ДВ, бр. 112 от 2001 г.) за определяне на групите пътници, ползващи право на безплатни и с намалени цени пътувания при превоз с железопътен транспорт, и за определяне размера на намалението. Разпоредбата на чл. 4 от него даваше възможност само на лицата, получаващи пенсия за осигурителен стаж и възраст, да ползват 50% намаление от цената за превоз на пътници. Получаващите пенсия за инвалидност не можеха да ползват такова намаление. След направеното проучване на нормативната уредба в тази сфера комисията констатира, че разпоредбата не попада в предвидените по реда на чл. 7 от Закона за защита от дискриминация изключения, които не представляват дискриминация, нито че с нея се постига някаква законоустановена цел. В същото време тя поставя голям брой граждани в неравностойно положение. С оглед на това КЗД постанови решение, с което препоръча на Министерския съвет да измени разпоредбата на чл. 4 от горесцитираното постановление, така че да се гарантира равното третиране на гражданите при упражняване на това им право. Постановлението беше променено в контекста на направените препоръки (обн. ДВ, бр. 16 от 15 февруари 2008 г.) и по този начин препоръката на комисията беше изпълнена.

Беше подадена жалба от група родители за неравно третиране и нарушаване правото на образование на учениците, посещаващи държавни и общински училища и детски градини, в сравнение с тези в частните образователни заведения по време на стачката на учителите. През месец октомври КЗД постанови решение, с което препоръча на Министерския съвет да внесе законодателни промени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), чрез които „към общественото значимите услуги, които следва да се осигуряват по време на стачка, да бъдат включени и образователните услуги в основното и средно образование в държавните и общински учебни заведения“. По този начин ще бъде намерен балансът между правото на стачка и правото на образование, без да се стига до конфликт между тях и да бъдат



неравно третираны различни социални групи. Към края на отчетния период промени в ЗУКТС не са обнародвани в Държавен вестник.

Също така бяха установени прояви на дискриминация в системата на МВР. Беше разгледана подадена жалба от служители на районно полицейско управление (РПУ) към Столична дирекция „Полиция“ (СДП) за упражнен тормоз от страна на техния началник при изпълнение на служебните им задължения. След извършеното проучване по случая комисията излезе с решение, с което установи, че такъв тормоз по признак лично положение при упражняване право на труд е бил извършен. В изпълнение на законовите си правомощия КЗД наложи принудителни административни мерки, като задължи началника на районното полицейско управление да не допуска в бъдеще тормоз на подчинените му служители, а директорът на Столична дирекция „Полиция“ да предприеме необходимите действия за недопускане на тормоз на полицаи от страна на техни началници и да доведе решението до знанието на служителите във всички РПУ към СДП, както и на служителите към СДП.

В писмо до КЗД директорът на СДП уведоми за предприетите мерки по изпълнение на дадените задължителни предписания. Тези мерки се изразяват в дадени задължителни указания до начальни-

ците на всички РПУ към СДП в следните аспекти:

- при изпълнение на служебните си задължения началниците от всички нива на ръководство да не извършват и да не допускат извършването на дискриминационни действия по отношение на подчинения състав, като при получени оплаквания за действия, които могат да се квалифицират като някаква форма на дискриминация, да извършват надлежни проверки и да докладват на директора на СДП за резултатите от тях;
- да се запознае личния състав както с решение № 90/05.11.2007 г. на КЗД, така и с разпоредбите на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) с оглед недопускането на каквито и да било форми на дискриминация, като посочените в решението служители са предупредени да не допускат действия, които могат да се възприемат като проява на каквато и да било форма на дискриминация;
- при издаване на заповеди или разпореждания началниците да спазват законовите, подзаконовите и вътрешноведомствените актове, на които се основават, както и управлението и ръководството на личния състав да се извършва при спазване нормите на Етичния кодекс, като се зачитат честта, достойнството и правата на подчинените служители.

Преди произнасянето на комисията по първото об-



разувано производство беше подадена втора жалба от същия служител на РПУ, в която бяха изложени оплаквания за „преследване на работното място от страна на началника, започнало вследствие на първата подадена жалба“. В хода на второто производство страните постигнаха споразумение за водене на диалог за в бъдеще с оглед решаване на възникналите проблеми в съответствие с принципа на недискриминация и недопускане уронване на честта и достойнството на служителите. С решение № 48/19.03.2008 г. комисията одобри споразумението и понастоящем упражнява контрол по спазването му. С друго свое решение КЗД постанови в информационните бюлетени на МВР да не се изнасят данни за етническия произход на субектите, извършили противоправни деяния, когато това не е необходимо за целите на разследването. Решението беше обжалвано и към края на отчетния период делото все още не е приключило. Комисията за защита от дискриминация споделя предприетите действия от страна на директора на Столична дирекция „Полиция“ относно предотвратяване на всички прояви на дискриминация при осъществяване дейността на дирекцията. Комисията ще продължи да упражнява контрол по изпълнението на постановеното с горепосочените решения, с оглед недопускането на каквито

и да било форми на дискриминация в системата на Министерството на вътрешните работи. За постигането на тази цел КЗД изрази готовност за бъдеща съвместна работа с ръководството на министерството. В резултат на това беше проведен семинар на тема „Партньори в борбата с дискриминацията“ съвместно с широк кръг служители от системата на министерството. На него в дискуссионен формат бяха обсъдени широк кръг въпроси относно възможностите за намаляване проявите на дискриминация в министерството на плоскостта на неговия по-особен статут в институционалната система на страната. Целта на семинара беше както провеждането на разяснителна кампания сред служителите от министерството на различните нива от йерархията, обсъждане на поставени въпроси, така и намиране на различни форми на партньорство между двете институции с оглед ограничаване и превенция на проявите на дискриминация.

Комисията се произнесе и по казуси, касаещи дейността на печатните и електронните медии, както и при направени изявления в тях от физически лица. След установена дискриминация вследствие излъчен репортаж, на една електронна медия беше дадено задължително предписание да изготви вътрешни правила и механизми за самоконтрол за

недопускането на дискриминация при създаването и излъчването на програмите ѝ. Решението беше обжалвано и към края на отчетния период производството пред съда не е приключило. На комисията беше предоставен проект на документа, като контролът по изпълнението на предписанието ще продължи.

КЗД се самосезира както след публикации в печатни издания, така и след излъчени репортажи в електронните медии. След излъчен репортаж в ефирна телевизия в края на 2008 г. КЗД се самосезира за неоказване на медицинска помощ на лице от ромски произход в Центъра за спешна медицинска помощ (ЦСМП) – София, и разглежда случая. Директорът на ЦСМП беше задължен да предприеме конкретни и ефективни мерки за недопускане на дискриминация от страна на служителите. Контролът по изпълнението на даденото предписание продължава и в момента. След самосезиране по повод дискриминационни изисквания в обява за работа, излъчени и качени на сайта на електронна медия, КЗД задължи медията занапред да преустанови поставянето на такива изисквания при обявяването на свободни работни места. Също така ѝ беше предписано да промени утвърдената характеристика за конкурсната длъжност, като бъдат премахнати изискванията за завършено определено висше учебно заведение и форма на обучение. Комисията беше уведомена, че постановените предписания са изпълнени, като медията представи и необходимите доказателства за това.

В дадени от длъжностни лица интервюта бяха установени дискриминационни изявления по признаците етническа и политическа принадлежност. Комисията задължи две длъжностни лица да се извинят за направените изявления в същите медии и по същия начин. След изтичането на законоустановените срокове за доброволно изпълнение бяха изпратени покани по реда на Административно-процесуалния кодекс (АПК). Едно от тези предписания беше изпълнено. Към края на отчетния период производството по изпълнението на другата принудителна административна мярка продължава по реда на Закона за защита от дискриминация и АПК, като сроковете за изпълнение не са изтекли.

През отчетния период съдебните производства по някои от обжалваните решения бяха приключени. Част от тях бяха оставени в сила, други бяха отменени от Върховния административен съд (ВАС). Съдът остави в сила решения на комисията, с които беше установена дискриминация и бяха наложени както принудителни административни мерки, така и административни наказания. В това отношение следва да се посочат установени актове

на дискриминация от страна на големи работодатели, каквито са „Банка ДСК“ АД и „Девня Цимент“ АД. В първия случай беше установено, че практиката на „Банка ДСК“ АД в качеството на работодател да изисква от служителите попълването на декларация, съдържаща информация за признаците по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, при постъпване на работа представлява нарушение на чл. 12, ал. 2 от ЗЗДискр., за което беше наложена имуществена санкция в размер на 1000 (хиляда) лева на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. Също така на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. на „Банка ДСК“ АД беше предписано да преустанови практиката на събиране на информация от служителите за признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. под формата на декларация при постъпването им на работа, както и да се въздържа в бъдеще от подобни нарушения. С решение № 2238 от 26.02.2008 г. петчленен състав на ВАС остави в сила постановеното от комисията. В случая с „Девня Цимент“ АД беше предписано да се преустанови неравното третиране на работници и/или служители на основание пол, които полагат еднакъв труд на едно и същото работно място и на една и съща длъжност, в колективния трудов договор да бъдат включени изрични клаузи, гарантиращи спазването на принципа за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд по смисъла на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗСД (загл. изм. ДВ, бр. 68 от 2006 г.), без да се допуска дискриминация по какъвто и да било признак, а не само по пол, както и критериите за оценка на труда при определяне на трудовете възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение да се определят с колективния трудов договор или с вътрешни правила за работната заплата и да се прилагат еднакво за всички работници и/или служители, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗСД. ВАС окончателно остави в сила решението на комисията. За изпълнение на постановеното бяха изпратени покани за доброволно изпълнение на дадените предписания и наложеното наказание съответно по реда на Административно-процесуалния кодекс (АПК) и Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК). Дружеството заплати наложената имуществена санкция и представи доказателства за изпълнение на предписанието. Потвърдено от съда беше и решение на КЗД, с което беше установена дискриминация по отношение на учителка от страна на директора на 124-то средно общообразователно училище „П. К. Яворов“ – София. След влизане в сила на решението на съда бяха изпратени покани за доброволно изпълнение на наложената глоба и задължително предписание. Правнозадълженият субект изпълни постановеното с решението на КЗД.

Върховният административен съд отмени няколко решения на комисията, подлежащи на изпълнение. С едно от тях беше постановено преустановяване на неравното третиране на изправните абонати на „ЕВН Електроразпределение България“ АД при доставяне на електроенергия в квартал „Столипиново“ – Пловдив. Въпреки че съдът отмени решението, дружеството продължи да информира КЗД за предприеманите действия за недопускане на неравно третиране на своите абонати. За 2009 г. е разработен инвестиционен план на стойност над 132 млн. лева, който освен модернизацията на електропреносната мрежа, ще включва и подмяната на над 80 000 електромера. Това ще позволи индивидуалното отчитане на потребената енергия от всеки абонат и ще изключи възможността да бъде преустановено електроподаването на изрядни абонати, каквото беше и предписанието на комисията. С друго свое решение комисията установи дискриминация при извършване на съкращения в щата в Националната агенция за приходите (НАП) въз основа на утвърдена процедура. Въпреки че съдът отмени решението, изпълнителният директор на НАП със заповед промени процедурата в духа на недопускане на дискриминация при изпълнението ѝ, за което комисията беше уведомена.

След самосезиране през 2006 г. комисията задължи всички органи на централната власт и местното самоуправление да предприемат действия за обезпечаване на достъп за хората с увреждания до управляваните от тях сгради. Контролът по изпълнението на даденото задължително предписание продължи и през 2008 г. чрез кореспонденция и констатирущи проверки по места. Това беше наложено от естеството на вменените задължения, които изискваха предприемането на поетапни и дългосрочни мерки от страна на задължените субекти. През отчетния период бяха изпратени над 400 писма до всички министерства, областни управители, кметовете на общини, населени места, както и на районите в Столична община. Изискана беше информация за състоянието на архитектурната среда според териториалната компетентност на съответния адресат и законовите му правомощия. Следва да се отбележи, че за разлика от 2006 г., когато повечето адресати не уведомиха КЗД за предприетите мерки за изпълнение, то през отчетния период над 90 % от задължените субекти подробно ни информираха за конкретните действия, които са предприети или предстои да бъдат предприети в това отношение. От съществено значение е и обстоятелството, че беше предоставена информация, придружена с необходимите документи за срещаните трудности при изпълнението на тези дейности. От направения анализ на

получените отговори може да се направи изводът, че административните структури на територията на страната според финансовия и човешкия ресурс, с който разполагат, са предприели някакви действия за адаптирането на архитектурната среда за нормалното придвижване на хората с увреждания. В много случаи обаче тези действия са недостатъчно ефективни по различни причини, най-вече поради липса на достатъчно средства. Водена от тези съображения КЗД в пълния си състав постанови решение № 60 от 08.04.2008 г., с което даде задължително предписание на всички органи на централната власт и местното самоуправление за осигуряване на необходимите средства за тези дейности при приемането на бюджета за 2009 г. Контролът по изпълнението на това решение бе осъществен паралелно с решение № 31/11.07.2006 г., поради това, че касаше осигуряването на достъпна архитектурна среда за хората с увреждания и задължените правни субекти бяха едни и същи.

През месец юни 2008 г. КЗД взе решение за извършване на констатирущи проверки за наличие на достъпна среда по смисъла на § 2 от Допълнителните разпоредби на Наредба № 6 от 23 ноември 2003 г. за изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии до и в сградите на министерствата в Република България. За тази цел беше сформирана работна група, която обезпечи организационно, технически и кадрово проверките, като изготви график за провеждането с оглед максимално ефективно им протичане.

Проверките бяха извършени през периода от 2-и до 14-и юли 2008 г. Включително съвместно с изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания г-н Минчо Коралски и представители на неправителствения сектор. Беше проверено фактическото състояние на архитектурната среда на прилежащото към сградите пространство, обозначаването с необходимите знаци и маркировка. Също така обект на проверката беше достъпността на входовете на сградите при влизане с инвалидна количка, както и наличието, пригодността и обозначаването на санитарни възли за хора с увреждания. Последният етап от проверката се изразяваше в посещаване на местата в сградите, където хората с увреждания получават предлаганите от съответните ведомства услуги, за да се провери, дали са налице пречки за това. За установеното бяха съставяни констатирущи протоколи, подписани от извършващите проверката и представители на съответното министерство. След приключване на проверките бяха направени препоръки до министерствата за предприемане на съответните действия за адаптиране на ар-

хитектурната среда за нуждите на хора с увреждания. Фактическото състояние на архитектурната среда във всяко министерство към момента на извършване на проверките и направените препоръки бяха следните:

Министерство на финансите. Няма обозначено паркомясто за инвалидни автомобили. Монтирана е автоматична платформа, с помощта на която се изкачват стъпалата на входа за граждани. На лице е един пригоден асансьор, който позволява влизането на инвалидна количка. Към момента на извършване на проверката санитарният възел, предназначен за използване от хора с увреждания, е в процес на преустройство и не е пригоден. До местата, където се предоставят административни услуги на гражданите, има осигурен достъп за хора с увреждания.

Препоръка. Необходимо е обособяване и обозначаване на паркомясто за автомобили и обособяване на санитарен възел, годен за използване от хора с увреждания.

Министерство на правосъдието. Сградата има два входа – за граждани с пропускателен режим и официален. Входът за хората с увреждания е откъм ул. „Славянска“. Към този вход е устроен подход, състоящ се от стационарни метални релси върху стълбите и стационарна рампа от тротоар към партер. Те са непреодолими от човек в инвалидна количка без чужда помощ. На партерния етаж се намира приемната за граждани. До него е налице асансьор, който позволява влизането на инвалидна количка. Санитарен възел на партерния етаж липсва, а на първия и следващите етажи те са неизползваеми от хора с увреждания поради наличието на праг и липса на достатъчно пространство. В сградата липсва обозначаване с международния знак „инвалид“ на асансьори и санитарни възли. Няма обозначено паркомясто на служебния паркинг. Сградата е паметник на културата.

Препоръка. Необходимо е обособяване и обозначаване на паркомясто за автомобили, скосяване на тротоара и обособяване на санитарен възел, годен за използване от хора с увреждания, както и монтирането на автоматична платформа, която да позволява преодоляването на стълбите, които водят от входа на сградата към партерния етаж.

Министерство на отбраната. Достъпът до вътрешността става с помощта на машина за инвалиди. Това се отнася както за официалния вход, така и за приемната за граждани, където се предоставят административни услуги. На паркинга

няма обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Хората с увреждания използват общия санитарен възел, в който са изградени приспособления за достъп на хора с увреждания. Асансьорът в сградата позволява използване с инвалидна количка. Приемната, санитарният възел и асансьорът не са обозначени с международния знак „инвалид“. Сградата е паметник на културата.

Препоръка. Необходимо е обособяване и обозначаване на паркомясто за автомобили с международния знак „инвалид“. Също обозначаване на приемната, санитарен възел за използване от хора с увреждания, както и монтирането на автоматична платформа, която да позволява преодоляването на стълбите, които водят от тротоара към приемната за граждани на партерния етаж на сградата.

Министерство на труда и социалната политика. На служебния паркинг има обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Гражданите получават административни услуги във фронт-офис, който се намира на партерния етаж. Достъпът до него не е ограничен от никакви архитектурни препятствия. На същия етаж се намира пригоден и обозначен санитарен възел, който отговаря на всички изисквания за използване от хора с увреждания. Асансьорът, предназначен за използване от хора с увреждания, е обозначен и отговаря на всички изисквания. До и в сградата на министерството е изградена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания. Сградата е паметник на културата.

Министерство на държавната администрация и административната реформа. На паркинга пред сградата няма обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Тротоарът пред сградата не е скосен и пригоден за преодоляване с инвалидна количка. Деловодното обслужване на граждани става на партерния етаж. Достъпът до там става чрез временна релсова рампа, като се преодоляват две стъпала. Хора в инвалидна количка не могат да ги преодолеят без чужда помощ. Гражданите се приемат в зала, до която има санитарен възел. Той е недостъпен, необозначен и не може да бъде използван от човек в инвалидна количка. Сградата е паметник на културата.

Препоръка. Необходимо е обособяване и обозначаване на паркомясто за автомобили, скосяване на тротоара и обособяване на санитарен възел, годен за използване от хора с увреждания, както и монтирането на автоматична платформа, която да позволява преодоляването на стълбите, които водят от входа на сградата към залата, където



се предоставят административни услуги на граждани.

Министерство на икономиката и енергетиката. Сградата на ул. „Триадица“ е изцяло пригодена за нуждите на хора с увреждания относно достъп до и в нея. Има обозначено паркомясто, асансьорът и санитарният възел са обозначени и пригодени за използване от хора с увреждания. Сградата на ул. „Славянска“ № 8 е достъпна откъм входа и тротоарът е скосен. Има обозначен и пригоден санитарен възел. Вратите на асансьорите не позволяват влизането на инвалидна количка. Административното обслужване на гражданите става на партера и не е необходимо да се посещават горните етажи на сградата. Министерството провежда обществена поръчка с цел осигуряване на пълна достъпност за хора с увреждания.

Препоръка. Необходимо е след изпълнението на обществената поръчка в сградата на ул. „Славянска“ № 8 да бъде създадена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Министерство на културата. Достъпът до сградата става чрез машина за инвалиди. Има обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Тротоарът до него не е скосен. Асансьорът в сградата е годен за използване с инвалидна

количка. Санитарният възел за хора с увреждания отговаря на всички изисквания и е годен за използване от хора с увреждания. Асансьорът и санитарният възел не са обозначени с международния знак „инвалид“. Изгражда се приемна на първия етаж, където хора с увреждания ще получават административни услуги. Беше проведена среща с представители на министерството, на която беше обсъдена възможността за предприемане на мерки, включително и законодателни промени, с оглед изграждане на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания до и в сградите, които са паметници на културата. Сградата не е паметник на културата.

Препоръка. Необходимо е скосяване на тротоара на улицата до паркомястото за инвалиди, обозначаване на асансьора и санитарния възел с международния знак „инвалид“, както и монтирането на автоматична платформа, която да позволява преодоляването на стълбите, които водят от входа на сградата към залата, където ще се предоставят административни услуги на граждани.

Министерство на здравеопазването. До сградата има обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Административното обслужване на граждани става на партера и достъпът до служителите става безпрепятствено. Услугите са на

принципа „едно гише“. Има монтирано електронно устройство, което дава подробна информация за всички предлагани от ведомството услуги. Няма пригоден санитарен възел за използване от хора с увреждания. Асансьорът не позволява влизане с определен модел инвалидна количка. До него има поставена такава, която позволява влизане. Това налага преместване от собствената количка в нея. Ведомството подготвя процедура за проектиране на ремонт на партера и изграждане на нов асансьор, отговарящ на изискванията. Обявена е обществена поръчка за изграждане на ходен за използване от хора с увреждания санитарен възел.

Препоръка. Необходимо е след изпълнението на обществената поръчка в сградата на Министерството на здравеопазването да бъде създадена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Министерство на регионалното развитие и благоустройството. На служебния паркинг има обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Откъм улицата до паркомястото има изградена бетонна рампа, която отговаря напълно на изискванията за достъпност. В нея са вградени отоплителни реотани, непозволяващи залежаването ѝ през зимния период. Гражданите получават административни услуги в приемна, която е напълно достъпна за хора с увреждания. Достъпът до него не е ограничен от никакви архитектурни препятствия. На същия етаж се намира пригоден, но необозначен санитарен възел, който отговаря на всички изисквания за използване от хора с увреждания. Асансьорът, предназначен за използване от хора с увреждания, позволява влизане с инвалидна количка.

Препоръка. Необходимо е скосяване на тротоара на улицата до паркомястото за инвалиди, обозначаване на асансьора и санитарния възел с международния знак „инвалид“.

Министерство на образованието и науката. На служебния паркинг има обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Гражданите получават административни услуги в две приемни на партерния етаж – за физически и юридически лица. Достъпът до тях не е ограничен от никакви архитектурни препятствия. На същия етаж се намира пригоден, но необозначен санитарен възел, който отговаря на всички изисквания за използване от хора с увреждания. Асансьорът, предназначен за използване от хора с увреждания, е обозначен и отговаря на всички изисквания. До и в сградата на министерството е изградена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Сградата е паметник на културата. На проведената среща с представители на министерството беше обсъдена възможността за предприемане на действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда до и в сградите на училищата, там където това все още не е направено. От министерството беше поет ангажимент за предоставяне на списък на училищата, в които има изградена достъпна архитектурна среда, с оглед извършване на проверки на място.

Препоръка. Необходимо е обозначаване на санитарния възел с международния знак „инвалид“.

Министерство на вътрешните работи. На служебния паркинг няма обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Гражданите получават административни услуги в приемна на партерния етаж на нивото на тротоара, която се намира в друга сграда на министерството. Достъпът до нея не е ограничен от никакви архитектурни препятствия. В приемната няма изграден санитарен възел за хора с увреждания. На първия етаж в сградата на министерството се намира пригоден и обозначен за използване от мъже и хора с увреждания санитарен възел, който отговаря на всички изисквания. Достъпът до него става чрез преодоляване на вътрешни стълби с помощта на автоматична подвижна платформа, която отговаря на изискванията. До и в сградата на министерството е изградена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания. Сградата е паметник на културата. На проведената среща с представители на министерството беше обсъдена възможността за предприемане на действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда до и в сградите на областните дирекции „Полиция“ и районните полицейски управления, там, където това все още не е направено, както и възможността служителите, получили увреждания при и по повод изпълнение на задълженията си, да продължат да работят в системата на ведомството.

Препоръка. Необходимо е обозначаване на санитарния възел и пътя, водещ до него с международния знак „инвалид“ и изграждане на санитарен възел за хора с увреждания в приемната за граждани.

Министерство на околната среда и водите. На служебния паркинг откъм ул. „Симеон“ тротоарът е скосен и позволява достъп. Няма обозначено паркомясто с международния знак „инвалид“. Достъпът до партерния етаж става с помощта на метални релси и парапет. Наклонът им не позволява преодоляването им с инвалидна количка. Административното обслужване се извършва на

принципа „едно гише“ на партерния етаж. Санитарният възел за хора с увреждания отговаря на всички изисквания и е обозначен. Има две отделни помещения за мъже и жени. Достъпът до него с инвалидна количка е невъзможен без чужда помощ, поради стръмния наклон на металните релси. Водомството е обявило обществена поръчка за ремонт на партерния етаж, която включва и проектиране на съоръжения за изграждане на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Препоръка. Необходимо е след изпълнението на обществената поръчка в сградата на Министерството на околната среда и водите да бъде създадена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Министерство на земеделието и храните. На служебния паркинг откъм ул. „Димитър Трайкович“ тротоарът е скосен и позволява достъп. В сградата се влиза откъм входа за граждани на същата улица. Административното обслужване на граждани става на партера и достъпът до служителите е безпрепятствен. Услугите са на принципа „едно гише“. Обособена е отделна приемна за хора с увреждания, която отговаря на всички изисквания. Достъпът до нея става чрез автоматична платформа, която отговаря на изискванията. Няма санитарен възел, пригоден за използване от хора с увреждания.

Препоръка. Необходимо е изграждане и обозначаване на санитарен възел и на пътя, водещ до него, с международния знак „инвалид“ и обособяване и обозначаване на паркомъсто с международния знак „инвалид“.

Министерство на транспорта. Достъпът до сградата става откъм ул. „Гурко“ и ул. „Кузман Шанкарев“. На служебния паркинг няма обозначено паркомъсто с международния знак „инвалид“. Входовете на ведомството са обозначени. Асансьорът е обозначен и позволява използването му с инвалидна количка. Административното обслужване на граждани е в самостоятелна зала и достъпът до служителите става безпрепятствено. Услугите са на принципа „едно гише“. До залата се стига с помощта на автоматична платформа, която отговаря на изискванията. Вратите на залата не са плъзгащи се със сензор за отваряне и не са обозначени с международния знак „инвалид“. Няма изграден санитарен възел за използване от хора с увреждания.

Препоръка. Необходимо е изграждане и обозначаване на санитарен възел и на пътя, водещ до него, с международния знак „инвалид“. Необходимо е обособяване и обозначаване на паркомъсто с между-

народния знак „инвалид“, също така обозначаване и пригаждане на вратите, водещи към залата, където се предоставят административни услуги на гражданите.

Министерство на извънредните ситуации. Достъпът до сградата става откъм пл. „Света Неделя“. Тротоарът откъм улицата е скосен. На служебния паркинг няма обозначено паркомъсто с международния знак „инвалид“. В процес на изпълнение е обществена поръчка за ремонт и преустройство на част от сградата. След приключването на ремонта сградата ще отговаря на изискванията за изграждане на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания. Асансьорът позволява влизане с инвалидна количка. Санитарният възел не е обозначен с международния знак „инвалид“ и е в процес на преустройство. Ремонтните работи ще приключат до края на месец октомври 2008 г.

Препоръка. Необходимо е след изпълнението на обществената поръчка в сградата на Министерството на извънредните ситуации да бъде създадена напълно достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Министерство на външните работи. Към приемната за граждани има изграден достъп чрез скосяване на терена. Няма обозначени паркоместа на територията на ведомството с международния знак „инвалид“. Няма пригодени и обозначени санитарни възли за използване от хора с увреждания. Необходимо е изграждането на такива в приемната, на партерния етаж и на етажите, където се помещават кабинетите на министъра на външните работи и министъра по европейските въпроси. Налице са асансьори, годни за използване с инвалидна количка, които не са обозначени. Достъпът с инвалидна количка до стола и киносалона в сградата е невъзможен. През вход № 1 няма осигурен достъп до министъра на външните работи. Министърът по европейските въпроси се помещава в същата сграда, като използва работни помещения от нея и не носи отговорност за достъпността до тях.

Препоръка. Необходимо е изграждане и обозначаване на санитарни възли и на пътя, водещ до тях, с международния знак „инвалид“ в приемната, на партерния етаж и на етажите, където се помещават кабинетите на министъра на външните работи и министъра по европейските въпроси; обособяване и обозначаване на паркомъсто с международния знак „инвалид“; обозначаване на асансьорите във ведомството и осигуряване на достъп до стола и киносалона в сградата.

След направените проверки Комисията за защита



от дискриминация на свое заседание взе решение да направи следните предложения до Министерския съвет и всички министерства за предприемане на действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда за нуждите на хора с увреждания: Да се осигури целево финансиране под формата на субсидия от държавния бюджет за 2009 г. и следващите години, ако е необходимо, с оглед осигуряване на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания в контекста на Решение № 60 от 08.04.2008 г. на Комисията за защита от дискриминация.

С оглед осигуряване на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания до и в сградите паметници на културата в Република България Министерският съвет да прояви законодателна инициатива относно промени в Закона за паметниците на културата и музеите.

Всички министерства да предприемат необходимите действия относно осигуряване на достъпна архитектурна среда от страна на подчинените им второстепенни разпоредители с бюджетни кредити и да уведомят КЗД за резултатите до края на 2008 г.

С оглед предстоящите промени в Закона за държавния служител Министерството на държавната администрация и административната реформа да предприеме необходимите действия за осигуряване на възможност за постъпване на работа и нормално изпълнение на служебните задължения на служителите с увреждания във всички административни структури.

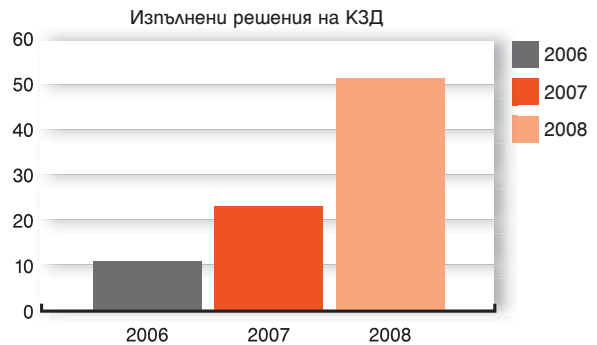
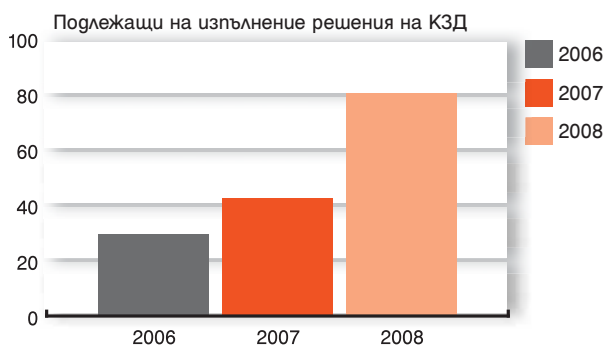
Направените констатации при проверките по места и горецитираните предложения бяха изпратени до Народното събрание, Министерския съвет и министерствата. Последните уведомиха комисията за конкретните действия за изпълнение, които ще предприемат и в какви срокове ще стане това.

През 2009 г. КЗД ще извърши последващ контрол по изпълнението на заявените от ведомствата дейности. С приемането на Закона за държавния бюджет на Република България за 2009 г. (обн. ДВ, бр. 110 от 30 декември 2008 г.) беше предвидено задължение за първостепенните разпоредители с бюджетни кредити да осигурят средства за изграждане на достъпна архитектурна среда за хората с увреждания в рамките на капиталовите си разходи. По този начин предложението за осигуряване на целеви средства и за залагане на средства в бюджетите на министерствата беше изпълнено.

След направен доклад от член на комисията тя се самосезира относно различния размер на платения годишен отпуск на лицата с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност, наети по тру-

дово правоотношение по реда на Кодекса на труда спрямо държавните служители. КЗД постанови решение № 192 от 01.09.2008 г., с което препоръча на Министерския съвет да предприеме необходимите действия чрез законодателна инициатива да бъде променен Законът за държавния служител (ЗДСл.) като бъде уеднаквен размерът на платения годишен отпуск. С приетия Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния служител (ЗИД на ЗДСл.) (обн. ДВ, бр. 108 от 19 декември 2008 г.) препоръката беше уважена и чл. 56 от ЗДСл. беше променен в този смисъл чрез създаване на нова ал. 2. Освен това с направените изменения и допълнения беше законодателно уредено задължение за всички органи по назначаване да определят длъжности за заемане от държавни служители в поверените им администрации от хора с увреждания. Също така по силата на § 11 от Заключителните разпоредби на ЗИД на ЗДСл. в 6-месечен срок от влизането на закона в сила всички органи на централната власт и местното самоуправление бяха задължени да осигурят свободен достъп на хората с увреждания до сградите, в които администрацията осъществява дейността си.

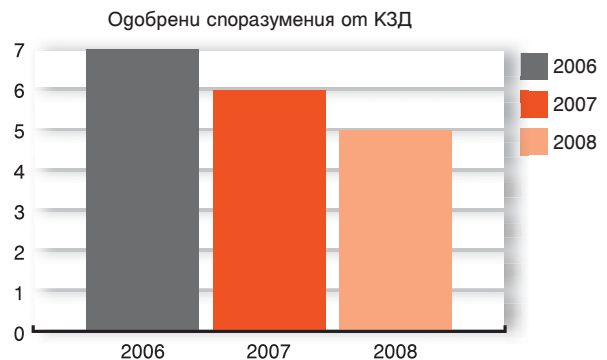
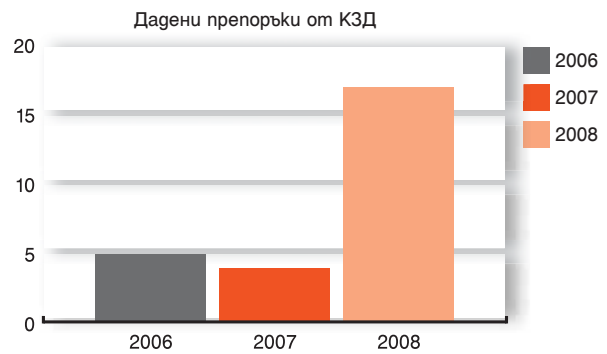
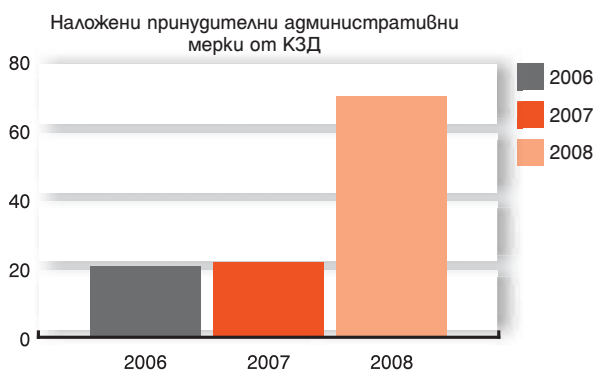
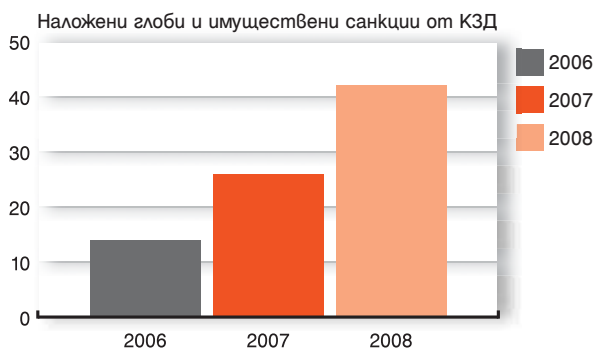
През отчетния период Комисията за защита от дискриминация постанови 81 решения, подлежащи на изпълнение. С тях бяха дадени 71 задължителни предписания, наложени 43 глоби и имуществени санкции и бяха направени 18 препоръки. Те са повече от 2006 и 2007 г. взети заедно. В аналитичен аспект следва да се отбележи, че всички наложени мерки на властова принуда са вследствие значително увеличения брой разгледани и решени казуси, респ. установени прояви на дискриминация или създаване на предпоставки за такива. Също така бележи ръст и броят на направените препоръки, които макар и с незадължителен характер по своята правна същност, в повечето случаи бяха взети предвид и изпълнени от адресатите им.



Нарушения бяха установени и съответно санкционирани както в хода на проучванията по преписките, така и като наказание за извършени актове на дискриминация. В няколко случая при упражняване на правомощията си при събиране на доказателства в хода на специализираното производство, на комисията беше отказано или не беше оказано необходимото съдействие. Това се изразяваше в непредставяне на исканите документи, обяснения или други действия, необходими за целите на проучването по преписките. В тези случаи КЗД санкционираше само и единствено тези нарушения като превантивна и възпитателна мярка срещу действия или бездействия на лицата, имащи задължения в стадия на незавършилото производство. В случаите, когато бяха установени дискриминационни практики или създаване на предпоставки за такива, те бяха санкционирани при произнасяне на съответния специализиран заседателен състав по преписката и почти във всички случаи успоредно с глобите и имуществените санкции бяха налагани и принудителни административни мерки. Тази политика се обуславя от обстоятелството, че по своята правна същност принудата действа в бъдеще, докато паричната санкция е наказание за вече извършено нарушение на закона. Затова кумулативното им налагане обхваща всички аспекти на установеното противоправно поведение и постига превантивната и възпитателна функция на наказанието. Водена от тази позиция, комисията наложи и максималните законово предвидени имуществени санкции за нарушения на ЗЗДискр. в размер на 2500 лв. Санкционирани бяха „Проксимус инженеринг“ ЕООД и „Кремиковци“ АД. В първия случай наказанието беше наложено за сексуален тормоз, а във втория при упражняване на синдикална дейност, като беше дадено и задължително предписание за спазване на забраната за дискриминация и принципа на равнопоставеност на всички легитимни синдикати. Решенията на КЗД са обжалвани пред Върховния административен съд, което налага производството по събиране на наложените имуществени санкции да продължи след

окончателното произнасяне на съда. По отношение на наложената принудителна административна мярка контролът по изпълнението ѝ ще продължи след дадения с решението срок, който към края на отчетния период не е изтекъл.

При сравнителен анализ на административна наказателната дейност през годината следва да се отбележи, че броят наложени административни наказания е по-голям от предходните две години, взети заедно. Засилената санкционна политика се обуславя от обстоятелството, че броят на производствата, в които комисията установи прояви на дискриминация, респ. субектите, подлежащи на наказание за извършени нарушения на ЗЗДискр., са увеличени повече от два пъти. Това само по себе си е предпоставка за значително увеличения брой наложени глоби и имуществени санкции, макар че провежданата политика при упражняването на властовата принуда не се изразява само и единствено в налагането на наказания. Тази политика намери своето изражение и чрез отразяването на дейността на комисията от средствата за масово осведомяване, особено що се отнася до разгледаните и решени случаи, представляващи значим обществен интерес. В тези случаи постановените принудителни мерки и наказания добиваха голяма публичност, което допълнително спомагаше за постигане на превантивен и възпитателен ефект.



Статистическите данни показват, че броят на производствата, в които страните достигат до споразумение и специализирания заседателен състав го одобрява, се запазва относително постоянно. Също така процентното съотношение на споразуменията спрямо наложените принудителни административни мерки и наказания показва, че делът на случаите на постигнато съгласие е доста малък на фона на всички случаи, в които КЗД е упражнила законите си правомощия при установяване на дискриминация.

Изпълнението на наложените принудителни административни мерки, глоби и имуществени санкции, както и на постигнатите и одобрени споразумения осигурява реализирането на законите правомощия на КЗД с оглед осигуряване на ефективна защита на правата на гражданите в установените случаи на неравно третиране.

Засиленият контрол, осъществяван от комисията по изпълнение на постановените решения, показва както институционалното ѝ укрепване, така и непрекъснато растящата популярност сред обществото като независим и работещ орган, който регулира обществените отношения във, при и по повод равното третиране на всички граждани в страната и недопускането на прояви на дискриминация или създаване на предпоставки за такива.

ПЕТИ РАЗДЕЛ

5





ПРЕВАНТИВНА ДЕЙНОСТ И УЧАСТИЕ В ПРОЕКТИ

ПРЕВАНТИВНА ДЕЙНОСТ

През 2008 г. продължи установената от предходни години практика за провеждане на национална разяснителна кампания за огласяване на българското и европейското антидискриминационно законодателство.

Със запознаването на представителите на държавната и местната власт, НПО, синдикати и работодатели, органите на реда и обикновените граждани с нормите на антидискриминационното законодателство, с практиката на комисията и на европейските органи по равнопоставеност се цели осъществяването на място на превантивната функция на КЗД за преодоляването на предразсъдъците и негативните нагласи в българското общество.

На участниците се раздават сборник от нормативните актове на КЗД, съдържащ Закона за защита от дискриминация, Устройствения правилник на комисията и Правилата за производство пред нея. Раздават се отпечатаните от КЗД рекламни брошури и дуплянки, в които на разбираем език са описани основните права на гражданите в тази специфична материя, дадени са указания как и къде се подават жалби до комисията. Лектори от КЗД запознават и разясняват на всички присъстващи европейското антидискриминаци-

онно законодателство, основните положения на ЗЗДискр., Правилника за устройство и дейността на КЗД, какво трябва да е съдържанието на жалбата до комисията, как и къде се подава и т.н.

След всяко информационно мероприятие задължително се провежда открита приемна на граждани. Членове на КЗД и експерти от комисията консултират гражданите по закона и по всички проблеми, отнасящи се до дейността на институцията. Част от правноинформационната кампания през годината съвпадна със мероприятията по програмата ПРОГРЕС, а отделно от нея бяха проведени разяснителни кампании и открити приемни в Димитровград, Благоевград, Нова Загора.

През годината беше проведено семинарно обучение на представители на общински и областни администрации, определени за връзка и координация с Комисията за защита от дискриминация.

УЧАСТИЕ В ПРОЕКТИ

През 2008 г. Комисията за защита от дискриминация участва с проекта „Партньори в борбата с дискриминацията“ в първата инициатива по Програмата за заетост и социална солидарност ПРОГРЕС (2007-2013 г.) на Европейската общност. Решение № 1672/2006 г. за създаването на програма ПРОГРЕС на Европейската общност за заетост





и социална солидарност е прието от Европейския парламент и Съвета на Европа на 24 октомври 2006 г. и е публикувано в Официалния журнал на ЕС на 15 ноември 2006 г. Основната мисия е оказване на финансова подкрепа на провеждането на идеите на Европейския съюз в сферата на заетостта и социалните въпроси, заложи в Социалната програма, и по този начин да се допринесе за постигането на целите на Лисабонската стратегия в тези области. Мисията на ПРОГРЕС е да укрепи приноса на ЕС и да подкрепи страните членки в техните ангажименти и усилия за създаване на повече и по-добри работни места, както и за изграждане на по-солидарно общество. За тази цел ПРОГРЕС:

- предоставя анализи и политически препоръки в сферите на дейност на ПРОГРЕС;
- следи и докладва за прилагането на европейското законодателство и политики в сферите на дейност на ПРОГРЕС;
- насърчава обмена на политики, знания и подкрепа между страните членки в областта на целите и приоритетите на ЕС;
- защитава възгледите на заинтересованите страни и обществото като цяло.

Седмгодишната програма е насочена към всички заинтересовани страни, които могат да спомогнат за оформянето на развитието на справедливо и ефективно трудово и социално законодателство и политики в 27-те страни членки на ЕС и страните от свободната икономическа зона, Хърватия, Република Македония, страните кандидатки за членство в ЕС и Сърбия. За повече информация вижте: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Проектът беше насочен към повишаване на обществената информираност и подкрепяше усилията в борбата с дискриминация по признаците расов и етнически произход, пол религия и убеждения, увреждане, възраст, като разшири списъка на защитените признаци с всички изброени основания за дискриминация според Закона за защита от дискриминация на Република България.

Идейното ядро на проекта „Партньори в борбата с дискриминацията“, който КЗД осъществи в партньорство с Фондация „Европейски институт“, беше повишаване на информираността и съзнанието на цялото общество, заклемяване на дискриминацията и прилагане на принципа на равни възможности чрез насърчаване на сътрудничеството и съвместните инициативи сред всички заинтересовани страни. Събитията по проекта



включваха информационни дни, форуми за планиране на бъдещи съвместни дейности, идентифициране, анализ и обмяна на добри практики и взаимно учене.

Комуникационната стратегия на проекта към целевите групи включваше редица тематични срещи и събития – изследване, анализ, национални и регионални дни на многообразието, семинари и обучения, детски хепънинги, изнесени приемни на КЗД, информационни и образователни материали, специализирани публикации и наръчници.

Тези дейности продължиха подетата информационна кампания в рамките на „Европейската година на равни възможности за всички 2007“ („От антидискриминация към равни възможности – иновативни методи и практики на КЗД“), като използваха вече наученото и постигнатото за по-прецизно насочване на дейностите към съответните целеви групи, предоставяйки експертни знания по такива значими теми, като прилагането на българския Закон за защита от дискриминация, прилагането на антидискриминационното законодателство в Европейския съюз, разработването на специфични стратегии и мерки за превенция на дискриминацията, оценка и анализ на прилагането на принципа на равни възможности в стратегически национални програми и документи и др.

Основната целева група на проекта бяха представителите на държавната администрация, съдилищата и изпълнителната власт, активните в борбата с дискриминацията неправителствени организации, социалните партньори, бизнеса, медиите и не на последно място младежта и децата, както и широката общественост. В избора на тези целеви групи проектът стъпи на социологичното проучване „Дискриминацията в Европейския съюз“, изготвено по поръчка на ГД „Заетост, социални въпроси и равни възможности“ на ЕК. Изводите на това проучване бяха недвусмислени и сочеха необ-



ходимост от повече усилия в превенцията и борбата с дискриминацията, тъй като 47 на сто от българските граждани са склонни да дискриминират, спрямо 37 на сто в старите страни членки на ЕС. Нивото на информираност и чувствителност към проявите на неравно третиране е значително по-ниско в новите страни членки.

Проектът продължи също така инициативите в рамките на кампанията „За многообразието – срещу дискриминацията“, като използва и доразви опита на Фондация „Европейски институт“. Проектът не просто насърчаваше многообразието и диалога като ключови послания, но разпространяваше ръководните принципи на кампанията чрез следните национални и регионални събития с активното участие на нивата на вземане на решения на местно, регионално и национално ниво, неправителствените и работодателските организации, младите хора и децата:

■ Шест регионални семинара в градовете Плевен (6 май 2008 г.), Стара Загора (9 май 2008 г.), Монтана (12 май 2008), Благоевград (16 май 2008 г.), Бургас (18 май 2008 г.) и Варна (21 май 2008 г.). Тези семинари събираха представители на общинската власт, синдикатите и различни неправителствени организации, както и граждани с активна позиция по въпросите на антидискриминацията. На семинарите се дискутираха различни европейски ценности и практики в борбата с дискриминацията и нейното измерение в Европейския съюз. Семинарите бяха посетени от над 350 представители на областната и общинската администрация, медиите, неправителствените организации, синдикатите и младите хора. Порогените интересни дебати касаеха регионалните аспекти на неравното третиране, като провокираха конструктивно местните общности към задълбочено осмисляне и преценка на местни казуси на дискриминация и начините за избягването на дискриминационните практики.



■ Важна стъпка за повишаването на обществената чувствителност и борбата с дискриминацията бяха двата регионални семинара за служителите на МВР. Първият се проведе на 22 и 23 май 2008 г. във Варна и събра близо 60 служители от системата на МВР. Вторият се проведе на 16 и 17 октомври 2008 г. в Баня с участието на над 70 служители на МВР от Северозападна и Западна България. При откриването на семинара председателят на КЗД г-н Кемал Еюп, отбеляза, че „в работата на МВР - от охраната на обществения ред до осигуряването на националната сигурност, има много допирни точки с борбата срещу дискриминацията и съвместната ни работа е да извършваме превенция и да популяризираме антидискриминационните закони у нас“. Г-жа Любов Панайотова, изпълнителен директор на Фондация „Европейски институт, направи презентация на тема „Европейски аспекти на борбата с дискриминацията“. Г-жа Есен Фикри изнесе лекция на тема „Въвеждане в националното антидискриминационно законодателство“, а г-жа Росица Георгиева представи на участниците наказателноправни аспекти на дискриминационните прояви. Семинарите завършиха с попълване на анкетни карти от участни-





ците, които даваха на организаторите актуален поглед и възможност за промяна в движение на наболените теми и най-важни въпроси.

■ Шестте регионални открити приемни на КЗД съвпаднаха по време и място с регионалните семинари, като предоставяха възможност на гражданите на съответните региони да се консултират в непосредствен разговор с експерти от КЗД и да потърсят съвет и помощ на място. Тази дейност беше в хармония с основната мисия и приоритет на комисията – да бъде винаги близо до хората в предоставянето на защита от неравно третиране.

■ Шестте детски хепънинги следваха регионалните семинари и се превърнаха в интересен образователен и творчески начин за изява на децата от съответните общини. Ученици от първи до четвърти клас намираха иновативни и забавни начини да изразят своето отношение към дискриминацията, като рисуваха, драматизираха казуси, пееха и рецитираха, пишеха и изразяваха своята позиция към многообразието.

■ Една от най-значимите и новаторски инициативи в рамките на проекта беше първият по рода си национален семинар за юристи, който Комисията

за защита от дискриминация в сътрудничество с Националния институт на правосъдието организира от 1 до 3 октомври 2008 г. във Варна. Семинарът събра практикуващи юристи – съдии от Софийския градски съд, Върховния касационен съд и Върховния административен съд, адвокати, юрисконсулти, прокурори и следователи, както и международни лектори от Европейската комисия – г-н Венсан Депен, от Англия – адвокат Джейн Ръсел („Туукс Чембър – Лондон“), и от Германия – доктор Фелипе Теминг, Университет Кьолн, Факултет по правни науки, катедра „Трудово и социално право“. Отзивите на участниците бяха недовусмислени – форумът беше уникална възможност за обмяна на опит и добри практики, сверяване на часовника и задълбочено запознаване с европейския опит. Темите на лекциите бяха разнообразни и много полезни – „Механизми за защита от дискриминация по Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация и по Европейската социална харта“, „Забраната за дискриминация съгласно чл.14 от ЕКЗПЧОС и практиката на ЕСПЧ - тежестта на доказване в производствата за защита от дискриминация пред ЕСПЧ и пред българските съдилища“, „Статистическите



данни като доказателства в производството за защита от дискриминация – практиката във Великобритания, както и представяне на решения по конкретни казуси - „Казусът „Столипиново“ и неговите решения в практиката на ВКС, ВАС и КЗД.

■ След провеждането на планираното проучване и национална конференция на тема „Многообразието на работното място“, на 27 ноември 2008 г. Комисията за защита от дискриминация и Европейският институт организираха и национална конференция на същата тема. Събитието се проведе в София и даде възможност за представяне на двете заключителни публикации по проекта.

■ „Разумно с разнообразието“ и „Принципите на равно третиране и равни възможности в Структурните фондове на ЕС – предизвикателства за България“. Участниците бяха представители на редица държавни институции – Министерство на финансите, Министерство на труда и социалната политика, Националния съвет за сътрудничество по етнически и демографски въпроси към Министерски съвет, КТ „Подкрепа“ и КНСП, както и редица неправителствени организации.

Публикациите по проекта бяха наръчника „Практики на КЗД“, „Правила за производство пред КЗД“,

информационната брошура за програма ПРОГРЕС и двете заключителни публикации по проекта – „Разумно с разнообразието“ и „Принципите на равно третиране и равни възможности в Структурните фондове на ЕС – предизвикателства за България“. Проектът на КЗД „Партньори в борбата с дискриминацията“ по Програмата за заетост и социална солидарност ПРОГРЕС допринесе за по-добрата информираност и осъзнатост на различните обществени кръгове по въпросите на борбата с дискриминацията по шестте защитени признака съгласно европейските директиви и 19-те защитени признаци съгласно Закона за защита от дискриминация на Република България, правото на равен достъп и равни възможности и ролята на Комисията за защита от дискриминация като гарант за спазването на тези основни права.

Представители на КЗД са участвали и в работни срещи по проекти „Граждани на Европа“ на „Джендър образование, изследвания и технологии“, в семинар на БАПА – Русе, БАЛИЗ и гр.

ШЕСТИ
РАЗДЕЛ

6





ОПТИМАЛНОСТ НА АДМИНИСТРАТИВНАТА СТРУКТУРА И УКРЕПВАНЕ НА КАПАЦИТЕТА ѝ

РЕГИОНАЛНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА КЗД

В изпълнение на препоръките на Европейската комисия създаването на регионални представителства в областните градове беше една от основните задачи на комисията през 2008 г. Най-напред трябваше да бъдат осигурени помещения, в които да работят регионалните представители. За тази цел до всички областни управители и до всички кметове в страната бяха изпратени писма с молба за осигуряване на свободни държавни, респ. общински помещения. Голяма част от областните управители откликнаха с желание на нашата молба и предложиха конкретни свободни помещения за работа на регионалните представители. Други отговориха, че нямат свободни помещения в момента, но дават надежда да ни предоставят.

Към края на 2008 г. са осигурени помещения за наши представители в областите Бургас, Видин, Велико Търново, Добрич, Ловеч, Монтана, Пловдив, Разград и Сливен, както и в Община Пловдив.

В градовете Силистра, Габрово, Перник, Смолян и Кърджали предстои да ни бъдат предоставени помещения през 2009 г. От останалите областни управители очакваме същото до края на 2009 г.

През годината се извършиха необходимите ремонтни работи в помещенията, обзавеждоха се с офис оборудване, след което започна назначаването на регионални представители. Към края на годината са назначени 6 регионални представители. Останалите ще бъдат назначавани, след като се приведат помещенията във вид, годен за работа. Извършено е обучение на регионалните представители на КЗД по приемане на жалби и сигнали от граждани и юридически лица. Регионалните офиси са добре оборудвани и са снабдени с набор от нормативни актове и формуляри на КЗД.

През 2009 г. работата по назначаване на регионални представители във областните градове ще продължи. Тази дейност е приоритетна за КЗД и ще бъде насочена към оптимално функциониране на регионалните представители на комисията във всички области на страната.

ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация е създадена като независим специализиран държавен орган със Закона за защита от дискриминацията. Тя е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище - София.

За изпълнението на основните си функции, опреде-

лени от Закона за защита срещу дискриминация, като осъществяване на контрол по прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, постановяване на мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушението, предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация, провеждане на независими проучвания относно дискриминацията и други за 2008 г., е утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 617 000 лв. Същият е определен на база 52 щатни бройки, но съгласно Правилника за управлението и дейността на комисията щатните бройки са 77.

През 2008 г. с писма на Министерство на финансите бюджетът на комисията беше актуализиран в разходната си част в размер на 2 822 873 лв.

I. По приходите

През текущата година приходите са формирани основно чрез субсидия от Републиканския бюджет, съгласно Закона за бюджета на РБ за 2008 г. В приходната част също така са отчетени наеми от предоставени ведомствени апартаменти. Отчетени приходи от такси по Закона за обществени поръчки и такса по Закона за достъп за обществена информация също са намерили отражение в приходната част.

Комисията е получила средства от Европейския съюз във връзка с реализиран проект „Дейности за повишаване на националното съзнание – партньори в борбата срещу дискриминацията“ по програмата „Прогрес“ в размер на 173 279 лв.

Също така по проект на НССЕДВ „Инициативи за повишаване чувствителността на обществото към прояви на дискриминация“, където комисията е партньор, приходната част е актуализирана в размер 21 837 лв.

II. По разходите

В разходната си част бюджета е усвоен в размер на 2 685 529 лв., или 95,14 %.

1. Разходи за заплати, Възнаграждения и осигурителни вноски - §§ 01, 02, 03, 05 и 07.

Тук са намерили отражение средствата за работна заплата на членовете на комисията и служителите на трудово и служебно правоотношение, които са в рамките на одобрения бюджет.

Възнагражденията на нещатния персонал, нает по трудови правоотношения, възнаграждения по



граждански договори на лица, работещи по проект „Прогрес“, както и на привлечените външни експерти, са намерили отражение във § 02 „Други възнаграждения и плащания за персонала“. Произтичащите от формирания фонд по § 01 и § 02 плащания за осигурителни вноски за сметка на работодателя се разпределят както следва: по § 05-51 „Осигурителни вноски от работодатели за Държавното обществено осигуряване“; по § 05-60 „Здравноосигурителни вноски от работодателя“; по § 05-80 „Вноски за допълнително задължително осигуряване“.

2. Разходи за издръжка - § 10

Разходите по § 10 „Издръжка“ възлизат на 1 377 224 лв. при план 1 514 568 лв., или 90,93 %. Най-голям относителен дял се пада на разходите за външни услуги, това са разходи, свързани с изпълнението на проект „Деятности за повишаване на националното съзнание – партньори в борбата срещу дискриминацията“, където комисията е партньор заедно с Европейската комисия, проект „Инициативи за повишаване чувствителността на обществото към прояви на дискриминация“, изработка и публикуване на годишния отчет на комисията,

телефонни услуги, интернет и др. Разходите в § 10-14 „Учебни и научноизследователски разходи и книги за библиотеките“ са във връзка с годишния план за обучение на служителите. На предоставените регионални офиси на КЗД се извърши текущ ремонт, за да се подобри състоянието им и да бъдат годни за ползване. Разходите, свързани с ремонта, са намерили отражение в § 10-30 „Текущ ремонт“.

3. Капиталови разходи

Във връзка с материалното обезпечаване и с оглед нормалното функциониране на новосъздадените звена през периода 01.01.2008-31.12.2008 г. са закупени дълготрайни материални и нематериални активи, които са намерили отражение в съответните параграфи, съгласно ЕБК.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

ФИНАНСОВ КОНТРОЛ И ВЪНШНИ ОДИТИ

Финансовото управление и контрол е цялостен процес, интегриран в дейността на Комисията за защита от дискриминация, и е осъществяван от ръководителя и съответните служители. Вътрешните правила за финансово управление и контрол в комисията са приведени в съответствие



с изискванията на ЗФУКПС, като тази стъпка е обусловена от стремежа на ръководството да отговори на новите европейски изисквания за по-добро качествено и прозрачно управление на всички извършвани дейности.

Системата за финансово управление и контрол в КЗД включва процедури, одитни пътеки и инструкции, въведени с цел да се осигури разумна увереност, че целите на организацията са постигнати в съответствие със законодателството, за надеждност и всеобхватност на финансовата и оперативната информация, както и за опазване на активите и информацията.

Целта на финансовия контрол е да докаже ангажимента на КЗД да прилага принципите на прозрачност при вземане на решенията, свързани с изразходване на финансовите средства и за осъществяване на цялостната дейност на комисията. Основен принцип е да се осигурят гаранции за законосъобразно, икономично, ефективно и ефикасно изразходване и управление на бюджетните средства.

Основен елемент на финансовото управление са контролните дейности. Във връзка със спецификата на дейността на Комисията за защита от дискриминация и подобряване на контролната сре-

да през 2008 г. са спазени утвърдените вътрешни правила за прилагане на системата за двоен подпис, вътрешни правила за осъществяване на предварителен контрол за законосъобразност, вътрешни правила, осигуряващи своевременно, вярно и точно осчетоводяване на операциите, въведени са и правила за съхранение, използване и архивиране на документите. Утвърдени са правила за регламентиране на достъпа до активите и информацията.

През 2008 г. за всеки извършен разход е осъществен предварителен контрол за законосъобразност, като писмено е изразявано мнение относно законосъобразността на решенията или действията, свързани с разпореждане с активи и финансови средства, решенията или действията, свързани с управление и стопанисване на имуществото на комисията, включително поемането на задължение и извършване на разход.

Утвърдените контролни процедури в КЗД действат ефективно през 2008 г. и са осигурили добра контролна среда. Създадени са условия за достоверност на информацията, необходима за нуждите на финансовото управление.

През 2008 г. на Комисията за защита от дискри-

минация е извършен одит от Сметна палата на основание чл. 37, ал. 4 от Закона за сметната палата. Предмет на одита е финансовото управление на бюджета и имуществото на Комисията за защита от дискриминация в периода от 01.01.2007 г. до 31.12.2007 г.

В резултат на извършения одит от страна на Сметната палата са направени следните изводи:

- Взетите управленски решения във връзка с планирането, управлението, отчитането и контрола на бюджетни средства са в съответствие с нормативните изисквания и са създали необходимите условия за законосъобразно управление на бюджета.
- Утвърдените контролни политики и процедури осигуряват надеждна контролна среда при разходването и отчитането на бюджетни средства и опазването на имуществото на КЗД.
- Ръководството на КЗД е осигурило необходимите финансови и материални условия за изпълнение на целите на комисията.

В резултат на извършения одит от Сметната палата са дадени препоръки за разработване и утвърждаване на Етичен кодекс за поведението на служителите в КЗД; разработване и утвърждаване на Стратегия за идентифициране и оценка на риска в КЗД и за промяна на чл.17, ал.5 от Правилника за устройството и дейността на КЗД.

В рамките на дадения срок комисията е приела съответните мерки и е изпълнила препоръките, като своевременно е уведомила Сметната палата.

ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

При управлението на човешките ресурси на равнище организация се осъществяват непосредствено функциите и дейностите, свързани с използването на труда – от наемането, до освобождаването, преминавайки през развитието, оценката, възнаграждението.

Стратегията на организацията предопределя преди всичко кадровата политика и стратегия, политиката и стратегията на осъществяване на различните функции и дейности от управление на човешките ресурси (УЧР) и особено определянето на потребностите и източниците на персонал, подбор и развитието, заплащането. Стратегическото мислене предопределя успеха на организацията, но то е резултат от редица дейности от УЧР, като подбор, развитие, приобщаване, стимулиране, създадени трудова среда и отношения между сътрудници, между сътрудници и ръководители. Целите на организацията предопределят и целите на УЧР, като основните функции по управление на човешките ресурси в комисията са планиране, организиране, ръководство и контрол.

Всички функции и дейности по УЧР се осъществя-

ват съвместно, заедно от ръководителите в КЗД и сътрудника на специализираното звено по УЧР. Поделянето на работата и отговорностите по отделните функции и дейности е различно. Дейностите, функциите със стратегически характер се осъществяват съвместно, но доколкото те се предопределят от целите и стратегиите на организацията, отговорността е на висшето ръководство на КЗД. Функциите и дейностите по оценка на изпълнението, определянето на потребностите от персонал, изграждането на системата за заплащане и на трудовите отношения се осъществяват в преобладаващата част от преките ръководители с помощта и консултациите на сътрудника на специализираното звено. Работата, свързана с организирането и осъществяването на преобладаваща част от дейностите и особено на организирането на набирането и подбор, въвеждането, обучението и администрирането на системата от човешки ресурси в КЗД, се осъществява в по-голямата си част от сътрудника на звеното „Човешки ресурси”. Функциите на това звено по своя характер са стратегически, консултантски и изпълнителски, администриращи персонала.

Разработването на определена стратегия за развитието на човешките ресурси изисква събирането на информация за отделните личностни фактори, производителност и квалификация на човешките ресурси в КЗД, тяхната мотивация, права, задължения и отговорности. Тук се включват и проучванията на потребностите от човешки ресурси и потребностите от повишаване на квалификацията и преквалификацията.

Оценъчната стратегия е насочена към използването на човешките ресурси в КЗД. Тя поставя акцент върху оценката на изпълнението. Свързана е с мотивирането им за продуктивен и ефективен труд. Това изисква съответно проучване на заетите в КЗД човешки ресурси, планиране на тяхната кариера и изграждане на адекватна система за заплащане на труда.

Анализът на степента на съответствие между изискванията на работните места и качествените характеристики на заемачите ги цели да установи в каква степен параметрите на системата от човешки ресурси отговаря на изискванията на дейността на КЗД. За тази цел се съпоставят изискванията, съдържащи се в характеристиките на работните места /длъжностни характеристики, описания и предписания на труда, органограми и други/, с характеристиките на назначените на съответните длъжности, респ. работни места.

Поради спецификата на държавната администрация като организация, чиято цел е да работи в обществен интерес, успешното изпълнение на нейните задачи е доминирано от професионалните качества на служителите. За това ефективният

подбор чрез конкурс, основан на конкуренция въз основа на професионалните качества, е от решаващо значение за ефективната дейност на администрацията.

Степента, в която конкурсните процедури успяват да открият най-подходящия за съответната длъжност човек, влияе върху всички по-нататъшни етапи в управлението на човешките ресурси – мотивация, задържане на персонала, оценка на изпълнението, кариерно развитие, текучество, обучение.

Цената на едно несполучливо назначение винаги е много висока. Тя се измерва не само с възможни финансово неблагоприятни последици, но и с отрицателното въздействие върху междуличностните отношения в рамките на отделното вътрешно звено или на администрацията като цяло.

Принципът на стабилитета в държавната служба включва не само защита на служителя при професионалното изпълнение на неговите функции. Той е свързан и с ясни правила при назначаването, които в максимална степен да гарантират, че ще бъдат избрани действително най-добре професионално подготвените, спрямо които е оправдано да се прилага статутът на държавния служител.

През 2008 г. са обявени и проведени отделни, децентрализирани конкурси за свободна длъжност „Младши експерт“ в дирекция „Специализирана администрация“ и дирекция „Административно-правно и информационно обслужване“ – общо 6 свободни щатни бройки. По трудово правоотношение е назначен на длъжност „главен специалист“ един служител.

Развитието на човешките ресурси в комисията започва с назначаването им, с решението за включването им в системата. Тази дейност от управлението на човешките ресурси се състои от въвеждането, ориентирането на новоназначените в новата за тях трудова среда, т. е. тя се предшества от дейностите, свързани с набиране и назначаване на нови сътрудници. Общата отговорност по въвеждането на новоназначените се разпределя между специализираното звено по управление на човешките ресурси и прекия ръководител на звеното, в което е назначен новият сътрудник.

Управлението на човешките ресурси изисква непрекъсната работа за усъвършенстване на изпълнението, за подобряване на постигнатите резултати, за повишаване на качеството и производителността на труда.

Усъвършенстването на изпълнението означава развитие на човешките ресурси, тяхната мотивация. Целта е те да се накарат да дават възможно най-много от себе си за постигане на стратегическите цели на организацията. Изграждането и използването в управлението на човешките ресурси на система за оценка на изпълнението на

работата на сътрудниците имат стратегическо значение за подобряване на резултатите от труда и на трудовите отношения в организацията.

Ключовата полза от атестирането за комисията се състои в това, че то представлява своеобразен „мост“ между организационните и индивидуалните цели и създава предпоставки постигането на правилно определените цели на отделните служители да доведе до изпълнение и на целите, които си е поставила институцията. Чрез атестирането се получава обща картина на състоянието и проблемите на човешките ресурси, въз основа на която да се набележат съответни коригиращи мерки и действия. Атестирането също така може да индикира слабости в организацията на работата, преодоляването на които би довело до повишаване ефективността и ефикасността като цяло. То е средството за откриване на служителите с потенциал за развитие, както и на тези, които не се справят успешно.

За служителите ползата от атестирането се изразява в поставянето на ясни цели и изисквания към пряката им работа, в получаването на информация за това кои са силните и слабите страни при изпълнение на длъжността, какво трябва да подобрят и какво трябва да преодолеят. Атестирането налага непрекъсната комуникация с прекия ръководител и дава възможност на служителя да участва със своята позиция в целия процес на оценяването.

Резултатите от атестирането рефлектират върху почти всички основни дейности по управление на човешките ресурси:

- кариерно развитие – с получените при атестирането оценки е обвързано повишаването в ранг, както и възможността да се участва в процедурите по конкурентен подбор и за явяване на конкурс за заемане на по-висока длъжност;
- заплащане – нарастването на индивидуалната работна заплата също е обвързано с резултатите от атестирането;
- обучение – установените в процеса на атестирането потенциал за развитие или недостатъчни знания и умения имат съществено значение за определяне потребностите от специализирано обучение.

Периодичното оценяване на степента, в която служителят е постигнал предварително поставените му цели, изпълнил е изискванията за осъществяване на преките задължения по длъжностна характеристика и е демонстрирал компетентностите, необходими за изпълнение на длъжността, се отразява в повишаване на 8 служители на комисията в ранг.

КВАЛИФИКАЦИЯ И СЕМИНАРИ

Само сполучливият подбор и назначаването на персонал с високи професионални възможности не



е достатъчна гаранция за успешното изпълнение на задачите, които стоят пред администрацията. В динамиката на променящата се вътрешна и външна среда, в която работи администрацията, е необходимо разработването и реализирането на такива програми за обучение, които да гарантират, че служителите имат необходимите знания, умения и нагласи. Обучението е важно за администрацията, защото е свързано с интереса ѝ от увеличаване ефективността на нейния основен капитал – човешките ресурси. В този смисъл обучението е част от управлението на администрацията, разбирано като процес на развитие на персонала, насочен към промени в професионалното, организационното и личното поведение, за да се работи по-добре и по-ефективно. Обучението е важно и за отделния служител. То създава възможности за усъвършенстване на индивидуалното изпълнение, за повишаване удовлетвореността от работата, за кариерно развитие и засилва мотивацията.

В рамките на общото задължение на органа по назначаването да осигури условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на държавните служители, могат да се обособят следните видове обучение:

В зависимост от целите, които се поставят пред обучението:

■ Обучение за служебно развитие

Основната цел на обучението за служебно развитие е формирането на административни и управленски знания и развиването на административните умения на държавните служители. В основата на обучението за служебно развитие стои въвеждащото обучение, включващо формирането на знания и умения, свързани с характерните функции и съвременните стандарти за работа в администрацията, както и такива във връзка със спецификата на мениджмънта в публичния сектор.

■ Обучение за професионално развитие

Обучението за професионално развитие има за цел разширяване на знанията, развитие на уменията и промяна в нагласите на държавните служители при изпълнение на техните служебни задължения. В основата на обучението за професионално развитие стои награждащото обучение чрез усвояване на допълнителни знания и умения.

В зависимост от определената в Закона за държавния служител степен на задължителност на обучението:

■ **Задължително обучение**

Това е обучението, което законодателят е счел, че е минимално необходимото, за да може да се изпълнява съответната длъжност. Поради това не може да става въпрос за конкретна преценка на необходимостта от обучение за отделния служител, а всички държавни служители, отговарящи на определени от закона условия, задължително трябва да преминат това обучение в определен срок. Тук се включва обучението за служебно развитие. На задължително обучение подлежат държавните служители, които са постъпили за първи път на държавна служба, назначени за първи път на ръководна длъжност и висшите държавни служители.

■ **Незадължително /специализирано/ обучение**

При този вид обучение ангажиментът на органа по назначаване да изпрати на обучение държавния служител зависи от оценката на потребностите от обучение. Тук се включва обучението за професионално развитие.

През изтеклия период са проведени следните обучения на служители от състава на комисията и нейните членове:

I. Организиран от ИПА

Въведение в държавната служба – 4 участници;
Водене на преговори – 1 участник;
Актуални и спорни въпроси по прилагането на Закона за държавния служител. Съдебната практика на ВАС по прилагането му – 2 участници;
Практическо нормотворчество – 2 участници;
Участие на България в процеса на взимане на решения в ЕС. Комитология – 1 участник;
Политика при управление на държавната собственост. Публично-частни партньорства – 1 участник;
Работа с електронно подписани документи – 1 участник;

Подготовка и участие в срещи за оценка на изпълнението – 1 участник;

Държавен протокол и церемониал – Европейска практика – 4 участници;

Международна конференция „Собствеността на държавата и общините – административни, правни и устройствени проблеми и решения“ – 1 участник;

Информационна сигурност на електронния документооборот – 1 участник;

Документооборот в условията на Е-управление – 4 участници;

Формиране на политики в Европейския съюз – 1 участник;

Практически въпроси по разработката и управлението на проектни предложения по ОП-Човешки ресурси – 1 участник;

Лобизъм и етика – 1 участник;

Противодействие на корупцията в процеса на усвояване на средствата от ЕС – 1 участник;

II. Организиран от Съюз на юристите в България

„Влияние на Гражданскопроцесуалния кодекс върху административния процес“ – 6 участници

III. Организиран от Институт по правни науки при Българска академия на науките

Трудово право – 4 участници

IV. Организиран от МДААР

Управление на администрацията – 1 участник;

Организация на административната дейност и процеси – 2 участници;

Европейска административна практика – 2 участници

Важен елемент от процеса за обучение на служителите е осигуряването на неговото финансиране. Обучението на служителите се осигурява финансово от държавния бюджет и има две групи: Централизирани средства по чл. 35, ал. 6 от Зако-



на за гържавния служител – конкретният им размер се определя ежегодно със Закона за гържавния бюджет за съответната година и обобщения план за обучение на служителите в администрацията; Средства за обучение, предвидени в бюджетите на отделните администрации – техният размер се определя ежегодно със Закона за гържавния бюджет за съответната година в рамките на бюджета на съответната администрация.

ДОСТЪП ДО ОБЩЕСТВЕНА ИНФОРМАЦИЯ

Председателят на Комисията за защита от дискриминация е задължен субект за осигуряване на достъп до обществена информация съгласно чл. 3 от Закона за достъп до обществена информация. Правото на гражданите на информация от гържавен орган, която представлява за тях законен интерес, е основно конституционно право, прогласено в чл. 41, ал. 2 от Конституцията на Република България. Неговото гарантиране и реално упражняване е уредено в Закона за достъп до обществена информация, който урежда обществените отношения, свързани с правото на достъп до обществена информация, която по смисъла на този закон е всяка информация, свързана с обществен живот в Република България и даваща възможност на гражданите да си съставят собствено мнение относно дейността на задължените по закона субекти. Значително нарасналият обем на предоставената през 2008 г. информация от КЗД по реда на ЗДОИ е доказателство за порасналия авторитет на институцията.

От правото си на достъп до обществена информация през 2008 г. са се възползвали дванадесет лица и граждански организации при само две заявления за 2007 г. Освен че неколккратно нарасна броят на исканията за достъп до обществена информация, се разнообрази и техният характер. Интересите на гражданите са насочени не само към най-обща информация за работата на комисията, но и към данни за планирането на дейността, административното обслужване на гражданите, организационни мерки за подобряване на работата, конкретна информация за превантивната дейност на институцията и др.

Основно внимание през изминалата година беше обърнато на разработването на разяснителна информация за гражданите как да упражнят правото си на достъп до информация и разширяване на обема на публичната информация. Преди всичко в тази насока се създаде информационно табло и се разшири със специална рубрика официалната интернет страница на комисията. Гражданите и организациите могат онлайн да получат актуална информация за:

- нормативни актове, регулиращи дейността на администрацията;
- описание на база данни, регистри и новости в

регистрите;

- информация за звеното, което отговаря за приемане на заявления за предоставяне на информация;
- формите за предоставяне на обществена информация;
- формуляр за заявление по ЗДОИ;
- програми и стратегии;
- отчет за работата на КЗД по години.

Тази тенденция ще се запази и през настоящата година, като публичната информация ще бъде разширена с регистъра на изгадените от комисията индивидуални административни актове и пълно описание на административните услуги и начина на получаването им.

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Здравето при работа, здравословните и безопасни условия на труд са сред най-значимите социални ценности на обществото, конституционно право на всички заети. Затова една от основните задачи в управлението и особено в управлението на човешките ресурси е опазването на здравето и трудоспособността на работещите.

Осигуряването и поддържането на безопасни и здравословни условия на труд е важна област от управлението на всяка дейност и организация. Основната цел на тази дейност е да се съхранят здравето и трудоспособността на заетите в организацията, да се предпазят те от неблагоприятните въздействия и рискове, свързани с условията на производството и с изпълнението на трудовете им задължения.

Интегрирането на системата за безопасност и здраве при работа с другите цели на фирмата, свързани с бизнеса и управлението като производителност, качество и опазване на околната среда, е от значение за ефективното функциониране на системата и реалното подобряване на условията на труд. За целта е необходимо и прилагането на гъвкав подход в управлението на администрацията.

Прилагането на системния подход в управлението намира място и при условията на труд. Системите за управление на безопасността и здравето при работа /БЗР/ на МОТ са показателни в това отношение. В системите за управление на БЗР намират отражение тространната структура на МОТ, обединяваща правителствени органи, работодатели и работници/служители, както и ценностите и принципите, залегнали в конвенциите, свързани с безопасността и здравето при работа. Системите на МОТ улесняват работодателя при изпълнение на задълженията му, произтичащи от националното законодателство.

Характерните черти на тази система за управление са: идентифициране на опасностите и оцен-

ка на риска, превенция и контрол, оценка и одит и дейности за постоянно подобряване. При организацията на трудовата дейност е необходимо да се предотвратява или ограничава всяко неблагоприятно въздействие, произтичащо от характера и организацията на работата, използваната технология, работното оборудване, работното място и дейност, и да се осигуряват оптимални условия на труд, висока работоспособност, ефективност и удовлетвореност от труда. Изпълнението на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд се свързва с изискванията за извършване на оценка на риска.

Създаването на добри материални и груги условия за протичането на трудовия процес е един от най-важните фактори за закрилата на труда на работещите, за опазването на техния живот и здраве и за ефективно осъществяване на дейността на администрацията. Развитието на научно-техническия прогрес и неговото приложение има две основни последствия: от една страна, подобряването на материалните условия на труд води до премахване на редица опасности за живота и здравето, от друга страна, развитието и внедряването на научно-техническите постижения създава нови вредности и опасности. В тази връзка за ръководството на комисията произтича необходимостта да провежда технически и организационни мерки, за да се създадат юридически гаранции за предотвратяване или компенсирание на вредното влияние на трудовия процес върху заетите лица – да се опази физическият и психическият интегритет на човека от външно въздействие върху него.

Със своето управление ръководството на КЗД е създавало на работните места условия за безопасност и охрана на здравето на работещите, като е направено следното:

- извършени са наблюдения и анализ на условията на труд и трудовата среда;
- разработени са програми и мерки за предпазване, намаляване и/или отстраняване на вредното въздействие на материалните фактори и средата върху здравето и безопасността на заетите лица;
- направена е оценка на риска, който не може да бъде предотвратен;
- приспособяване на работните места, на работното оборудване и технологии към индивида, за да се избегне отрицателният ефект на трудовата дейност върху здравето;
- адаптиране на технологичните процеси и работното оборудване към съответното равнище на техническия прогрес;
- разработване на политика и стратегия за изследване, контрол, превантивност и действия, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд и обхващащи технологията, работни-

те места, условията на труд, организацията на производството и социалните отношения;

- предоставяне на необходимата информация на работещите във връзка с осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд;
- означаване на съществуващите опасности и източници на вредни за безопасността и здравето фактори.

ИНФОРМАЦИОННО ОБСЛУЖВАНЕ

Членството на България в Европейския съюз и интеграцията на управленските политики и новите информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в публичните органи изисква внедряването на европейски стандарти във всички администрации, които предоставят услуги, за да се стандартизира и гарантира качеството. Комуникацията е един от основните фактори, на които се гради ефективно взаимодействие между организацията и нейните клиенти и партньори. Също така играе основна роля при изграждането на връзките вътре в самата държавна единица. Осигуряването на надеждна, високо-функционална комуникационна мрежа води до икономия на време и ресурси. Обезпечава ефективен комуникационен процес.

Доброто информационно и комуникационно осигуряване е предпоставка за подобряване на качеството на административното обслужване. Процесът на глобализация и динамиката в развитието на съвременното информационно общество налагат все повече използването на електронни технологии за обслужване на гражданите и бизнеса. Преходът от традиционен административен модел към предоставяне на интегрирани административни услуги на гражданите и бизнеса със средствата на информационните технологии е залегнал в Стратегията за електронно правителство, приета от Министерски съвет с Решение № 866 от 28 декември 2002 г. Целта на правителството е осъществяването на модерно и ефективно управление със средствата на съвременни ИКТ за посрещане реалните потребности на гражданите и бизнеса по всяко време и на всяко място. Комисията за защита от дискриминация е разположила своите работни помещения на два отделни етажни пояса, но функционално свързани посредством структурна кабелна система. В нея се включват кабелната инфраструктура, инсталираният и интегриран комуникационен софтуер и хардуерните платформи. Освен Intranet средата съществува Internet свързаност чрез оптичен кабел, който осигурява гарантиран високоскоростен трансфер на данни. В специално съвършено помещение се поддържат необходимите комплексни условия за надеждното функциониране на машините. Има изградена учреденска цифрова телефонна централа (ISDN), осигуряваща комбинирано предаване на аналогови и цифрови сигнали. Централата-

та е снабдена с подходящ софтуер за таксуване и лимитиране. Достъпът до помещенията се осъществява с помощта на магнитни карти, които са и своеобразна легитимация за притежателя. Контролът на достъпа се поддържа от специализиран софтуер.

Наредбата за Административното Обслужване по чл. 12, ал. 4 от Закона за електронното управление (загл. изм. – ДВ, бр. 47 от 2008 г., в сила от 01.06.2008 г.) в частта относно политиките за използваните дизайни и интерфейси на информационните системи поставя техническите изисквания и политики към използваните графични и други информационни системи, към достъпността до електронните административни услуги. **Наредбата за вътрешния оборот на електронни документи и документи на хартиен носител в администрациите по чл. 42, ал. 1 от Закона за електронното управление** (в сила от 13.06.2008 г., приета с ПМС № 101 от 17.05.2008 г., обн. ДВ, бр. 48 от 23.05. 2008 г.) урежда общите правила относно вътрешния оборот на електронни документи и документи на хартиен носител. Цитираните наредби уреждат по един нов начин целия процес по едновременно работа с хартиени и електронни документи във всички административни органи. Съобразявайки се с така поставените изисквания на държавната власт за приважване на информационните системи в съответствие с единната електронна среда и в изпълнение на чл. 43, ал. 1 от ЗЕУ за оперативна съвместимост, Комисията изгради своите ИТ системи, като възложи проектирането, изпълнението и внедряването на външни изпълнители, т.е. чрез прилагане на аутосорсинг – една положителна крачка в посока на либерализация на публичните услуги. Аутосорсингът е вече стандарт на поведение, свързващо звено между администрациите и процесите на глобалното управление.

За нуждите на комисията се създаде интегрирана информационна система във връзка с прилагането и спазването на Закона за защита от дискриминация. Системата максимално улеснява лицата, които се считат дискриминирани на основата на признаците по ЗЗДискр., да сезират чрез жалби, сигнали или други допустими форми комисията. Актуализира се съществуващата деловодна система, подчинена както на посочените по-горе изисквания по цитираните наредби, така и на изискванията на Правилата за производство пред КЗД, автоматизираща кореспондентските отношения между комисията, лицата и институциите. Интегрираната ИТ система поддържа публичен регистър за издадените от комисията и влезли в сила решения и задължителни предписания по смисъла на чл. 47, т. 7 от ЗЗДискр. Системата притежава функционални възможности за образуване в дела на разпределените по състави входя-

щи документи и електронно отразяване на всички етапи, свързани с образувано производство пред КЗД. Не на последно място системата притежава достатъчно надеждни средства за защита на информацията, съхранение на информацията и политики за достъп до електронно съхраняваните дела и регистри.

Приложената технология е съобразена с намеренията на КЗД да разшири обхвата на дейността си, като разкрива поетапно децентрализирани звена (регионални представителства) на територията на областните градове в страната. За целта се разработи програмен продукт, осигуряващ отдалечен достъп на входа на системата за производство по спазване на Закона за защита от дискриминация чрез WEB базирана технология.

В комисията е осигурена възможност за откриване на временни работни места посредством надеждна и сигурна безжична технология. Мрежата е защитена със съвременни средства за криптиране.

Значителна част от оригиналните документи по преписките се сканират и прикачват чрез FTP server към релативната база данни, като за целта е осигурена бързо действаща сканираща техника. Сайтът на Комисията www.kzd-nondiscrimination.com се поддържа, обновява и актуализира своевременно с постъпващите новини и съобщения. Сайтът предлага възможност за пълно управление на съдържанието за публикуване, анализи на необходимостта представяне, проектиране и професионално изпълнение на информационната структура, визуалната комуникация и потребителски интерфейс. Работи се на завидна посещаемост от страната и чужбина. При проверка чрез Google Page Rank страницата се класира на трета от десет възможни позиции. Подпомага гражданите да се ориентират в нормативната база на КЗД, да извличат формуляри образци, както да подават жалби on-line. Има достъпен и четлив форум за обмен на мнения и обратна връзка.

СЕДМИ РАЗДЕЛ

7





ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДЪРЖАВНИ ОРГАНИ И ДРУГИ ИНСТИТУЦИИ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ИНСТИТУЦИИ

Комисията за защита от дискриминация през отчетната година продължи успешната работа и партньорските контакти с държавни институции и обществени организации в областта на дискриминацията.

Комисията работи много добре с редица държавни органи: с Комисията за правата на човека и вероизповеданията към Народното събрание, с Министерския съвет и по-специално – с Национален съвет по етнически и демографски въпроси, с Министерството на труда и социалната политика, с Агенцията за хората с увреждания, с Министерството на външните работи, с КНСБ и КТ “Подкрепа”. По всякакви въпроси, по които сме се обръщали към тях, независимо от техния характер – осигуряване материали или даване на становища по преписки, както и по други организационни въпроси, сме срещали разбиране и пълно съдействие.

Представители на КЗД взеха активно участие в редица прояви съвместно с държавни институции, свързани с равното третиране, като: Седмицата на социалната политика, организирана от МТСП,

семинар по проект Прогрес на Национален съвет по етнически и демографски въпроси, съвместен семинар с МТСП на тема „Равно заплащане на мъжете и жените”, семинар на МТСП „Национален каталог на добри практики на антидискриминация”, Национална конференция на Национален съвет по етнически и демографски въпроси „Инициативи за повишаване чувствителността на обществото към прояви на дискриминация” и др.

Активно работи КЗД с Министерството на външните работи. Поредицата информации и становища на Комисията за защита от дискриминация, като например престъпленията от омраза, програми и добри практики в борбата с расизма, ксенофобията, етническата и религиозна дискриминация и др., спомагат на МВНР да представи обективно активната дейност на България, в т.ч. и на КЗД, в областта на равното третиране и антидискриминацията. Тясното сътрудничество в работата по нормативни документи и съвместното участие в различни мероприятия в Съвета на Европа, Европейската комисия, Европейския съюз, различните комитети и работни групи, дава добри резултати и се оценява положително от на-





шите европейски партньори. Препоръките на ЕК, които ни бяха дадени през 2007 г. по отношение укрепване на административния капацитет, материалната база и регионалните представители, през 2008 година, са изпълнени.

През отчетния период бяха създадени и започнаха работа две междуведомствени работни групи:

КЗД, МЗ и МТСП – по здравни и социални проблеми
КЗД и МОН – по въпросите на образованието.

През годината се проведе дискусия – семинар със съдии от Върховния касационен съд и съдии от Административния съд – София град, по практики на КЗД и на административните съдилища по прилагането на Закона за защита от дискриминация. С това мероприятие се продължи създадената практика да се провеждат срещи, на които се дискутират проблемите по прилагането на антидискриминационното законодателство.

Както и през миналите години, и през изтеклата 2008 г. продължи взаимодействието на Комисията за защита от дискриминация с ръководствата на областите и общините. По всеки въпрос, по който сме се обръщали към тях – проблеми на комисията или съвместни мероприятия – са се отзовавали с

компетентност, разбиране и активно участие.

През годината бяха актуализирани общински координатори за работа по въпросите на дискриминация, при което, с единични изключения, общини са определили своите представители.

Във Варна беше проведен семинар с общинските координатори от Североизточна България, на който членовете на комисията и представители на администрацията запознаха участниците със Закона за защита от дискриминация и практиката на съдилищата, дадоха се конкретни примери за работа с жалбоподатели. През 2009 г. са предвидени да се проведат подобни семинари в останалите икономико-географски региони.

Както беше споменато, областните управители и кметовете на общините активно съдействат на комисията за намиране на помещения за нейните регионални представители, което сочи тяхната съпричастност към дейността на нашата институция. Партньорството с националния омбудсман се гради на общата цел, която двете държавни институции изповядват – защита правата на човека. Всяка от тях, със своите специфични механизми, дава своя принос в недопускане на нарушения както в областта на неравното третиране, така



и от страна на администрацията. В организираната от омбудсмана международна конференция „Правата на човека – обетованата земя на закона, но и на справедливостта“ активно участие взеха представители на КЗД. От своя страна националният омбудсман лично или чрез негови представители взема участие във всички мероприятия на КЗД. Уверени сме, че КЗД и националният омбудсман както досега, така и в бъдеще ще работят в близко партньорство.

ПАРТНЬОРСТВО С НПО

Комисията за защита от дискриминация работи с редица неправителствени организации, като досегашните наши партньори са: Съюз на слепите в България, Съюз на глухите в България, Съюз на инвалидите в България, Фондация на родители на деца с епилепсия, Българска асоциация на лица с интелектуални затруднения, Български хелзински комитет, Център за нестопанско право, фондация „Български адвокати за права на човека“, Организация на евреите в Българи „Шалом“, фондация С.Е.Г.А., фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“, фондация „Кулър България“, Конфедерацията за защита на здравето, „Джондър

проект“, „Жар“, Институт „Отворено общество“, „Романи Бахт“, Център за психологически изследвания, Международен център по малцинствата и културните взаимодействия, Българска гей организация „Джемани“, Национален ромски център „Свети Георги“, Европейски институт. През годината комисията подписа споразумение за сътрудничество с „Българско сдружение за личностна инициатива“.

По инициатива на Национален демократичен институт в началото на годината беше проведена среща за обмяна на добри практики в областта на равните възможности с жени депутати от Румъния и Турция. Те изразиха своето задоволство от активната работа на комисията и подчертаха, че при тях такъв орган, който да разглежда и решава проблеми във всички форми на дискриминация, не съществува.

КЗД си партнира с НПО както в случаите на осъществяване на своята превантивна дейност, така и при извършване на контролните си функции на взетите от комисията решения. Например лично изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания Минчо Коралски участва в проверката на министерствата за осигурен дос-

тъп го и в сградите на министерствата. Комисията участва в мероприятия, които се организират от неправителствените организации. Така например представители на КЗД са взели участие в: дискусия, организирана от Британския съвет, на тема „Медии и многообразие“, конференция, организирана от БЦДИ, среща с фондация „Джакомо Броколини“, участие в семинар на БАЛИЗ, участие във фестивал, организиран от център „Алипе“, участие в семинар на тема „Политики на равнопоставеност между мъжете и жените“, организиран от „Джендър изследвания“, участие в семинар на Международния ромски образователен фонд, участие в кръгла маса „Правото на образование на деца с умствени увреждания“, организирана от Български хелзинкски комитет, участие в кръгла маса на фондация „Екип“ и фондация „Здравни проблеми на малцинствата“, посветена на подобряване достъпа до здравни грижи на ромските жени и деца в селските райони, участие в дискусии на проекта за Семейен кодекс на тема „Имат ли място еднородните двойки в този закон“ и „Оглушителна тишина: случаят в моето училище“ – организирани от „Джемини“ и проведени в края на миналата година. Също в края на година предста-

вители на КЗД взеха участие в конференцията, посветена на 10-ата годишнина от работата на Европейския съд за правата на човека, организирана от фондация „Български адвокати за правата на човека“.

Партньорството с неправителствените организации спомага извънредно много на комисията да води широка кампания в обществото за борбата срещу дискриминацията. От друга страна, тези организации са своеобразен коректив как държавата чрез своите органи изпълнява задължението по осигуряване на равното третиране на гражданите си.

МЕДИЙНА ПОЛИТИКА

През 2008 г. работата на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) с медиите продължи да бъде активна. В становище на Комисията по правата на човека и вероизповеданията към парламента се отбелязва, че растящата популярност на КЗД се дължи и на добрата ѝ работа с медиите. Подобна оценка радва и същевременно ангажира.

През годините в движение се изграждаше нашият стил на работа с журналистите, на общуването с тях, защото това е и наука, и умение. Затова





цялостната ни медийна политика се гради с ясната мисъл и ангажимент към отговорностите на журналиста, чиято работа е да задава въпроси, да получава отговори, за да информира след това за случващото се. Стремешт ни е да не оставаме журналистически въпрос без навременен отговор, стига обективни обстоятелства да не пречат. Защото трябва се съобразяваме и със спецификата на институцията, за която работим. Така съхраняваме баланса в нашите взаимоотношения с медиите. Показателен е фактът, че контактите ни с много журналисти вече се градят не само на взаимното уважение и зачитането на професионалните усилия и умения на другия, а и на натрупаното доверие. Наш приоритет е тези стойностни величини да бъдат съхранени и доразвити. За да работим с колегите така, че да си трябваме. Пресцентърът на комисията продължи практиката си да дава навременна и точна информация на медиите за работата на комисията както в антидискриминационното правоприлагане, така и в превенцията. Интересът към определени преписки бе впечатляващ и демонстриран като присъствие на журналисти на съответните заседания. Лидер в това отношение бе преписката, образувана по

жалба на родители срещу учителските синдикати заради стачката на учителите – на първото заседание присъстваха 32-ма журналисти, а собствен мониторинг, без да е изчерпателен, установи, че събитието за един ден е било във фокуса на 62 национални и регионални медии.

А решението на комисията по този казус имаше също подобаващ ефект в медиите, като един от интересните коментари бе във в. „Стандарт“: „Шамар за тайфуна „Янка“... Вярно, санкцията е по-скоро символична и няма да има други последици, но тя е единственият израз на обществено порицание срещу онова, което направиха организаторите на стачката с деца и родители“.

При запознаването на медиите с решенията на комисията се наблюдава и един проблем – пресцентърът няма право да ги огласи по закон преди да е изтекъл 14-дневният срок за обжалване. И понякога колегите журналисти получават информацията за дадено решение на комисията от страниците по преписката, които вече са го получили. Тази информация обаче не винаги е поднесена на медиите по най-коректния начин и са налице недоразумения. Затова пресцентърът си позволява да избере компромиса – при по-значими преписки да

осведомява медиите за решенията на комисията преди изтичането на законовия срок, за да бъде информацията точна и вярна.

Както и в други години журналисти присъстваха на заседанията по интригуващи ги преписки, търсеха контакти със страните, доразвиваха темата, намираха аналози на евентуалния дискриминационен акт. По този начин те участваха в превенцията срещу дискриминационните действия в обществото ни и същевременно огласяваха дейността на комисията.

Интензивното присъствие на комисията в различни региони на страната с провеждането на семинари и открити приемни, със създаването на регионални офиси, интригуваше местните медии, те попитаха информацията за цялостната дейност на комисията, звъняха и търсеха още новини и факти, с които допълваха своите материали, а после ставаха наши глашатаи.

Сериозен отзвук в национални и регионални медии имаше организираният във Варна семинар от Комисията за защита от дискриминация в сътрудничество с Националния институт на правосъдието за практикуващи юристи на тема „Партньори в борбата срещу дискриминацията“. БТА и другите информационни агенции, национални и регионални ежедневници и електронни медии отразиха събитието.

Практиката КЗД да се самосезира по публикации в медиите продължи и през 2008 г., като тези самосезирания през годината са четири. Това е още едно доказателство, че медиите със своите екипи могат да бъдат необходим и ценен партньор на КЗД срещу проявите на неравно третиране около нас.

Пак по собствен мониторинг и по мониторинг, осъществяван във времето от Фокус и БТА, за трите години активна работа на комисията информацията в национални и регионални медии за

нея са над 3300. Не трябва да се пропуска и друг факт – четири пъти (два пъти през 2008 г.) дейността на комисията е уведен материал на водещи национални всекидневници, с огромни букви по главата на вестника.

През 2008 г. след собствен мониторинг, който не би могъл да претендира за всеобхватност, регистрирахме в национални и регионални медии над 840 публикации, свързани с пряката работа и с други инициативи на комисията. Разбира се, материалите са много повече, но е необходим огромен ресурс, за да бъде регистрирано всичко, публикувано в медиите, което отразява цялостната дейност на КЗД. Лидер в това отразяване е БТА – над 130 публикации, вестниците „Дневен Труд“ – 56 бр., „Новинар“ – по 53 бр., Дарик радио с 39, в. „Сега“ – 35, информационният сайт „За града“ – 35, и т. н. През годината близки и съпричастни към работата на комисията останаха ресорните журналисти от БТВ, БТА, БНР, Дарик радио, вестниците „Труд“, „24 часа“, „Сега“, „Новинар“, „Телеграф“, на които дължим много за растящата популярност на нашата институция.

Въз основа на сключени договори с Българско национално радио през годината са излъчени 688 рекламни спота за комисията, а от Дарик радио – 524. Рекламите са излъчени двукратно всеки работен ден и представят по своеобразен начин основната цел на комисията – защита от дискриминация и осигуряване равенство в третирането. С информационните клипове КЗД постига максимален рекламно-превантивен ефект върху огромен брой български граждани.

Работата на Комисията за защита от дискриминация с медиите бе оценена като добра, както се посочи по-горе. И това има своето обяснение. Когато дадена организация не „произвежда“ събития, интересни за медиите, тя прибегва до пресажентството – т.е. създаване на новини и съби-





тия, които да привличат вниманието на медиите, макар понякога да са доизмислени и пресилени. В работата на пресцентъра на комисията това не е необходимо. Защото стореното от КЗД както в антидискриминационното правоприлагане, така и в превенцията, е впечатляващо по обем, интересно е и „произвежда“ събития, които ангажират вниманието на средствата за масова информация. За пресцентъра остава само да поднесе точна, навременна и грамотна списвана информация. Именно това е основата на добрата работа на комисията с медиите.

ФОТОКОНКУРС И КОНЦЕРТ ПОД НАДСЛОВ „СВЕТЪТ НА МНОГООБРАЗИЕТО“

През 2008 г. Комисията за защита от дискриминация (КЗД) организира и проведе фотоконкурс на тема „Светът на многообразието“.

Целта на конкурса бе да се представи толерантността като хармония в многообразието, като уважение, приемане и разбиране на палитрата от човешки индивидуалности и култури, като добродетел, с която се постига балансът в нашия свят.

Шест основни признака, по които може да бъде



уязвена толерантността и осъществена дискриминация, бяха илюстрирани като теми в конкурсните фотографии. Те са пол, раса и етнос, религия и вяра, увреждане, възраст и сексуална ориентация.

На провело се журиране на общо 320 снимки от фотоконкурса „Светът на многообразието“ са определени: първа награда на Желиан Николов, втора награда – на Тодор Янков, и трета награда – на Валентин Христов. Три са и поощрителните награди. Избрани бяха 122 фотографии на 31 различни автори, които се представиха на изложба, организирана от Комисията за защита от дискриминация (КЗД) и Парламентарната комисия по правата на човека и вероизповеданията в сградата на Народното събрание. Тя бе посветена на Международния ден на правата на човека.

Изложбата беше официално открита от проф. Огнян Герджиков, председател на Парламентарната комисия по правата на човека и вероизповеданията, и Кемал Елюп, председател на Комисията за защита от дискриминация.

Всички копия, класирани в изложбата, остават на разположение на Комисията за защита от дискриминация. Тя си запазва правото да ги използва за издаването на албум, както и в други свои издания с разяснителен, обучителен и превантивен характер.

Комисията за защита от дискриминация провежда свои обучителни семинари и открити приемни в цялата страна. Когато е възможно тези инициативи на комисията ще бъдат съпътствани от цялата изложба или от най-доброто в нея. В развитие е и идеята в останалото време, когато не пътува, изложбата да бъде постоянна в сградата на комисията.

Изложбата бе наредена втори път в Младежкия театър „Николай Бинев“ в София. Там тя е съпътстващо събитие на организирания от Комисията

за защита от дискриминация и Министерството на културата вече традиционен тържествен концерт под надслов „Светът на многообразието“ по случай Международния ден на правата на човека. Участваха фолклорни танцови и вокални състави, представящи богатството от култури, етноси и обичаи в страната ни – фолклорен ансамбъл „Евридика“ – Момчилград, Детски вокален състав за автентичен фолклор – София, еврейски хор „Акада“, Сборен състав за ромски фолклор – София, арменски танцов състав „Гарабнер“ – Пловдив, танцова формация „Жестим“, Вокална формация „Тийнс“ към училище за деца с нарушено зрение „Луи Брайл“ – София, Танцов състав за автентичен влашки фолклор при читалище „Светлина“ – Неговановци, и Каракачански танцов състав – Сливен. Концертът е посетен от много гости – дипломати, представители на държавни институции и на неправителствени организации, артисти, журналисти, фотографи, граждани. На концерта официално бяха връчени от председателя на КЗД Кемал Елюп и наградите на победителите във фотоконкурса „Светът на многообразието“.

МЕЖДУНАРОДНА ДЕЙНОСТ

Богат бе отчетният период на участие на предста-

вители на КЗД в международни форуми и срещи.

В среща, организирана от ЕК в средата на февруари, на органите по въпросите на равнопоставеността на мъжете и жените по приложението на европейските директиви в тази област, представител на КЗД взе активно участие.

КЗД участва със свои представители в края на февруари 2008 г. в семинар, организиран от Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН) към Съвета на Европа. Целта на срещата бе подпомагането на специализираните органи за равнопоставеност да осъзнаят рисковете и ползите, които възникват при налагането на интеграционните политики и които оказват активно влияние при осигуряването на равно третиране и недискриминация.

На проведеното през април годишно общо събрание на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност /EQUINET/ представител на комисията беше избран за член на изпълнителния борд на EQUINET. Тази номинация сочи положителната оценка, която се дава за дейността на българската Комисия за защита от дискриминация.

Представител на КЗД участва в семинар, организиран от Европейската правна академия в гр. Трир – Германия. Темата на семинара е била посветена





на обмяна на добри практики по прилагането на европейските директиви.

В началото на месец юни представители на КЗД взеха участие в конференция, организирана от Европейската комисия в Белфаст, Ирландия. Конференцията бе посветена на различните проекти за насърчаване на толерантността, осъществени в страните членки на ЕС по време на 2008 г. – Европейската година на културното многообразие. По време на конференцията са проведени работни групи, чиито участници са обсъдили различните методи за подобряване на комуникацията между органите на равнопоставеност и обществеността.

През месец юни представители на Комисията взеха участие в експертна среща, организирана от Финландското председателство на ОССЕ на тема „Престъпления от омраза“. Срещата бе проведена с цел анализиране на понятието „престъпления от омраза“, както и провокиране на дискусия за трудностите, които възникват при прилагането на законите за равно третиране или събирането на достатъчно информация за проявите на „престъпления от омраза“ в различните държави.

Председателят и зам.-председателят на Комиси-

ята за защита от дискриминация взеха участие в първата среща на високо равнище, посветена на ромите, организирана от Европейската комисия през септември месец под патронажа на председателя на ЕК Жозе Мануел Барозо и френското председателство на Съвета на Европа. Събитието събра над 400 представители на европейските институции, правителствата, парламентите и гражданското общество на страните членки, включително на водещи ромски организации.

В началото на месец октомври представители на КЗД взеха участие в семинар в Рим, организиран от Европейската мрежа на органите за равнопоставеност – Equinet, на тема „Анализ на множествената дискриминация и ефективни мерки против нея“. По време на семинара бяха обсъдени различните прояви на дискриминация въз основа на повече от един признак и ролята на органите на равнопоставеност при превенцията и борбата с множествената дискриминация.

Представители на КЗД взеха участие в годишната среща на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност – Equinet, която се състоя в края на октомври месец в Брюксел. Срещата обърна внимание на промените в антидискриминацион-

ното законодателство на европейско ниво.

Участия на представители на КЗД като лектори в различни мероприятия през 2008 година

По покана на посолството на Република България в Берлин председателят на КЗД изнесе лекция в дискуссионен подиум на тема „Ромското население в процесите на интеграцията и основните дейности на КЗД в тази насока.“ Дискусията се проведе след представянето на книгата „Цигани на Черно море“ от авторите Елене Марушиакова и Иван Попов. Участници в мероприятиято бяха германски и български депутати и учени.

През септември месец член на КЗД бе поканен в Женева като лектор в обучителен семинар, организиран от Международния обучителен център към Международната организация на труда – ILO. Темата на лекцията бе прилагането на европейските директиви на национално ниво. В лекцията беше представена комисията като независим държавен орган по равнопоставеност и обрънато специално внимание на практиката на комисията по отношение на дискриминацията на пазара на труда.

На 9 и 10 октомври в Страсбург, Франция, се про-

веде конференция, организирана от Съвета на Европа на тема „Укрепване на ефекта на Рамковата конвенция за защита на националните малцинства“. Конференцията чества 10-годишнината от създаването на Конвенцията за защита на националните малцинства. В отговор на покана от организаторите на събитието председателят на комисията бе един от лекторите на събитието. Основните точки в неговата презентация включваха: Конвенцията за защита на националните малцинства като инструмент за поощряване на диалога между властта и националните малцинства; Конвенцията като баланс между насърчаването на правата на националните малцинства и тяхната интеграция в обществото и Конвенцията и нейното прилагане в обществото днес.

През ноември месец в Братислава се проведе регионална конференция на тема „Позитивната дискриминация: сравнителен анализ на България, Румъния, Словакия, Унгария и Франция“. Конференцията бе организирана от Центъра за култура и сътрудничество - Френския институт, София. Заместник-председателят на КЗД взе участие с тема, посветена на позитивната дискриминация в образованието в България.





Представител на комисията взе участие в семинар, проведен в Гент - Белгия и посветен на въздействието на наднационалното право върху националното право, регулиращо индустриалните отношения. Изложението му е посветено на колективното договаряне и колективните действия при решаване на колективните трудови спорове/свободата на професионално сгружаване/.

Комисията за защита от дискриминация – домакин на събития и работни срещи

През месец февруари на посещение в Комисията за защита от дискриминация беше Комисарят по правата на човека на Съвета на Европа г-н Томас Хамарберг. По време на срещата представители на КЗД и г-н Хамарберг обсъдиха работата на комисията по прилагането на Закона за защита от дискриминация, превантивната ѝ дейност и нейните цели за предстоящата година включително назначаването на регионални представители на КЗД в различните области на страната. Господин Хамарберг отбеляза доброто взаимодействие на Комисията както с правителствените институции, така и с неправителствените организации. Също през месец февруари на посещение на Коми-

сията за защита от дискриминация бяха жени депутати от Република Турция и Република Румъния. Визитата бе организирана със съдействието на Националния демократически институт с цел гостите да имат възможност да се запознаят с дейността на КЗД, както и да съпоставят практиките на КЗД с тези в своите държави в сферата на полово равнопоставеност. В заключение на проведената среща гостите единодушно изразиха мнението, че от посетените от тях български институции, чиято работа е в сферата на равнопоставеност и недискриминация, остават с впечатлението, че КЗД е институцията с най-ясно поставени цели, добра организация и активна дейност в борбата ѝ срещу дискриминацията.

През месец април на посещение в КЗД бяха докладчици от Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността на Съвета на Европа. Двудневната им визита в страната бе с цел осъществяване на мониторинг по изпълнението на препоръките, съдържащи се в Третия доклад за България на ЕКРП, приет през 2003 година. Предмет на дискусии между докладчиците и КЗД бяха практиките на комисията, нейната мониторингова дейност и извършвания контрол по изпълнението на нейните решения и задължителни предписания.

През месец април на посещение в КЗД бяха представители на Датския институт по човешките права – DIHR – независима национална институция, разглеждаща въпросите по човешките права, занимаваща се с изследвания, образование и прилагането на национални и международни програми. Посещението на института в КЗД бе свързано с проучване с цел съставяне на доклад за Европейската комисия за практиките в 27-те страни членки на ЕС по въпросите на хомофобията и дискриминацията на основа сексуална ориентация. Комисията за защита от дискриминация бе домакин на двудневна работна среща, организирана от

Европейската мрежа на органите за равнопоставеност – Equinet. На съвместното мероприятие присъстваха над 50 представители от органите на равнопоставеност от 20 държави на Европейския съюз. Equinet редовно организира обучения с антидискриминационна тематика в различните държави членки на ЕС, но за първи път таква обучение бе проведено в България през месец юни.

През октомври делегация от Института по законодателство към Върховната рада на Украйна бе на петдневно посещение в Комисията за защита от дискриминация. Визитата бе осъществена със съдействието на TAIEХ към Европейската комисия и бе с цел запознаване представителите от Украйна със Закона за защита от дискриминация и дейността на КЗД.

По време на посещението бяха дискутирани правната рамка и българското законодателство за борба с дискриминацията. Обсъдени бяха методите за разработката и одобрението на антидискриминационното законодателство в рамките на правната система на ЕС, както и начинът за мониторинг на ефективността на процеса по прилагането на това законодателство.

По инициатива на КЗД представителите на Ин-

ститута по законодателство към Върховната рада на Украйна имаха среща с членовете на Комисията по правата на човека и вероизповеданията в Народното събрание, с националния омбудсман, с членове на Комисията за борба с трафика на хора и с ръководството на Върховния административен съд.



ОСМИ РАЗДЕЛ





ПРИОРИТЕТИ

През 2009 година Комисията за защита от дискриминация ще продължи активната си дейност по решаване на казусите, по които е сезирана, за предотвратяване на неравното третиране и създаване на равни възможности за всички.

Няколко са основните приоритети за работата на комисията през следващата година:

■ Регионалните представители

Ще се работи за осигуряване на помещения и назначаване на служители във всички областни градове. Комисията ще направи всичко необходимо,

за да осигури нужните условия за нормалната работа на своите представители, като максимално улесни на местно ниво достъпа на всички хора, желаещи да се обърнат за помощ към нея.

■ Превантивната дейност

Както и досега това ще бъде основен приоритет



за комисията и през следващата година. Ще бъдат проведени национални обучителни семинари с прокурори и адвокати по прилагането на андискриминационното законодателство и практиката на КЗД. Предвиждат се и специализирани семинари по материи – здравеопазване, образование, вероизповедания и др. Ще продължат да се провеждат регионални семинари с областните и общинските координатори.

■ Европейски проекти

Водещ приоритет в работата на комисията. Участието в реализацията на проекти ще допринесе значително за утвърждаване на нейния авторитет и от друга страна ще повиши професионалната квалификация на служителите.

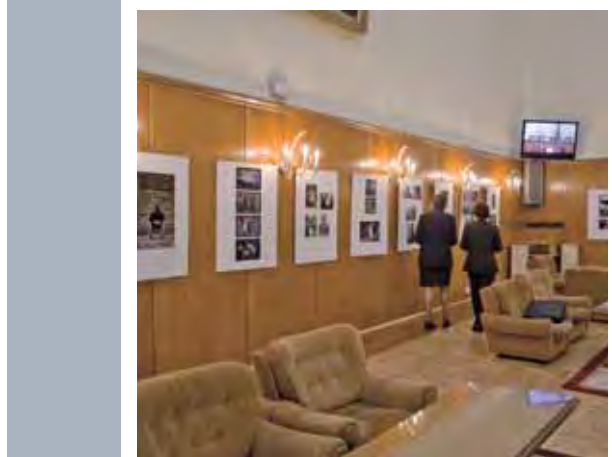
■ Международното сътрудничество

Този вид сътрудничество ще бъде насочено към активното участие в различни европейски форуми

и установяване на трайни отношения със сродни европейски органи за защита от дискриминация. Нов акцент от дейността на комисията ще бъде предаване на опита на КЗД в други европейски страни, които през изминалата година изяха желание за това.

■ Контрол по изпълнение на актовете на комисията

Спазването на наложените принудителни административни мерки, постановени за предотвратяване или преустановяване на нарушенията на Закона за защита от дискриминация или други закони, уреждащи равенство в третирането и заплащането на санкциите по конкретни решения, ще бъде обект на особено внимание от страна на комисията.



Комисията за защита от дискриминация организира и проведе през 2008 г. фотоконкурс на тема “ Светът на многообразието”. В изданието са публикувани част от снимките, участвали във фотоконкурса и в едноименната изложба.

Автори на публикуваните снимки са: Свилен Панайотов, Галин Димов, Нина Николова, Методи Плачков, Диляна Стойчева, Желиан Николов, Генчо Петков, Стоян Илиев, Велизара Георгиева, Георги Казлачев, Валентин Христов, Бедрос Азинян и Ирена Данаилова.