



ГОДИШЕН ОТЧЕТ



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ



ГОДИШЕН ОТЧЕТ

София 1125
бул. Драган Цанков 35
тел.: 02 807 30 30
факс: 02 870 84 48
www.kzd-nondiscrimination.com

1125 Sofia, Bulgaria
35, Dragan Tzankov Blvd.
phone: + 359 2 807 30 30
fax: +395 0 870 84 48
www.kzd-nondiscrimination.com

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR
PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

ГОДИШЕН
ОТЧЕТ

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



СЪДЪРЖАНИЕ

ПЪРВИ РАЗДЕЛ - Увод.....	4
ВТОРИ РАЗДЕЛ - Производство за защита от дискриминация.....	9
ТРЕТИ РАЗДЕЛ - Превантивна дейност, изследвания и проучвания..	32
ЧЕТВЪРТИ РАЗДЕЛ - Административен капацитет	46
ПЕТИ РАЗДЕЛ - Регионални представители	56
ШЕСТИ РАЗДЕЛ - Европейски проекти, международна дейност.....	75
СЕДМИ РАЗДЕЛ - Актове на КЗД и контрол по изпълнението им	86
ОСМИ РАЗДЕЛ - Заключение	95

1

ПЪРВИ
РАЗДЕЛ





Дискриминацията е явление, което се среща във всички общества, то не е чуждо и на най-развитите и стари демокрации в света. Тя има различни проявени форми и еволюира, тъй като се основава на социалните стереотипи и предрасъдъци, които също бележат динамика във времето. Но обща нейна характеристика е, че отразява несправедливо отношение към различия като към непълноценен индивид. Не винаги тя е преднамерена, а понякога е обусловена от подсъзнателните представи за добро и лошо, сформирани на база идеализиране на себеподобните и неприемане на различните. От гледна точка на жертвата дискриминацията е чувство на унижение и накърняване на човешкото достойнство, които тя счита, че не заслужава.

Дискриминацията не засяга само конкретната жертва. Колкото и да е възможно тя да бъде обяснена с естественото устройство на човека, то в толкова по-голяма степен е опасна и вредна за съвременното общество в контекста на глобализа-

ция в национален и международен аспект, защото е в състояние да подкопае демократичните ценности и принципи на достойнство, равноправие и взаимно уважение между хората. Дискриминацията не само поставя в риск разбирателството, свободата, сигурността и мира. Тя потенциално може в мирно време да попречи на достигането на високо равнище на заетост и социална закрила, на повишаването на жизнения стандарт и качеството на живот, на икономическата и социалната интеграция.

Отчетът на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) за 2009 г. е от особено значение. Той е равностойка не само за нейната работа през годината, а включва и сравнителен статистически анализ на дейността ѝ през 5-годишния мандат.

През 2009 г. дейността на Комисията за защита от дискриминация е обусловена от следните предпоставки:



■ Държавна институция с изграден авторитет в България и Европа

Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, със значими правомощия в тази насока, установени в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), включително да осъществява превантивни дейности за повишаване чувствителността на обществото по всички въпроси, свързани с дискриминацията.

Комисията за защита от дискриминация е специализиран орган за равенство по смисъла на антидискриминационното право на Европейския съюз (*Директива 2000/43/ЕС, Директива 2002/73/ЕС, Директива 2004/113/ЕО, Директива 2006/54/ЕО*). КЗД е създадена и функционира в съответствие с Парижките принципи (*Резолюция 1992/54 на Комисията на правата на човека, ООН*) и Препоръка №2 на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН) към Съвета на Европа. Съгласно европейските директиви страните членки трябва да делегират достатъчно правомощия на своите специализирани органи за равнопоставеност, така че те да могат да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация в разследването на техните жалби за дискриминация, да провеждат независими проучвания на дискриминацията, да публикуват независими доклади и да отправят препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията. Специализираният орган

за равнопоставеност трябва да има юридическа, финансова и оперативна независимост.

Присъединяването на България към ЕС постави нови предизвикателства пред страната ни, особено по отношение на законодателните промени, които засегнаха различни сфери от нашия живот и които трябваше да приведат в съответствие националното ни законодателство с европейското.

Може да се отчете, че Република България е изпълнила препоръките на ЕК и Комисията за защита от дискриминация успешно изпълнява задачите на национален антидискриминационен орган.

КЗД е активен член на Европейската мрежа на органите за равенство EQUINET, в която членуват 36 сродни органи от всички държави членки на ЕС (КЗД беше представена в Управителния съвет на мрежата).

С оглед на специфичните нейни компетенции Комисия за защита от дискриминация е посочена като национална институция за контакт с Бюрото за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа /ОССЕ/ по въпросите на престъпленията, мотивирани от предразсъдъци. Комисията членува в Консултативния комитет за равнопоставеност на жените и мъжете, Служба за демократични институции и човешки права, Агенцията за основни права, Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността и много други.

Комисията е в сътрудничество и с водещи европейски неправителствени организации, защита-



ващи правата на рискови групи – Информационен офис на Съвета на Европа, Европейски форум на хората с увреждания, Европейски ромски информационен офис, Migration Policy Group, Peace Education Projects – Холандия, UNISYS – Белгия, и други.

■ **Значително увеличаване както на подадените жалби и сигнали до КЗД, така и на образуваните производства пред комисията**

През 2009 г. в Комисия за защита от дискриминация са постъпили 1039 броя жалби и сигнали, докато през 2008 г. те са 738. През отчетната година са проведени от специализираните и разширените състави на КЗД 966 заседания по образувани преписки, а през 2008 г. те са 318. Разликата в цифрите е в пъти.

Образуваните през 2009 г. преписки за разглеждане са 299 броя.

Комисията за защита от дискриминация е оказала през изминалата година независима правна помощ на повече от 2500 души – на телефоните и в приемната на комисията, в откритите приемни, организирани от комисията в различни градове, от регионалните представители на КЗД в 14 града на страната. Част от гражданите, които са потърсили правна помощ в комисията, са консултирани като в правна кантора по въпроси, които не са от компетентността на КЗД. Те са насочени към институциите, пред които могат да поставят проблемите си и в каква форма да направят това.

Нарасналият брой жалби не значи увеличаване на дискриминацията като явление в страната. Поскоро гражданското общество е осъзнало ролята на КЗД и на антидискриминационните стандарти. Поради своята информираност и познаване на закона хората търсят чрез КЗД постигане на генерална превенция за недопускане на дискриминация. Оплакванията за дискриминация, предявявани през 2009 г., се отличават и с по-голяма фактическа и правна сложност в сравнение с предходните години. Това налага провеждането на повече от едно заседание за изясняване на конкретния дискриминационен спор.

■ **Действащи регионални представители на КЗД в 14 областни градове от България**

Регионалната администрация на КЗД се структурира през периода 2008-2009 г. чрез откриване на регионални представителства в административни центрове на България. Този процес не е завършен, тъй като не са обхванати всички области от територията на страната. В резултат и на разяснителната и информационната дейност на регионалните представители броят на жалбите и сигналите, депозирани в комисията, нараства. Активното и конструктивно участие на регионалните представители на КЗД в областта на превенцията затвърди позициите на комисията като

независим орган за защита от дискриминация.

■ **Стабилно и ползотворно сътрудничество с държавни и общински органи, сродни институции и НПО**

В процеса на своето утвърждаване като независим специализиран държавен орган КЗД създава връзки с различните заинтересовани страни в българското общество – институции, сдружения на гражданското общество и медии, като се стреми да бъде максимално полезна на гражданите и уязвимите групи. МТСП, МОН, МЗ, МВР и МВНР, Парламентарната комисия за правата на човека и вероизповеданията, административните, окръжните и районните съдилища в страната, както и други държавни институции, занимаващи се с проблемите на равнопоставеността, се превърнаха в ползотворен партньор в превантивната и практическата дейност на комисията.

Комисията за защита от дискриминация продължи да работи добре с редица неправителствени организации. Тя укрепваше духа на партньорство, обмяната на знания и умения и разширяваше пътищата за предоставяне на независима помощ и консултации в гражданското общество.

Утвърдени партньори на КЗД 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 хелзинкски комитет, Център за нестопанско право, фондация „Български адвокати за права на човека“, Организация на евреите в България „Шалом“, фондация С.Е.Г.А., фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“, фондация „Куиър България“, Конфедерацията за защита на здравето, „Джендър проект в България“, „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“, Фондация „Европейски институт“, „Център за правна помощ – глас в България“ и гражданска инициатива „Справедливост 21“. Комисията установи контакт и работи съвместно с Български съвет за бежанци и мигранти, Сдружение „Социален диалог“, Национално сдружение на студенти и младежи с увреждания.

Тези партньорства допринасят за ефективността на широката кампания в обществото за повишаване на съзнанието, информираността и нетърпимостта към проявите на дискриминация. От друга страна, тези организации са своеобразен коректив как държавата чрез своите органи изпълнява задължението по осигуряване на равното третиране на гражданите.

Изпълнени са успешно основните приоритети, залегнали в работата на комисията от 2008 г.:

■ Активна международна дейност

Участие в различни международни форуми – Съвета на Европа, Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, Агенцията за основни човешки права, Консултативния комитет за равнопоставеност на мъжете и жените, Мрежата на европейските органи за равенство и др.; обмяна на опит с различни сродни комисии, включително и с Комисията за равни възможности на САЩ; предаване на опита на КЗД в други страни.

■ Ползотворна работа по различни международни програми и проекти

В периода 2005 – 2009 г. Комисията за защита от дискриминация съумя да се утвърди като институция с идеи, капацитет, визия и способност да разработва и осъществява интересни, иновативни, полезни за развитието на експертния потенциал и обществено значими проекти, утвърждавайки основните принципи на Европейската общност.

КЗД активно участва като водещ изпълнител

или партньор в европейски програми - „Прогрес“, „Младежта в действие срещу дискриминацията“, „Стратегическо партньорство за пълноценна интеграция на имигрантите в българското общество“, „Матра“ и др.

■ Засилен контрол по изпълнение на актовете на комисията

Дейността е обект на особено внимание от нейна страна. Наложени са редица задължителни предписания и принудителни административни мерки. Платени са десетки глоби за неизпълнение на нейни актове като елемент на контрола по изпълнението. Министерският съвет и други държавни органи са се съобразили с много от препоръките, направени от КЗД.



Кръгла маса за борбата с расовата дискриминация – София

A close-up portrait of a young woman with dark, curly hair, looking slightly to the side with a gentle smile. She is wearing a dark denim jacket over a black top. The lighting is soft and warm, highlighting her features. A large white number '2' is overlaid on the right side of the image.

2

ВТОРИ
РАЗДЕЛ

ПРОИЗВОДСТВО ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Следващото изложение засяга степенята на значимост на Комисията за защита от дискриминация в борбата срещу всички форми на дискриминация и нейното предотвратяване

ЦЕЛИ И ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРОИЗВОДСТВОТО ПРЕД КЗД

Производството за установяване на дискриминация е регламентирано в глава четвърта, раздел I от Закона за защита от дискриминация. То е законодателна гаранция за спазване на правото на равно третиране на всеки гражданин на територията на Република България при упражняване на основни човешки права, на образование, достъп до здравеопазване, труд, пенсия, сдружаване на работниците и служителите, личен и семеен живот, достойнство на личността, достъп до стоки и услуги, социално подпомагане, свободно придвижване, вероизповедание и т.н.

За засегнатото лице възниква правото на жалба, с която да инициира производство пред КЗД за установяване на дискриминация, когато бъде нарушено негово право или законен интерес чрез действие или бездействие, различно отношение или поведение в сравнение с други лица, намиращи се в сходно или еднакво положение, поради присъщи на засегнатото лице характеристики/признаци, посочени в закона, и няма разумно и обективно основание или законова цел за различно третиране.

Законодателят е квалифицирал дискриминацията като неправомерно деяние, за което следва да се носи отговорност.

КЗД като орган по равнопоставеност има правомощието да се произнася по спорове за дискриминация. Това представлява независимо разрешаване на конкретни правни спорове за дискриминация чрез правоприлагане. Необходимо е КЗД да установи какво казва действащата правна норма, кое е дължимото поведение, доколко реализираното поведение /действие или бездействие, административен акт, наредба или критерий/ е съобразено с предписанията на националното, международното или общностното антидискриминационно право в конкретния случай.

Производството е дейност по прилагане на законите и в този смисъл се извършва въз основа и в изпълнение на закона.

Дейността е правоприлагане, защото е насочена към разрешаване на правни спорове по повод конкретно сезиране, при спазване на състезателно производство в условията на независимост и самостоятелност на решаването, белези, присъщи на правоприлагането. Процедурата, по която се решават спорове за твър-

дяна дискриминация, е сходна на съдебната процедура, а решението, с което се произнася КЗД, притежава белезите на акт на правоприлагане.

Произнасянето има смисъл на отсъждане какво казва законът по конкретния случай, а не някаква друга цел.

Дейността на КЗД в производството по глава четвърта, раздел I от Закон за защита от дискриминация се изразява в независимо и самостоятелно решаване на претенции за дискриминация в условията на състезателност, чието начало се поставя с конкретно сезиране.

Производството пред КЗД се иницира от:

1. физически лица
2. сдружения на физически лица
3. юридически лица
4. държавни и общински органи

чрез

1. жалби
2. сигнали
3. доклад от член на комисията (самосезиране)

Жалбата като инициативен документ за образуване на производство пред КЗД предполага, че лицето, което се оплаква, е лично засегнато от акт на дискриминация и има пряк правен интерес от нейното установяване.

Сигналят като инициативен документ за образуване на производство пред КЗД предполага, че заявителят на сигнала не е лично засегнат от акт на дискриминация и няма пряк правен интерес от нейното установяване. В производствата комисията установява има ли засегнати лица /жертви на дискриминация/, които могат да бъдат няколко или неопределен кръг лица, но определям по някои от защитените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци.

Доклад от член на комисията като инициативен документ за образуване на производство пред КЗД е способ, чрез който комисията се самосезира в случаи на дискриминация с особена обществена значимост и има достатъчно данни, за да се предположи, че е извършена дискриминация. Засегнатите лица не винаги се идентифицират, когато нарушението засяга

широк кръг от лица.

Производствата пред КЗД се образуват предимно по жалби и сигнали на физически лица, сдружения на физически лица и юридически лица.

Целта на производството е независимо и самостоятелно решаване на конкретни спорове за дискриминация между конкретни страни – нарушител/извършител на дискриминационен акт и жертва на дискриминация.

Получени жалби и сигнали през годините:

№	ВИД	2005	2006	2007	2008	2009
1	ЖАЛБИ	26	279	566	673	967
2	СИГНАЛИ	1	10	79	65	72
3	ОБЩО	27	289	645	738	1039

През 2009 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили **1039 броя жалби и сигнали**, 69 броя допълнения към тях и 3 доклада за самосезиране. Изпратени са 231 писма за отстраняване на нередовности на жалбите. 69 броя са жалбите, по които не са отстранени нередовностите и срокът за отстраняването им е изтекъл. Те представляват 6 % от общия брой постъпили в КЗД жалби за 2009 г.

Образувани са 299 преписки (28 % от общия брой постъпили в КЗД жалби и сигнали). За тях са издадени 684 разпореждания на председателя на комисията.

Постъпила е поща по e-mail по 214 случая без електронен подпис (тези, които са с електронен подпис, са

приети за жалби и сигнали). Отговорите по електронен път са 184 броя.

В изпълнение на чл. 47, т. 9 от Закона за защита от дискриминация 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 2500 души – на телефоните и в приемната на комисията, в откритите приемни, организирани от комисията в различни градове, от регионалните представители на КЗД в 14 града на страната. Част от гражданите, които са потърсили правна помощ в комисията, са консултирани като в правна кантора по въпроси, които не са от компетентността на КЗД. Те са насочени към институциите, пред които могат да поставят проблемите си и в каква форма да направят това.

Изпратени са на „административния орган, който е компетентен да реши въпроса“ – чл. 31, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), 379 броя жалби и сигнали (36 % от общия брой постъпили в КЗД жалби).

Комисията е върнала с кратки указания за жалбоподателя (по чл. 31, ал. 4 от АПК) 316 броя жалби (30 % от общия брой постъпили в КЗД жалби).

Заседания по образувани преписки на специализираните и разширените състави на КЗД:

318 заседания са провели специализираните и разширените заседателни състави на КЗД по образувани



Петчленен разширен състав на КЗД в заседание

преписки през 2008 г., от които 314 открити и 4 закрити заседания.

966 заседания са провели специализираните и разширените заседателни състави на КЗД по образувани преписки през 2009 г., от които 948 открити и 18 закрити заседания.

■ Извод

Дискриминационните оплаквания, предявявани през 2009 г., се отличават с по-голяма фактическа и правна сложност в сравнение с предходните години. Това налага провеждането на повече от едно заседание за изясняване на конкретния дискриминационен спор.

Проведени заседания на комисията в двуетачен състав

Комисията за защита от дискриминация в своя пълен състав провежда всяка седмица свои заседания. На тях се разглеждат организационни и административни въпроси, които засягат дейността на КЗД като институция. Същевременно на тези заседания КЗД в пълен състав се произнася в случаи за налагане на задължителни предписания, на принудителни административни мерки, прави предложения и препоръки до държавни и общински органи за преустановяване на практики за дискриминация и за отмяна или изменение на техни актове, издадени в нарушение на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането.

Фази на производството

■ Образуване на преписка

Искането за образуване на производство трябва да отговаря на изискванията за допустимост, да е направено в писмена форма и придружено от превод на български език, в случай че инициативния документ е написан на чужд език, да съдържа името и наименованието на подателя, адрес или седалище и адрес на управление на подателя, ако е юридическо лице, изложение на обстоятелствата/фактите, на които се основават жалбата или сигналът, изложение на исканията към комисията съобразно регламентираният правомощия. А те са да установи извършено нарушение, нарушителя и засегнатото лице, да определи вида и размера на санкцията, да приложи принудителни административни мерки. В този смисъл искането, отправено към комисията, трябва да отговаря на нейната материалноправна компетентност. Щом инициативният документ отговаря на изискванията за допустимост се образува производство с акт на председателя на КЗД, който разпределя преписката на заседателен състав, специализиран в материята по съответен признак на дискриминация.

■ Състави

Комисията разглежда конкретния спор в пет тричленни постоянни заседателни състави, определени чрез вътрешно функционално разделение по признаци, по които те са специализирани, в петчленни разширени състави (случаи на множествена дискриминация), които се произнасят по повече от един признак, и в ад хос състави, които се формират, когато не е посочен изричен признак или когато член на някои от постоянните състави е вносител на доклада за самосезиране и не може да бъде член на този състав при разглеждане на образуваната преписка.

■ Проучване

Проучването се провежда от докладчик, определен между членовете на състава, разглеждащ преписката. Проучването има съществено значение в цялостното производство за решаване на конкретния спор, с оглед пълното и всестранно изясняване на обстоятелства и факти, твърдени от засегнатото лице или заявителя на сигнала. В тази фаза от производството се събират доказателства и доказателствени средства, които да обосноват решение, съответстващо на принципа за истинност.

Законодателят е предвидил кратък 30-дневен срок за събиране на доказателства, който макар и инструментен и с предвидена правна възможност за удължаване с още 30 дни, е крайно недостатъчен. Практиката на комисията сочи, че споровете са с все по-голяма фактическа и правна сложност. Нараства и броят оплаквания, основани на повече от един защитен признак - множествена дискриминация, в които всеки един от твърдените признаци на дискриминация подлежи на доказване.

Целта на проучването е да се установят всички факти и обстоятелства от значение за спорния случай и то се провежда с оглед установяване на обективната истина. Изключен е всякакъв формализъм, който да пречи на установяването на обективната истина, като се използват широк кръг от начини и средства за събиране на доказателства. В процедурата по проучване участват освен докладчиците по преписките, вътрешни експерти от администрацията на КЗД, нейни регионални представители, външни експерти, притежаващи специални познания в определена област.

В процедурата по проучване е застъпено служебното начало и инициатива на органа при събиране на доказателства. Казано с други думи, доказателства се събират и когато няма искане от заинтересованите лица. Служебното начало има изключително значение за справедливия изход на производството пред КЗД. То се състои в задължението на водещия производството орган по своя инициатива и със свои действия да осигури законосъобразното му развитие и участието на страните. Задължението да издаде законосъобразен акт включва спазването на процесу-

алните правила и предприемането на такива мерки, че гражданите, организациите и засегнатите лица, освен да изпълняват своите процесуални задължения, да се възползват от процесуалните права. Органът трябва да гарантира ефективната закрила на закона и правна защита включително по време на установяване на обективната истина по случая. Събирането на относими към спора доказателства е ефективно, защото законът предвижда и отговорност за лицата, които не съдействат на комисията и не предоставят поискани информация и доказателства в срок. Проучването не бива да се пренебрегва, тъй като постановените актове трябва да отговарят на принципа за истинност и да се основават на действителните факти от значение за случая.

■ Помирително производство

За да се гарантират на всички страни в производството равни процесуални възможности за участие и защита на техни права и интереси, заинтересовани могат да бъдат всички граждани или организации, чиито права или законни интереси са или биха били засегнати от акта на комисията. Затова им се предоставя възможност да се запознаят със събраните доказателства и материали в проведеното проучване, преди фазата на открити заседания.

Помирителното производство пред КЗД е фаза от цялостното производство, в която на страните се предоставя възможност да сключат споразумение.

Споразумението е огромно предимство пред издването на решение

На първо място, то не подлежи на обжалване, което спестява на страните и на органа време и подготовка за бъдещото съдебно производство с неясен изход.

На второ място, спорът, който е предоставен за решаване от независимия специализиран орган, може да бъде решен по оптимален начин за страните съобразно тяхната воля. Съгласно принципа за служебното начало и принципа за бързина на производството комисията полага усилия за сключване на споразумение. Споразумението може да бъде сключено до влизането в сила на решението. Единственото условие е споразумението да не противоречи на принципа за равно третиране, поради което органът по равнопоставеност следи служебно за съответствието му с антидискриминационните стандарти. Споразумение пред КЗД може да бъде сключено и само за част от спора. Когато споразумението, сключено между страните, съответства на изискванията на ЗЗДискр., комисията го одобрява със свое решение.

Сключени споразумения по години:

2006 г. - сключени 6 споразумения

2007 г. - сключени 10 споразумения

2008 г. - сключени 7 споразумения

2009 г. - сключени 16 споразумения

В постигане на генералната превенция да не се допуска дискриминация има какво още да се желае в провеждането на помирително производство, така че процентът на производствата, които завършват със сключване на доброволно споразумение, да нараства.

■ Извод

Макар и бавно, антидискриминационните стандарти се налагат в обществения живот, щом страните в производството пред КЗД все по-често постигат помирение.

Националният правов рег, регламентиращ антидискриминационните стандарти и защита, е изключително демократичен. Той предоставя на засегнатите от дискриминация лица няколко правни възможности за защита и възстановяване на положението на равнопоставеност и зачитане на личното достойнство. Изборът на алтернативен начин за защита на правото на равно третиране принадлежи единствено на засегнатото лице. То може да избере защита в съдебната процедура, регламентирана в глава четвърта, раздел II от Закон за защита от дискриминация, в извънсъдебна процедура през КЗД, регламентирана в глава четвърта, раздел I от Закон за защита от дискриминация. Има възможност да потърси и извънсъдебно доброволно споразумяване с ответната страна в процедура по медиация, регламентирана в Закона за медиацията.

Открити заседания

Заседанията на комисията са открити. Практиката на КЗД регистрира нееднократно медиен интерес към открити заседания по преписки, а това води до необходимия широк обществен отзвук.

Закритите заседания се провеждат в случаите, в които обстоятелствата касаят интимния живот на страните или гонянето в зала на външни лица може да се окаже вредно за обществен интерес. Тогава при разглеждане на преписката в залата се гонят само страните, техните пълномощници, вещи лица и свидетели.

Всяка страна има право на участие в производството пред КЗД.

В тази фаза от производството пред КЗД състезателното начало измества на заден план служебното/разследващото начало в процедурата по установяване на дискриминация. Всяка от страните се призовава за участие в заседанията. **В зависимост от фактическата и правната сложност на спора могат да се проведат две или повече открити заседания по преписката.**

По преценка на разглеждащия преписката състав или по искане на страните в откритите заседания се

призовават и разпитват свидетели, за да се снимат техните устни сведения и показания. При изготвена и връчена на страните експертиза външният експерт може да бъде разпитан в заседание, за да отговори на поставени му от страните въпроси. В заседанията се събират устни сведения за допълнително представени факти и обстоятелства. Страните участват в заседанията лично или чрез процесуален представител.

Състезателното начало се състои в правото на всяка страна да участва в производството, за да брани свое застрашено или нарушено право. Това право за защита е право на страната да бъде изслушана и **включва:** **1.** да бъде уведомена за исканията и възраженията на другата страна; **2.** да подкрепи своите искания и възражения чрез факти и доказателства, които органът е длъжен да обсъди, **3.** да бъде призована в заседания и да бъде уведомена за актове, постановени във заседание, **4.** да участва в разискване на фактичката и правната страна на преписката, в т. н. устни състезания. Разглеждащият преписката състав трудно би постановил решение, отразяващо действителното положение, без участието на страните при попълване на преписката с факти и доказателства, както и без доводите на страните, изслушани в заседание, които съставът взема предвид при постановяване на решение.

Упражнявайки тези свои права, страните защитават не само своя интерес, но и допринасят за постигане на максимална ефективност на защитата на гражданските права, от която е заинтересовано цялото общество.

През 2009 г. паралелно с нарасналия брой образувани производства прогресивно нараства броят на проведените заседания по образувани преписки с призоваване и участие на страните в сравнение с предходните години.

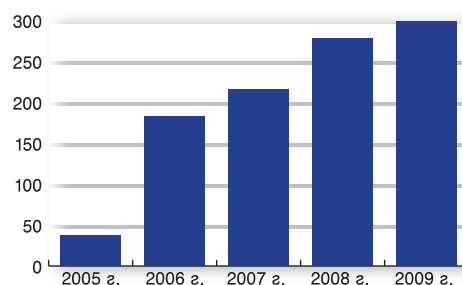
Брой образувани преписки

През 2009 г. са образувани 299 преписки за разглеждане на дискриминационни оплаквания.

От месец април 2007 г. започва да функционира интегрирана деловодна система към дирекция „АПИО“ на КЗД, в която се въвеждат статистическите данни за предходните години.

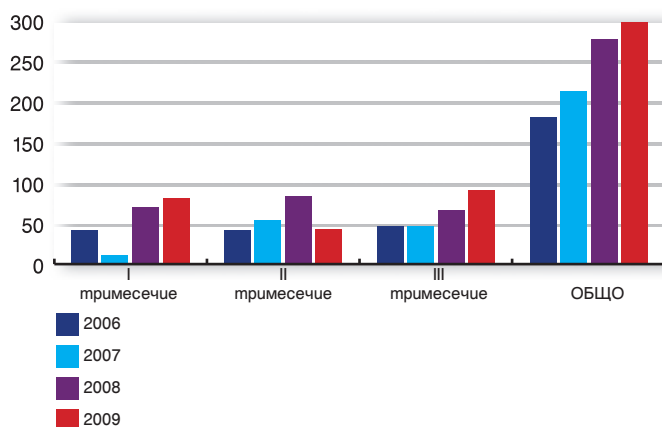
Брой преписки, образувани по години:

2005 г. - 37
2006 г. - 183
2007 г. - 215
2008 г. - 278
2009 г. - 299



Четвърти постоянен специализиран състав на КЗД в заседание

Съпоставка на брой образувани преписки по тримесечия и по години



Извод

През всяка година, следваща създаването на Комисията за защита от дискриминация, нараства броят на образуваните преписки за установяване на дискриминация.

Препоставките за прогресивно увеличаващия се брой образувани преписки от началото на мандатния период са комплексни.

На първо място е създаването на централна и регионална администрация, която да подпомага дейността на комисията. КЗД не е традиционна за България институция с унаследена администрация и установена административна практика. Като орган комисията е създадена през 2005 г. Първите служители в администрацията на КЗД са назначени в края на 2005 г. и началото на 2006 г. Липсата на материално-техническа база и помещения за създаване на работни места ограничават възможностите на членовете на комисията да разгърнат всички свои правомощия. Първите служители в дирекция „Специализирана администрация“ са назначени в края на 2007 г. именно поради изтъкнатите факти. През периода 2008-2009 г. продължава доизграждането на административната структура към колективния орган, което включва обща специализирана и регионална администрация. Регионалната администрация на КЗД се структурира през периода 2008-2009 г. чрез откриване на регионални представители в административни области на България. Този процес не е завършен, тъй като не са обхванати всички области от територията на страната. В резултат на разяснителната и информационната дейност на регионалните представители броят на жалбите и сигналите, депозиран в комисията, нараства.

На второ място е информираността на обществото, постигната чрез съвместна дейност с медиите като целева група. Чрез средствата за масово осведомяване комисията информира общественост-

та за образувани производства по оплаквания за дискриминация, сочещи ярки примери на практики за дискриминация, включително провеждане на открити заседания с участие на медиите. Информирането на обществото за прояви на дискриминация повишава чувствително доверието в националния орган по равнопоставеност като част от държавния механизъм за въвеждане и осъзнаване на международните стандарти по равнопоставеност. Популяризирането на закона и производството пред КЗД чрез различни мероприятия на комисията затвърждават увереността на българските граждани, че съществува ефективен начин за защита на накарнени и застрашени от дискриминация права. Тенденцията е да се повишава нетърпимостта към негативните прояви на нетолерантност в обществото.

На трето място е съвместната дейност на комисията с неправителствени организации в областта на защита правата на човека, които са особено чувствителни към негативните прояви от страна на държавни институции, органи на местно самоуправление и частни работодатели. Нерядко НПО сезира комисията със сигнали, в които се посочват порочни и недопустими практики за дискриминация.

Брой преписки, обединени за разглеждане в общо производство (свързани производства)

Воден от принципа за процесуална икономия КЗД обединява част от образуваните преписки за разглеждане в общо производство поради еднородност на отделните случаи, в т.н. свързани производства. Става въпрос за права и задължения, които произтичат от еднакво фактическо състояние. Свързаните производства спестяват време и усилия както на разглеждащите състави и на служителите от администрацията, така и на страните (чл. 32 от АПК).

Свързани производства

59 преписки са обединени в 12 производства.

Извод

1. Свързаните производства поощряват уеднаквяването на практиката.
2. Произнасянето по дискриминационни претенции протича по-бързо.
3. По-ясно се обобщават практики за дискриминация.
4. По-високо е нивото на правна подготовка.

Брой постановени решения на КЗД по образувани преписки

2006 г. – 74

2007 г. – 96

2008 г. – 222

2009 г. – 244

Брой решения, с които заседателният състав се е произнесъл по същество

2006 г. - 48
2007 г. - 69
2008 г. - 131
2009 г. - 160

Брой решения, с които е постановена пряка или не-пряка дискриминация

постановена пряка дискриминация съгласно чл. 4, ал. 2 от 33Дискр.

2006 г. - 15
2007 г. - 24
2008 г. - 63
2009 г. - 68

постановена непряка дискриминация съгласно чл. 4, ал. 3 от 33Дискр.

2006 г. - 4
2007 г. - 6
2008 г. - 3
2009 г. - 13

Брой решения, квалифициращи извършената дискриминация като тормоз съгласно § 1, т. 1 и т. 2 от 33Дискр.

2006 г. - 4
2007 г. - 7
2008 г. - 41
2009 г. - 21

Брой решения, квалифициращи извършената дискриминация като преследване съгласно § 1, т. 3 от 33Дискр.

2006 г. - 0
2007 г. - 1
2008 г. - 6
2009 г. - 2

Брой решения, квалифициращи извършеното нарушение като подбуждане към дискриминация съгласно § 1, т. 5 от 33Дискр.

2006 г. - 2
2007 г. - 1
2008 г. - 0
2009 г. - 1

Брой решения, с които не се уважава претенцията и не се установява дискриминация

2006 г. - 25
2007 г. - 36
2008 г. - 72
2009 г. - 71

Производството пред КЗД се прекратява на следните основания:

по волята на страните или когато засегнатото лице оттегли жалбата си

2006 г. - 3
2007 г. - 4
2008 г. - 5
2009 г. - 14

поради неотстранени в срок нередовности в жалбата, указани на страната от КЗД

2006 г. - 7
2007 г. - 2
2008 г. - 58
2009 г. - 10

оплакванията не отговарят на материалната компетентност на комисията или поради неправилно агресирание на жалбите

2006 г. - 3
2007 г. - 2
2008 г. - 9
2009 г. - 3

Когато спрямо изложени пред комисията обстоятелства и факти за нарушени законни права и интереси не може да се приложи Законът за защита от дискриминация и за тяхното регулиране се прилага друг нормативен документ, се постановява отказ да се образува производство по реда на глава четвърта, раздел I от 33Дискр. с разпореждане на председателя на КЗД.

Брой преписки, изпратени на прокуратурата поради наличие на данни за извършено престъпление – чл. 59, ал. 4 от 33Дискр.

2006 г. - 1
2007 г. - 0
2008 г. - 3
2009 г. - 1

Деятелност на заседателните състави на КЗД

Следващото изложение касае дейността по произнасяне по конкретни спорове, които се разглеждат и решават от заседателни състави.

Комисията разглежда образуваните производства в заседателни състави, специализирани в материята по дискриминация чрез вътрешно разпределение по определени признаци. Постоянните заседателни състави са специализирани по отделни признаци и се състоят от трима членове. В съответствие със закона, случаите по множествена дискриминация се разглеждат от петчленни разширени състави, определяни

от председателя на комисията за всеки конкретен случай.

Образуваните преписки през мандатния период 2005 – 2009 г. са разпределени за разглеждане на съответни заседателни състави в зависимост от защитения признак на дискриминация или на основата на повече от един признак – множествена дискриминация, както следва:

Първи заседателен състав, специализиран по признаците:

етническа принадлежност и раса

етническа принадлежност

брой образувани преписки по години

2006 г. - 48 преписки

2007 г. - 57 преписки

2008 г. - 23 преписки

2009 г. - 18 преписки

раса

брой образувани преписки по години

2006 г. - 0 преписки

2007 г. - 0 преписки

2008 г. - 2 преписки

2009 г. - 0 преписки

Втори заседателен състав, специализиран по признаците:

пол, човешки геном, упражняване право на труд, синдикална принадлежност

пол

брой образувани преписки по години

2006 г. - 3 преписки

2007 г. - 10 преписки

2008 г. - 10 преписки

2009 г. - 6 преписки

човешки геном

брой образувани преписки по години

2006 г. - 0 преписки

2007 г. - 0 преписки

2008 г. - 1 преписка

2009 г. - 0 преписки

упражняване право на труд

брой образувани преписки по години

2006 г. - 17 преписки

2007 г. - 37 преписки

2008 г. - 11 преписки

2009 г. - 10 преписки

синдикална принадлежност (чл. 8 ал. 3 от Кодекса на труда)

брой образувани преписки по години

2006 г. - 8 преписки

2007 г. - 0 преписки

2008 г. - 4 преписки

2009 г. - 10 преписки

Трети заседателен състав, специализиран по признаците:

народност, гражданство, лично положение (от 21.01.2009 г.), произход, религия и вяра

народност

брой образувани преписки по години

2006 г. - 0 преписки

2007 г. - 0 преписки

2008 г. - 1 преписка

2009 г. - 4 преписки

гражданство

брой образувани преписки по години

2006 г. - 7 преписки

2007 г. - 4 преписки

2008 г. - 5 преписки

2009 г. - 7 преписки

лично положение (от 21.01.2009г.)

брой образувани преписки

2009 г. - 53 преписки

произход

брой образувани преписки по години

2006 г. - 0 преписки

2007 г. - 1 преписка

2008 г. - 2 преписки

2009 г. - 0 преписки

религия и вяра

брой образувани преписки по години

2006 г. - 4 преписки

2007 г. - 1 преписка

2008 г. - 4 преписки

2009 г. - 1 преписка

Четвърти заседателен състав, специализиран по признаците:

образование, убеждение, политическа принадлежност, лично положение (Забележка: до 21.01.2009 г. признакът се разглежда от IV състав, след тази дата признак „лично положение“ се разглежда от III състав), общественно положение, имуществено състояние

образование

брой образувани преписки по години

2006 г. - 8 преписки

2007 г. - 6 преписки

2008 г. - 1 преписка

2009 г. - 7 преписки

убеждение

брой образувани преписки по години

2006 г. - 0 преписки
2007 г. - 1 преписка
2008 г. - 0 преписки
2009 г. - 0 преписки

политическа принадлежност

брой образувани преписки по години

2006 г. - 2 преписки
2007 г. - 5 преписки
2008 г. - 0 преписки
2009 г. - 5 преписки

лично и обществено положение

(забележка: до 21.01.2009 г. двата признака се разглеждат от IV състав)

брой образувани преписки по години

2006 г. - 6 преписки - лично положение
- 2 преписки - обществено положение
2007 г. - 7 преписки - лично положение
- 3 преписки - обществено положение
- 7 преписки - лично и обществено положение
2008 г. - 65 преписки - лично положение
- 12 преписки - лично и обществено положение
- 8 преписки - обществено положение

имуществено състояние

брой образувани преписки по години

2006 г. - 2 преписки
2007 г. - 2 преписки
2008 г. - 1 преписка
2009 г. - 3 преписки

Пети заседателен състав, специализиран по признаците:

увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение

увреждане

брой образувани преписки по години

2006 г. - 26 преписки
2007 г. - 25 преписки
2008 г. - 28 преписки
2009 г. - 49 преписки

възраст

брой образувани преписки по години

2006 г. - 7 преписки
2007 г. - 10 преписки
2008 г. - 20 преписки
2009 г. - 24 преписки

сексуална ориентация

брой образувани преписки по години

2006 г. - 7 преписки

2007 г. - 0 преписки

2008 г. - 1 преписка

2009 г. - 6 преписки

семейно положение

брой образувани преписки по години

2006 г. - 2 преписки
2007 г. - 0 преписки
2008 г. - 1 преписка
2009 г. - 1 преписка

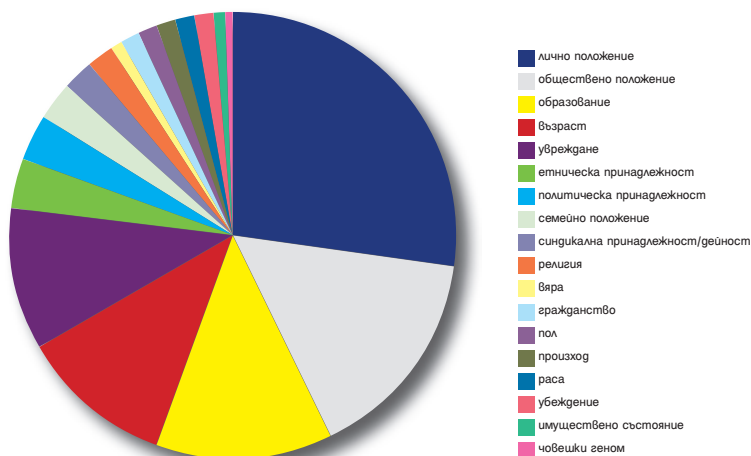
Петчленни разширени заседателни състави по множествена дискриминация, разглеждат образувани преписки по повече от един признак

брой образувани преписки по години

2005 г. - 19 преписки
2006 г. - 43 преписки
2007 г. - 44 преписки
2008 г. - 58 преписки
2009 г. - 95 преписки

Отделни признаци, срещани в съчетания по образувани преписки по множествена дискриминация:

лично положение - посочен в 60 преписки
обществено положение - посочен в 34 преписки
образование - посочен в 28 преписки
възраст - посочен в 24 преписки
увреждане - посочен в 23 преписки
етническа принадлежност - посочен в 8 преписки
политическа принадлежност - посочен в 7 преписки
семейно положение - посочен в 6 преписки
синдикална принадлежност/гейност - посочен в 5 преписки
религия - посочен в 4 преписки
вяра - посочен в 2 преписки
гражданство - посочен в 3 преписки
пол - посочен в 3 преписки
произход - посочен в 3 преписки
раса - посочен в 3 преписки
убеждение - посочен в 3 преписки
имуществено състояние - посочен в 2 преписки
човешки геном - посочен в 1 преписка



■ Извод

Броят на образуваните преписки по множествена дискриминация през 2008 г. е нараснал с 31 на сто в сравнение с 2007 г., а през 2009 г. – с 61 на сто в сравнение 2008 г. Нарасналият брой преписки, образувани по множествена дискриминация за последните две години от съществуването на комисията, сочи, че гражданското общество е осъзнало ролята на антидискриминационните стандарти. Поради своята информираност и познаване на закона то търси чрез КЗД постигане на генерална превенция за недопускане на дискриминация. Статистическите данни налагат и друг извод, повишава се чувствителността на гражданите към всички форми на дискриминация независимо от различните признаци, на основата на които се извършва.

Признак „лично положение“ е посочен като защитен признак в най-голям брой преписки по множествена дискриминация. Следващият най-често сочен признак за дискриминация е „обществено положение“, на трето място са признаците „образование“, „възраст“. В повечето случаи жалещите се считат, че е засегнат цялостният им статус с дискриминационния акт, който включва служебното положение, личното достойнство, утвърждавано в екипа, в който се работи, или са подценени професионалните качества, професионалната квалификация и образование, или са уяз-

вими поради своята възраст. Не на последно място статистиката сочи голям процент на неравнопоставеност на хората с увреждания или нарушен здравословен статус.

Ад хос състав

Образува се в случаите, когато дискриминацията е извършена на основата на признак, който не е посочен изрично в Закон за защита от дискриминация, а е установен в друг закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Брой образувани преписки по години

2006 г. - 11 преписки

2007 г. - 8 преписки

2008 г. - 6 преписки

2009 г. - 2 преписки

Съдебен контрол

През 2009 г. КЗД е постановила 245 решения. Срещу решенията на комисията са подадени 116 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.

През 2009 г. процесуалното представителство на КЗД е осъществено като процесуалните представители на комисията са участвали в 182 съдебни за-



Първи постоянен специализиран състав на КЗД в заседание

сегания във Върховен административен съд (ВАС) и Административен съд, София-град.

Решенията на КЗД се обжалват пред Върховен административен съд. От ВАС са издадени през 2009 г. 170 решения и определения по жалби срещу решения на КЗД; от тях 93 решения са на 3-членен състав на ВАС, 42 решения са на 5-членен състав на ВАС, 2 решения са на 7-членен състав на ВАС по молби за отмяна на влезли в сила решения на ВАС. Издадени са 33 определения на ВАС, от които 5 определения са на 5-членен състав на ВАС, а останалите – на 3-членен състав.

От 93-те решения на 3-членен състав на ВАС - 57 от решенията, постановени от 3-членен състав на ВАС, отхвърлят жалбите срещу решенията на КЗД (61 на сто от решенията на 3-членен състав на ВАС оставят в сила обжалваните решения на КЗД); 36 от решенията на 3-членен състав на ВАС отменят решенията на КЗД, като 20 от тях отменят изцяло решенията на КЗД, а 15 – частично; върнато от ВАС за ново разглеждане от КЗД е едно решение.

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

22 решения оставят в сила решенията на 3-членен състав, с които са отхвърлени жалбите срещу решенията на КЗД (т.е. 52 на сто 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 (19 на сто от решенията на 5-членен състав на ВАС);

9 решения оставят в сила решения на 3-членен състав, с които се отменят частично решения на КЗД (21 на сто от решенията на 5-членен състав на ВАС);

1 решение отменя решение на 3-членен състав, с което се отменя решение на КЗД и отхвърля жалбата на жалбоподателя;

1 решение отменя решение на 3-членен състав, с което се отменя решение на КЗД и се решава въпроса по същество;

1 решение отменя решение на 3-членен състав и връща за ново разглеждане от друг тричленен състав на ВАС.

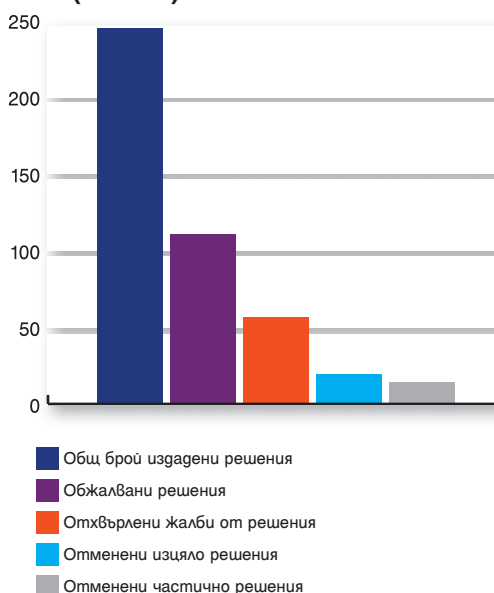
2 решения на 7-членен състав:

1 решение отхвърля молбата за отмяна на влязло в сила решение на 5-членен състав на ВАС;

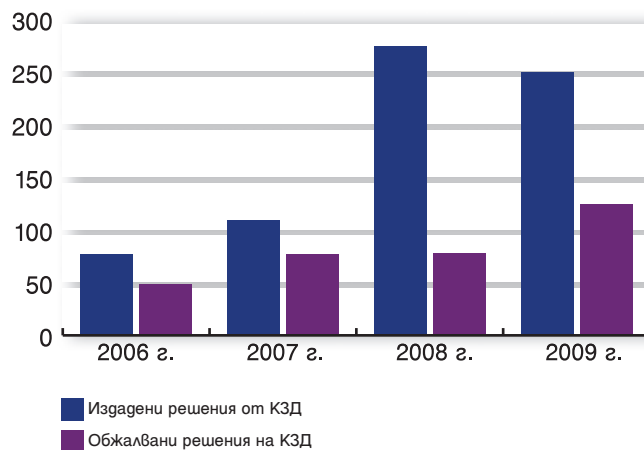
1 решение отменя решение на 5-членен състав на ВАС и го връща за ново разглеждане от друг 5-членен състав на ВАС.

По 75 преписки и издадените от тях решения има висящи дела към 31.12.2009 г. – обявени за решаване, насрочени дела пред 3-членен и 5-членен състав или чакащи образуване и насрочване.

Решения на КЗД и обжалвани решения пред ВАС (2009 г.)



Решения на КЗД и обжалвани решения пред ВАС по години



Форми на дискриминация в различни сфери от обществения живот

Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, което обхваща равно третиране и равни възможности за участие във всички сфери и области на обществения живот: достъп до пазара на труда, упражняване на занятие и професия, правото на възнаграждение за положен труд, социалната сфера, образование, здравеопазване, култура, изповядване на религия, достъп до стоки и услуги, правото на личен и семеен живот, правото на политическа принадлежност и т.н.

Равни възможности в сферата на заетостта, на общественото осигуряване, на социалното подпомагане на гражданите, включително когато изпадат в нужда или материално затруднение.

Следващото изложение касае констатираните нарушения на правото на равно третиране в сферата на заетостта, упражняването на професия и занятие, които са ключови елементи за гарантиране на равните възможности за всички и силно подпомагат пълното участие на гражданите в икономическия, културния и социалния живот и реализирането на техния потенциал.

Предвидената в глава втора раздел I от ЗЗДискр. „защита при упражняване правото на труд“ е регламентирана от законодателя, за да не бъдат подлагани на пряка или непряка дискриминация работниците и служителите при наемане или на работното им място, основана на някой от защитените признаци. Недопускането на дискриминация при упражняване право на труд се отнася и до обявяването на свободни работни места от работодателите, които нямат право да поставят изисквания, свързани със защитените признаци и явяващи се пречка за кандидатстване за работа. Практиката на комисията сочи, че някои работодатели поставят ограничения за кандидатстване на работа, свързани предимно с признаците „увреждане“, „възраст“, „пол“ или „етническа принадлежност“. Форма на дискриминация е изискването при кандидатстване за работа да се попълват формуляри с данни за здравословен статус или предстоящо майчинство. Случаите, в които тези данни са причина за ненаемане на работа, националното антидискриминационно законодателство ги квалифицира като дискриминация, освен ако не е определящо професионално изискване и то не преследва законова цел.

Форма на дискриминация на работното място е налаган от работодател или висшестоящ служител тормоз на работник или служител, включително сексуален тормоз. Наблюдава се както в публичния, така и в частния сектор. Извършващият тормоз, поради работодателската си власт и правото едностранно да прекрати трудовите или служебните правоотношения, влияе на останалите от колектива. В резултат за засегнатото лице се създава враждебна, обидна или застрашителна среда и неговото достойнство е накърнено. Често тормозът над работник или служител е съчетан с т.н. „подбуждане към дискриминация“. В този случай пряко и умишлено се насърчават действия, дават се указания, оказва се натиск за извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания. Причините могат да бъдат най-различни – политическите убеждения на засегнатия, неговото лично или обществено положение, неговият пол.

В центъра на осигурителните отношения следва да е човекът през целия му живот. Най-общо, като част от обществените отношения, осигурителните отношения обхващат сферата на обществено осигуряване и сферата на здравното осигуряване. Общественото осигуряване е свързано с потребности на лицето и неговото семейство за задоволяване на

основни жизненни потребности. Затова се отчитат причините, поради които лицето може да изпадне в състояние на неработоспособност: болест, трудова злополука, майчинство, старост и т.н. Заради тях лицето може да остане без работа и без трудови доходи. Поради неравностойното положение, тези лица трябва да бъдат материално обезпечени и подпомогнати със средства.

В голяма част оплакванията пред КЗД касят именно тези отношения, когато лицето е материално затруднено и има нужда от подпомагане поради изтъкнатите причини за по-неблагоприятното си положение.

През 2008 и 2009 г. зачестиха оплакванията от едностранно прекратени трудови или служебни правоотношения. Това става на основание придобито право на пенсия за осигурителен стаж, но преди навършване на определената от законодателя пенсионна възраст, т.н. „ранно пенсиониране“. Тази група оплаквания обхваща учители от системата на МОН и служители в МВР. Позицията се на § 5 от Преходните и заключителни разпоредби на Кодекса за социално осигуряване, на основание чл. 328 от КТ са уволнявани учители от общообразователни училища 3 години преди навършване на пенсионна възраст и с по-ниска пенсия.

Правото на пенсия е субективно право на работника или служителя. Той може да го упражни при настъпване на определените в закона предпоставки, като направи волеизявление за ползване на това право и подаде заявление за отпускане на пенсия. Засилената защита се състои в това, че правото на пенсия не се погасява по давност. Оплакванията при ранно пенсиониране се изразяват в несъгласието на жалещите се субективно им право на пенсия да се тълкува и прилага като право на работодателя да прекрати едностранно договора, когато лицето не е навършило пенсионна възраст, но има осигурителен стаж.

Предмет на разглеждане са и оплаквания на служители в МВР за уволнение по инициатива на органа по назначаването преди навършване на пенсионна възраст поради 25 години осигурителен стаж. Правото на ранно пенсиониране на служители от МВР, съгласно чл. 69 от КСО, представлява субективно право на служителя да направи волеизявление да се пенсионира по-рано от навършване на пенсионната възраст. С изменение на чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР законодателят регламентира правната възможност освен по искане на самия служител да упражни субективното си право на пенсия преди навършване на пенсионна възраст, служебното правоотношение да бъде прекратено по инициатива на органа по назначаване преди навършване на пенсионна възраст. И то без да са регламентирани ясни критерии за подбор за ранно пенсиониране на едни служители спрямо други.

Тази форма на по-неблагоприятно третиране на учители от системата на МОН и на служители в МВР

е основана на „лично и обществено положение“. В тези случаи засегнатите лица остават без защита, социалният им статус намалява до пенсия в по-нисък размер. В трудоспособната им възраст 40-55 години трудно биха се реализирали извън системите, от които са уволнени. По този начин директно се ограничава потенциалното им участие в активния професионален живот и съответно води до материални загуби. Това е пряко налагано по-неблагоприятно третиране на лица в активна трудова възраст в сравнение с останалите заети лица в системата на МОМН и МВР. Параграф 4 от ПЗР на КСО регламентира възможност лицата, които са работили при условията на първа и втора категория труд, да се пенсионират преди навършване на възрастта, определена в чл. 68 от КСО. За разлика от предходните случаи, в които лицата не желаят да упражняват правото си на ранно пенсиониране, което ще понижи техният социален статус, тук става въпрос за лица, които искат да се възползват от пенсиониране при по-ранна възраст поради условията и характеристиките на положения труд в подземните рудници. ПЗР на КСО въвежда ограничение, срок, до който лицата, отговарящи на първа и втора категория труд, подлежат на ранно пенсиониране при определен трудов, осигурителен стаж и възраст. Оплакването е, че визираните срокове: до 31.12.2009 г. и до 31.12.2006 г. поставят в по-неблагоприятно положение лицата, които са родени след 31.12.1961 г. Те вече няма да имат тази възможност независимо от годините подземен трудов стаж и набрани точки. Родените след 01.01.1962 г. пък няма да имат необ-

ходимата възраст от 52 години към 31.12.2009 г. С въведения от 1 януари 2000 г. нов тристълбов пенсионен модел постепенно се ограничават привилегированите групи, като се преместват във втория стълб на пенсионната система, където ще получат ранна пенсия от т.н. професионални фондове. Чрез втория стълб се обхващат лицата, работещи при тежки и вредни условия на труд (първа и втора категория труд). Те чрез регламентиранияте пенсионни схеми на професионалните пенсионни фондове ще бъдат осигурени с пенсия за ранно пенсиониране.

Законодателят е предвидил, че пенсиите за ранно пенсиониране ще започнат да се изплащат от професионалните фондове след 31 декември 2009 г. при условията на чл. 168 от КСО. Това решение е прието, за да могат да се натрупат достатъчно средства за изплащане на ранна пенсия по индивидуалните партиди на лицата, работещи при условия на първа и втора категория труд. Комисията намира, че посочения начин за регламентиране на по-ранно пенсиониране, съгласно норми на КСО, поставя лица на основата на признаците „лично и обществено положение“ и „възраст“ в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпореда, критерий и практика. Това е непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр.

В хода на производството пред КЗД е внесен Законопроект за изменение и допълнение на § 4 от ПЗР на КСО с почти аналогични мотиви на оплакванията. Измененията на § 4 от ПЗР на КСО са обнародвани в ДВ, бр. 33 от 2009 г. и срокът на действие на ал. 1 и



Пети постоянен специализиран състав на КЗД в заседание

2 от него е удължен.

Друга проявна форма на дискриминация в сферата на заетостта има, когато работодатели не допускат голяма част от работниците и служителите до процеса на колективно трудово договаряне на по-благоприятни условия на труд и заплащане, включително почивки и отпуски. Чрез порочно тълкуване от работодателите на процедурата по сключване на колективни трудови договори извън действието на по-благоприятните норми на КТД остават немалка част от наетите по трудови правоотношения работници. Това е така, защото членуват в различен от страните по КТД синдикат или не членуват в синдикална организация. Дискриминацията засяга и правото на работниците и служителите на свободно сдружаване извън организациите, признати за представителни на национално равнище.

Комплексът от принципи, свързани със свободата на сдружаване и колективно трудово договаряне, е формулиран от Комитета по свобода на сдружаване (създаден през 1951 г. от Административния съвет на Международната организация на труда, контролиращ прилагането на стандартите на МОТ). Тези принципи включват правото на работниците и служителите да учредяват и да се присъединяват към синдикални организации по техен собствен избор, като тази пълна свобода съществува, само ако е призната де юре и фактически. Когато не се допуска учредяване на синдикална организация при работодателя, е крайна форма на дискриминация в областта на заетостта, достигаща до уволнение на учредителите на организацията и на синдикални лидери, поради това им качество.

Конвенция 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г. (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.), Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране от 1948 г. (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.), Конвенция 98 на МОТ за правото на организиране и колективно трудово договаряне от 1949 г. (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.), по силата на чл. 5, ал. 4 от конституцията имат непосредствено действие в Република България. Те въвеждат за търговците, за които са в сила, стремеж за постигане на сътрудничество на организациите на работодателите и на трудещите се. Въвеждат и минимални международни стандарти за защита от дискриминация. В чл. 1 от Конвенция № 98 на МОТ се казва: „Трудещите се се ползват от надлежна защита срещу всякакви дискриминационни действия, насочени към накарване на синдикалната свобода в областта на заетостта. Такава закрила трябва да се прилага особено при действия, целта на които е да се подчини заетостта на трудещите на изискването да не членува или да престане да членува в синдикална организация”. Комисията установява неспазване на тези международни стандарти в Р. България от работодатели, чуждес-

транни компании: „Е.ОН. България” ЕАД, БТК, „Лукойл Нефтохим”.

В областта на заетостта комисията регистрира чести нарушения на принципа на равенство в заплащането за равностоеен или еднакъв труд, регламентиран в Конвенция 100 от 1951 г. (обн. ДВ, бр. 35 от 2 май 1997 г.) и в чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Дискриминацията по отношение на заплащането на труда се наблюдава най-често на основата на признак „лично и обществено положение”.

Въпросите, отнесени пред комисията, касаят както публичния, така и частния сектор. Те касаят условията за наемане и условията на труд, условията на заплащане и уволнение, освен ако разликите в третирането в сферата на заетостта не представляват дискриминация. Това става, когато са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Такива оплаквания са регистрирани и от служители на общински администрации, основани на признаците „лично и обществено положение”, „политическа” или „етническа принадлежност”. При крайната форма на дискриминация – уволнение поради дискриминационни подбуди, обикновено работодателят извършва „козметична промяна” в длъжностното щатно разписание и съкращава длъжността, заемана от уволнения служител. В други случаи работодателят принуждава засегнатото лице, под заплахата от дисциплинарно уволнение, да сключи срочен трудов договор, който е по-неблагоприятен за лицето от безсрочния трудов договор.

Друг вид оплаквания в сферата на заетостта се отнасят до достъпът и информираността за обявени работни места в „Бюрата по труда” като посредник между работодателите и работниците, или ненасочване на регистрирано лице като безработен към заявيل се работодател.

Правото на труд включва правото на професионално обучение и професионална квалификация, като осигуряването на равен достъп за всички работници и служители е задължение на работодателя. Практиката на комисията регистрира нарушения на това право, извършени от работодатели, чрез предпочитане на едни работници в сравнение с други, включвайки ги в обучителни и преквалификационни курсове.

Комисията е сезирана с оплаквания, чиито предмет е т.н. „таван на пенсиите”, от лица, навършили пенсионна възраст, която законодателят е определил като нетрудоспособна. Тези лица, поради изтъкнатата причина, не биха могли да реализират трудови доходи за посрещане на своите и на членове от семейството нужди. Оплакванията са насочени срещу параграф 6 от КСО, чиято разпоредба създава неравноправие между гражданите, които търпят вреди от ограничението в размера на пенсиите. Това води до неравнопоставеност между пенсионирани преди 2009 г. и онези, които ще се пенсионират след 31.12.2009 г.

Съгласно нормата на § 6, ал. 1 от Преходните и заключителни разпоредби на КСО максималният размер на получаваните една или повече пенсии, отпуснати до 31 декември 2009 г., без добавките към тях, е равен на 35 на сто от максималния осигурителен доход за предходната календарна година, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. От 1 януари 2008 г. максималният размер на пенсиите е 490 лева, при максимален месечен размер от 1400 лв. на осигурителния доход за 2007 г., независимо че правото на пенсия е основно конституционно право и размерът на пенсиите е основен елемент от това право. Оплакващите се изтъкват своя принос към обществените блага, в т.ч. към осигурителната система, през цялостната си трудова дейност.

Друга категория лица, които следва да бъдат подпомогани, са тези, които поради заболяване имат намалена работоспособност за определен период от време или е трайно намалена. Тези оплакванията, свързани с общественото осигуряване и социалното подпомагане, са насочени срещу процедурите за установяване на намалената работоспособност, като основание за получаване на социални плащания: пенсия за инвалидност, специални социални помощи и преференции, свързани със заболяването.

Комисията е установила, че нормативната уредба поставя много хора в унизително социално положение предвид разходите за социално оцеляване и скъпо струващи лекарства. Основният проблем, за да изпадна в неравностойно положение тези лица поради „увреждане“ или трайно заболяване, е заложен в

нормативната уредба - Наредбата за експертизата на работоспособността, Правилника за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза на работоспособността и на регионалните картотеки на медицински експертизи, Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

Според действащите нормативи, когато лицето е освидетелствано с експертно решение за намалена работоспособност от ТЕЛК, някои от правоимащите (освидетелстваните, осигурителите, НОИ, Агенция за социално подпомагане, фонд „Рехабилитация и социална интеграция“, Районен център по здравеопазване или контролиращите органи по чл.110 от ЗЗ) може да обжалва решението в 14-дневен срок пред НЕЛК, която е една единствена за цялата страна. За времето на обжалване до произнасянето на НЕЛК решението на ТЕЛК не може да влезе в сила и не поражда права за освидетелстваните лица. Правото на обжалване и на решението на НЕЛК е последващо. То може да бъде упражнено след изтичане на сроковете по чл. 112, ал. 1 от ЗЗ и с оглед чл. 108 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж. Според нея медицинската комисия по чл. 98, ал. 4 от КСО може да потвърди решението на ТЕЛК/НЕЛК или да го обжалва. Обжалването на експертното решение може да продължи години. Освидетелстваното лице през това време не ползва социалните плащания, жизнено необходими поради нарушеното му здраве. Решенията на органите на медицинската експертиза стават задължителни, ако не са обжалвани или редът за обжалването им е изчерпан. Съгласно чл. 67 от ПУОРОМЕРПКМЕ всяко





едно обжалване на решението на ТЕЛК/НЕЛК спира плащанията по него.

Правото за получаване на пенсия за инвалидност не става задължително с формалното влизане в сила на решенията на ТЕЛК/НЕЛК. То има задължителен характер и е основание за отпускане на инвалидна пенсия едва когато е потвърдено от медицинската комисия по чл. 98, ал. 4 от КСО, а в случаите на обжалване – едва след съдебното решение. Процедурата по обжалване на експертните решения отнема години, през които правоимащите лица не получават пенсия за инвалидност. Тези лица са поставени в неравностойно положение, независимо че правото на социална сигурност се ползва със защита и е прокламирано в чл. 22 от Всеобщата декларация за правата на човека. Във връзка с определянето на намалена работоспособност поради заболяване и свързаните с нея социални плащания, комисията констатира, че практиката на НЕЛК е със решенията си да намалява процента на неработоспособност, определен от ТЕЛК.

Република България е длъжна съгласно европейските норми и поети ангажменти като държава членка да предприеме необходимите мерки, за да гарантира, че всички национални закони, подзаконови и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, са отменени. Въпреки това по повод оплаквания пред комисията и проведени производства е установено, че в българското законодателство продължават да съществуват отделни дискриминационни разпоредби.

Неколкократно комисията е сезирана с искане за ус-

тановяване на дискриминация по отношение на чл. 9 от Закон за научните степени и звания. Посочената разпоредба възпрепятства достъпа на лица над 35 и 45 години до научните звания „асистент“, „преподавател“ и „научен сътрудник“ само и единствено поради тяхната възраст и затова нарушава принципа за не-дискриминация.

По повод конкретно оплакване комисията установи, че разпоредбата на чл. 22а от Закон за данъците върху доходите на физическите лица (обн., ДВ, бр. 95 от 2006 г.) не съответства на принципа за равно третиране и води до пряка дискриминация на основата на признаците „семеино положение“ и „възраст“.

В сферата на социалното подпомагане комисията констатира практики за дискриминация при предоставяне на административни услуги от служители в дирекциите за социално подпомагане независимо дали молбите на граждани са основани на нужди, възникнали инцидентно или не. Констатирани са грубо отношение към молителите, предварително произнасяне на социални служители по същество върху още необективирани молби за социално подпомагане, служебно възпрепятстване на подаването на молби декларации за отпускане на социални помощи, неколкократно връщания за некомплектно документи, независимо че установената практика е да се приемат документите, с които се иска социално подпомагане. Неангажирането на социалния работник с жалбите или молбите на граждани за социално подпомагане във вид на еднократна или друга помощ е израз на дискриминация, дори от гледна точка задължението на ад-

министративния орган да разгледа и реши обективно молбата или жалбата, отправена до него.

Образование и обучение – предпоставка за бъдеща реализация на индивида

Следващото изложение касае констатираните нарушения на правото на равно третиране в сферата на образованието и достъпа до него като гаранция на равните възможности при бъдеща реализация на пазара на труда и реализация на потенциала на младите хора във всички сфери на обществения живот.

Относително голям дял в практиката на КЗД имат оплакванията в областта на образованието. Конституцията на Република България въздига в основно и неотменимо право и задължение училищното обучение до 16-годишна възраст. Основното и средното образование в държавните и общинските училища са безплатни. Правото на образование е признато като основно човешко право и от ЕКПЧ (чл. 2 от Първия протокол към конвенцията).

Регламентираната в глава втора, раздел II от ЗЗДискр. „защита при упражняване правото на образование и обучение“ на първо място играе важна роля за постигане целите на генералната превенция да не бъде допускана пряка или непряка дискриминация в обучаващите институции както от страна на педагогически или непедagogически персонал, така и от учащ се.

Осезаеми дискриминационни проблеми комисията установи по повод инициирани производства на основата на признак „образование“ „увреждане“ и здравословен статут на обучаващи се деца със специални образователни потребности (СОП). Тези проблеми рефлектират пряко върху правото на образование и обучение на деца, които се нуждаят от специфични образователни мерки, адекватни на специфичните им образователни потребности в процес на обучение и на диагностицираното заболяване.

Антидискриминационната разпоредба на чл. 32 от ЗЗДискр. е законодателна гаранция, че обучаващите институции ще предприемат подходящи мерки с цел изравняване на възможностите за ефективно упражняване на правото на образование и на обучение на лицата с увреждания.

По повод конкретни оплаквания комисията е извършила свои проучвания. Правото на образование трябва да бъде така разумно регулирано от държавата, че да не бъде нарушавано. Регулирането му не трябва да бъде от такова естество и обхват, че да води до нарушаване на същността на правото на образование или на друго право или свобода. В кръга на подлежащите на общообразователно образование деца със специфични образователни потребности попадат 31 697 диспансеризирани деца като хронично болни в училищна възраст, 643 деца с детска церебрална парализа (ДЦП), всяко 11-13-то дете на 100 000 деца със зло-

качествено заболяване, деца с аутистични проблеми, страдащи от множествени увреждания или психични заболявания. Данните са на база проведени профилактични прегледи от личните лекари, предоставяни от РИОКОЗ и от НЗОК за учебната 2008/2009 г., без да бъдат изчерпателни. Много от тези деца нямат възможност да посещават общообразователни училища поради спецификата на заболяването и поставената диагноза, на която отговаря специфичен режим на лечение или долекуване. В зависимост от диагнозата тези деца трябва да бъдат обучавани по индивидуални програми. В нередки случаи обучителният процес трябва да е придружен с цялостна комплексна медико-педагогическа рехабилитация, която се постига от съвместни екипи: лекари, учители, родители. Ресурсният учител е абсолютно недостатъчен като подпомагащ обучителния процес на децата със СОП за предаване на знания, за да могат да бъдат полезни на себе си и на обществото в дългосрочен план и да се интегрират в обществото.

На отговорността на държавата за качеството на образование е прилагана особена тежест от Европейската комисия по правата на човека към Съвета на Европа. Много голяма част от тези деца не са интегрирани, част от тях изобщо не са напускали домовете си, оставени са на грижата на техните родители. В неравностойно положение по отношение на правото на образование са поставени и деца, настанени в помощни училища, спрямо децата, обучавани в общообразователните училища. Практики за дискриминация са установени в процедурата за прием и в учебно-възпитателния процес, прилагани в помощните училища спрямо деца с увреждания и деца с малцинствен етнически произход. В тези училища следва да се осигурят по-добри медицински грижи за действително увредените деца.

Необходимо е и сградният фонд да се обезпечи с достъпна архитектурна среда за децата с увреждания, да се актуализират обучителните и интегриращите програми, прилагани в учебно-възпитателния процес на деца със СОП.

По отношение на приема на деца в помощните училища е необходимо в диагностичните комисии на всички нива (централна диагностична комисия към МОМН, към инспекторите на МОМН и към самите училища) да се осигури представителство на Агенция за закрила на детето. МОМН не разполага със система от данни за броя на децата със СОП поради увреждане, тежко или хронично заболяване. По този начин не става ясно колко от тях посещават масовите училища, колко се обучават в болнични условия, колко изобщо не се обучават. Това пречи да бъдат анализирани, прогнозираны и предприети специални образователни мерки с цел изравняване на възможностите им за образователно обучение. Система за отчитане на коректни данни за броя на децата със СОП в училищна възраст, разпределени по възраст, диагноза на за-

боляването и пол, не съществува и в Министерство на здравеопазването. А това е държавна институция, имаща пряко отношение към държавното регулиране на образователното обучение на деца със СОП предвид цялостната им рехабилитация.

Здравна система, достъп до медицински услуги

Следващото изложение касае констатираните нарушения на правото на равно третиране в сферата на здравеопазването и достъпа до медицински услуги.

В Закона за здравето законодателят е определил опазването на здравето на гражданите като национален приоритет, който се гарантира от държавата чрез прилагане на принципа на равнопоставеност при ползването на здравни услуги. Практики за дискриминация, установени от комисията в обществените отношения, засягащи здравето на гражданите и неговото опазване, са тясно свързани с отношенията по здравно осигуряване.

Извън обхвата на задължителното здравно осигуряване на гражданите се предоставя медицинска помощ при спешни случаи, както и медицински транспорт, които са организирани и финансирани пряко от държавния бюджет. Спешната медицинска помощ и транспорт при спешни случаи са насочени към предотвратяване на смъртта на пострадалия или тежките или необратими морфологични и функционални увреждания на жизнено значими органи и системи. Правилникът за устройството и дейността на Център

за спешна медицинска помощ регламентира устройството, управлението и дейността на тези лечебни заведения. Центровете за спешна медицинска помощ са лечебни заведения, в които медицински специалисти с помощта на друг персонал оказват спешна медицинска помощ на болели и пострадали лица в дома, на местопроизшествието и по време на транспортирането до евентуалната му хоспитализация.

По повод проведени производства комисията установява тревожни факти в дейността на центровете за спешна медицинска помощ. Липсват необходимите усилия за осигуряване на спешна медицинска помощ. Тя е несвоевременна, недостатъчна и поставя в неравностойно положение някои от нуждаещите се пациенти, без да се зачитат техните права. Силно тревожен е фактът, че комисията е сезирана по повод на настъпила смърт на пациенти. Те са се нуждаели от адекватни спешни медицински мерки поради състоянието, в което се намират, застрашаващо пряко техния живот. Разбира се, не по-маловажно за спасяването на човешкия живот, пряко застрашен от състоянието на пациента, е неприемането на пациенти/спешни случаи от болнични заведения, до които те са транспортирани.

Практиката на комисията установява дискриминационни проблеми, произтичащи от дискриминация по признак „увреждане“ и „възраст“, на лица, страдащи от редки болести.

На първо място са установени дискриминационни проблеми по отношение на деца на възраст от 1 до



Петчленен разширен състав на КЗД в заседание

7 години, страдащи от фенилкетонурия. Животоподдържащо е спазването на строга диета, включваща синтетично мляко ФКУ 1. Липсата на това синтетично мляко като хранителна добавка би могла да доведе до бързо влошаване и увреждане на здравето на детето. Заместващата храна РКУ2 се доплаща с 49 лв. на кутия, или приблизително с 250 лв. на месец. Отпадането на ФКУ 1 от Реимбурсния списък обективно ограничава достъпа на деца от 1 до 7 години до синтетичното мляко, съответстващо на тяхната възрастова група. Това ги поставя в положение на дискриминация по признак „възраст“. НЗОК като компетентен орган следва да отпусна диетичната храна не само за деца до 1 година и от 7 до 18 години, бременни жени и възрастни, а и за децата от 1 до 7 години. Необходимо е НЗОК да приеме ново решение по реда на чл. 56, ал. 2 от ЗЗО за определяне на процедура за отпускане на синтетичното мляко като най-подходящо за децата от 1 до 7 години.

На второ място са установени дискриминационни проблеми по отношение на осигуряването и заплащането на медикаменти за страдащи от рядкото заболяване „идиопатична пулмонална хипертония, хронично белодробно сърце“, както и липсата на информация за лечението му. Медикаментът Синденафил е животоподдържащ, но цената му е твърде висока. Експертно становище е предоставено от експерта за Източна Европа по редки болести към ЕК и член на Европейската здравна организация доц. д-р Румен Стефанов. В рамките на ЕС превенцията и борбата с редките болести е приоритет и в тази

вързка Съветът на Европа и Европейската комисия са приели редица документи. Един от тях е Програма за обществено здравеопазване 2008-2013 г. ЕК е приела Съобщение и Препоръка за европейски действия в областта на редките заболявания за създаване на цялостна стратегия за подкрепа на страните членки в диагностиката, лечението и социалните грижи за европейските граждани с редки болести.

На трето място са установени дискриминационни проблеми по отношение на осигуряването и заплащането на медикаменти за страдащи от рядкото заболяване „мукополизахаридоза“. Цената на медикаментите Elaprazе (за тип II) и Naglazуте (за тип VI) е непосилна за семействата на болните деца. Регистрираните в България цени са: за Elaprazе - 7645,74 лв., а за Naglazуте - 4266,06 лв. Експертното становище за това рядко заболяване е, че започнатото лечение не следва да се прекъсва, тъй като се касае за доживотна ензимозаместваща терапия. Министерството на здравеопазването, като не е предоставило продължително време лекарствата, необходими за лечението на пациентите, и е застрашило техния живот, е извършило пряка дискриминация на основата на „лично положение“, „увреждане“ и „имуществено състояние“. Не е изпълнена и разпоредбата на Наредба № 34 за реда за заплащане от републиканския бюджет на лечението на български граждани за заболявания, извън обхвата на задължителното здравно осигуряване. Неравностойното положение на пациентите с редки болести в България е свързано предимно с факта, че необходимите лекарствени продукти не са включени



Петчленен разширен състав на КЗД в заседание

в Позитивния лекарствен списък (ПЛС). Лекарствата, предназначени за лекуване на редки болести, следва да се заплащат от държавния бюджет чрез здравното министерство. Становището на МЗ е, че не е предвиден законов механизъм за заплащане на лекарствено лечение с продукти извън ПЛС, поради което те не се реимбурсират.

Комисията установи, че в България, респективно в МЗ, няма създаден функциониращ регистър на болните с редки болести, включително за болните от „идиопатична пулмонална хипертония“. Въпреки че редките заболявания имат съществен дял за заболяемостта и смъртността, те са в голяма степен неотразени в информационните системи на здравеопазването поради липса на подходящи системи за кодиране и класификация. Причините са комплексни, включително недобра координация между компетентните институции МЗ и МФ. Съгласно Приложение № 1 към чл. 2 от Наредба № 34 за реда за заплащане от републиканския бюджет на лечението на български граждани за заболявания, извън обхвата на задължителното здравно осигуряване, страдащите от тази рядка болест автоматично са изключени от грижата на държавата да заплаща лекарственото лечение с „Revatio“. По този начин страдащите от рядкото заболяване „идиопатична пулмонална хипертония, хронично белодробно сърце“ са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с други пациенти, страдащи от друг тип редки болести, които са получавали и получават лечение, финансирано от държавата.

Като заключение българската държава трябва да съ-

образи с Препоръката на ЕК за действия в областта на редките заболявания, създаването на цялостна стратегия в диагностиката, лечението и социалните грижи за гражданите с редки болести.

Има оплаквания на пациенти, страдащи от тежка бъбречна недостатъчност, които са на хемодиализа, и на пациенти със злокачествени заболявания, които желаят да се диализират и/или лекуват в избрано от тях частно лечебно заведение, различно от държавните и общински лечебни заведения, но получило акредитация. По този повод комисията установява различно третиране на болнични заведения в зависимост от тяхната собственост по отношение на реда за заплащане на лечението на български граждани за заболявания извън обхвата на задължителното здравно осигуряване със средства от републиканския бюджет. Респективно неблагоприятно са третирани и пациентите, предпочели да се лекуват именно в тях. Неравното третиране се изразява в нефинансирането от държавния бюджет на пациенти на частни лечебни заведения, страдащи от терминална бъбречна недостатъчност и злокачествени заболявания.

От друга страна в неравносното положение се оказват лекарите, полагащи труд в лечебни заведения извън списъка на болничните заведения в Приложение № 1 към Наредба № 34. И това става независимо от притежаваната специалност по профила на заболяването, тъй като те нямат възможност за предписване на лекарства, нито за регистриране на пациенти, страдащи от заболявания извън обхвата на задължителното здравно осигуряване, за които лекарства-



Ад хос състав в заседание

та се заплащат от републиканския бюджет. Не на последно място е различното третиране на частни болнични лечебни заведения независимо от принципа за равнопоставеност на лечебните заведения, въведен с нормата на чл. 4, ал. 2 от Закон за лечебните заведения.

Архитектурна среда

През периода 2007-2009 г. по повод на конкретни жалби, сигнали на граждани, самосезирания и извършвани служебни проверки извън производството по глава четвърта, раздел I от ЗЗДискр. комисията нееднократно установява практика за дискриминация при осигуряването на достъпна жизнена и архитектурна среда за хората със специфични потребности/увреждания. Съществуването на архитектурни бариери, пречещи свободния достъп до обществени сгради (държавна и общинска собственост), както и недостъпен обществен транспорт не следва да се счита като непредвидена, поради нормата на § 6 от Закона за интеграция на хората с увреждания. Фактът, че продължават да постъпват в комисията жалби за недостъпна архитектурна среда налага извода за необходимост от предвиждане на целеви средства в държавния и съответно в общинските бюджети за нейното изграждане. Държавните органи и органите на местното самоуправление следва да предприемат необходимите мерки за привеждане на архитектурната среда на стопанисваните от тях сгради в съответствие с изискванията на § 6 от ПЗР

на ЗИХУ, включително и за финансовото обезпечаване на дейностите за осигуряване на свободен достъп на хората с увреждания до управляваните от тях сгради.

Достъп до стоки и услуги, права на потребителите

Закрилата на потребителите на стоки и услуги означава да не се допуска дискриминация и дискриминация на физическите лица в качеството им на потребител.

По повод образувани производства, засягащи достъп до стоки и услуги комисията констатира, че практиките за дискриминация са предимно на основата на признаците гражданство, увреждане или етническа принадлежност.

Срещани форми на дискриминация са негопускането до заведения на лица от ромски произход, без да има обективно оправдание за това, а единствено и само с оглед на етническия произход на засегнатото лице.

Практиката на КЗД регистрира дискриминация при предоставянето на медицински услуги на завишени цени на граждани на други държави.

Комисията намира за израз на дискриминация грубото и нетолерантно отношение от страна социалните работници, проявявано при обслужване на граждани, нуждаещи се от социална закрила. В съответствие с Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация и Наредбата за административното обслужване служителите на Агенция за социално подпомагане следва да осигурят регистрация на искани-



Петчленен разширен състав на КЗД в заседание

ята/молбите, основателност на отказите, както и обективност при преценката с цел предотвратяване на дискриминация и дискриминация при обслужване на лица с увреждания.

Комисията намира, че форма на дискриминация са некоректните реклами, чрез които в туристическия бранш се предлагат хотелски услуги, включващи информация за достъпна архитектурна среда на хора с увреждания, която не отговаря на действителната архитектура на хотела. Въведен в заблуждение, потребителят – лице с увреждане, установява несъответствието едва след като посети хотелския обект и преживее нежелани и неблагоприятни моменти, свързани именно с липсата на достъпност.

По повод конкретни оплаквания комисията установява дискриминационна практика в търговска верига „Метро“, проявена в недопускане на родители с деца под 7-годишна възраст.

За дискриминационна практика, във връзка с потреблението на услугата „доставка на електрическа енергия“, комисията намира нееднаквото отношение от страна на електроразпределително дружество по повод потреблението и спрямо потребители от ромски произход. То е изразено в монтирането на електроизмервателните уреди на по-голяма височина, отколкото при потребителите от неромски произход.

Като практика за дискриминация във връзка с потреблението на услугата „питейно-битова вода“ комисията намира нееднакво отношение на доставчика „Вик“ дружество спрямо потребителите. Различното отношение от страна на „Вик“ дружеството се изразява в начините на отчитане, калкулиране и събиране на дължимото за остойностената услуга (потребеното количество вода) спрямо двете групи потребители – с монтирани водоизмервателни уреди и без монтирани водоизмервателни уреди. На потребителите с водомери ежесечно се отчита количеството потребена вода в съответствие със Закона за измерванията, услугата им се калкулира и фактурира по партиди и потребителски номер. В този смисъл те се явяват редовни потребители и редовни платци в преобладаващите случаи. Спрямо тях дружеството предприема съдебни процедури за събиране на дължимите суми по принудителен ред в случаите на просрочие. Към потребителите без водомери се подхожда различно, на тях или въобще не се калкулира служебно определено количество вода, или ако се начислява, тези потребители не заплащат услугата. Спрямо тях не се предприемат съдебни процедури за събиране на дължимото по принудителен ред.

Медийна политика и средства за масово осведомяване

Всякакви форми на изразяване, които подтикваат към расова омраза, ксенофобия, антисемитизъм и всякакви други форми на нетолерантност, които разклащат основите на демократичната сигурност могат

да имат голямо влияние, да подбуждат към дискриминация, когато са разпространени чрез медиите.

По повод конкретни оплаквания срещу медии Комисия за защита от дискриминация споделя дифинитивната Препоръка № 20 от 1997 г. (позиция „обсег“) на Комитета на министрите на Съвета на Европа, че всички форми на изразяване, които разпространяват, подтикваат, насърчават или оправдават расова омраза, ксенофобия, антисемитизъм или други форми на омраза, основаващи се на нетолерантност, включително: нетолерантност изразяваща се в агресивен национализъм, дискриминация и враждебност към малцинствата, преселниците и имигрантите, не бива да се допускат. Комитетът на министрите препоръчва следните действия за преодоляване на нетолерантността в медиите - избягване на пренебрежително, стереотипно изобразяване на членове на културни, етнически или религиозни общности в публикации и програми, както и разглеждане на човешкото поведение, без то да се свързва с връзките на даден човек с тези общности (Препоръка № 21 от 1997 г. за медиите и насърчаване на толерантността).

Практиката на комисията регистрира случаи, в които медии подчертават етническата принадлежност на извършители на деяния, които имат за резултат накарняване достойнството на всяко лице от тази общност и поведението на конкретното лице се приписва на цялата етническа общност. Представянето на информация по този начин, в тясна връзка с принадлежността на извършителя на деянието към определена общност, създава враждебна и обидна среда за всеки един неин представител, тъй като начинът на поднасяне на новината предизвиква недоброжелателно отношение към общността. Комисията квалифицира това деяние като тормоз на основата на етническа принадлежност, тъй като едни от конституционно гарантираните ценности са закрилата на достойнството на личността и неговото добро име.



3

ТРЕТИ
РАЗДЕЛ

ПРЕВАНТИВНА ДЕЙНОСТ, ИЗСЛЕДВАНИЯ И ПРОУЧВАНИЯ

През 2009 г. превантивната дейност на КЗД запази позицията си на основен приоритет. Предотвратяването и премахването на негативни нагласи и предразсъдъци се осъществи чрез разясняване и популяризиране пред обществеността и институциите на действащите международни и национални антидискриминационни норми. За целта се проведоха тематични семинари, кръгли маси и работни срещи, в които участваха представители на държавната и местната власт, неправителствения сектор, младежи, медиуми, бежанци и имигранти. Чрез своите лекции членовете на КЗД разясниха пред присъстващите основни и ключови моменти в антидискриминационната практика в национален и световен мащаб. Включването на международни експерти в инициативите на КЗД допринесе за разширяване на познанията на присъстващите за работата на европейските институции в осигуряването на човешките права. Запознаването на участниците със Закона за защита от дискриминация, Устройствения правилник и Правилата за производство пред комисията, брошури и дуплянки, свързани с нейната работа, повишиха не само интереса към дейността на институцията, но и чувствителността на общественото ни към проявите на неравно третиране. Медийното отразяване на практическата дейност и инициативите на КЗД, излъчваните радиоклипове, както и нарастващото търсене на коментари от нейни членове относно конкретни въпроси, подпомогнаха в значителна степен информирането на гражданите за мисията и функциите на институцията. Показател за това е нарастващият интерес за съдействие от нашите експерти. Активното и конструктивно участие на регионалните представители на КЗД в областта на превенцията затвърди позициите на комисията като независим орган за защита от дискриминация.

На 16-17 юли 2009 г. КЗД проведе кръгла маса на тема „Предизвикателствата в зачитането на новите различия в обществото – бежанци и имигранти“, на която съвместно с представители на МВР и неправителствени организация бяха обсъдени проблеми на чуждестранните граждани в страната. На аудиторията бе предложена случайна извадка от проведеното по поръчка на КЗД проучване на МВМД на тема „Проблеми с дискриминацията в заетостта, образованието, достъпа до стоки и услуги сред бежанците, имигрантите

и другите групи чужденци в България“, което предизвика широк дебат сред участниците и медиен отзвук.

Проучването се съсредоточава върху гледната точка на бежанците, имигрантите и останалите групи чужденци, като целта е да се установи как се чувстват те в живота или престоя си у нас. Спецификата на темата насочва към условията, в които живеят чуждите граждани тук – материални и най-вече социални. Тежестта пада именно върху социалните условия – как се усещат чужденците в отношенията си с българи – близки, непознати, представители на институции. Чувстват ли се те дискриминирани у нас, изпитват ли усещане, че с тях се отнасят като с по-долнокачествени хора? Областите, в които се търсят индикатори за дискриминация, са трудовата заетост, образованието и достъпът до стоки и услуги на целевите групи.

■ **Водещата хипотеза е, че чужденците в България търсят по-скоро възможности за установяване и стабилна реализация извън родината си, отколкото временни ангажименти и кратък престой. Това предполага, че те няма да бъдат прекалено остри в оценките си за степента на дискриминация, правейки компромис с други предимства на живота у нас в сравнение с родните си страни.**

Мотивите за живот в България се оказват достатъчно значими за чужденците, за да се стремят към постоянно установяване у нас. Начинът, по който чужденците избират да пристигнат в България – самостоятелно или семейно, но по-скоро без деца - говори, че една значителна част от тях търсят възможност за започване на нов живот и стабилна реализация у нас. Хипотезата, че чужденците не желаят да се обръщат назад и търсят възможности за цялостна реализация тук, се потвърждава и от факта, че много малки дялове са създали семейство в родните си държави и за момента не живеят заедно със семейството си.

Основни изводи:

■ **Потвърждава се основната хипотеза, че като цяло чужденците пристигат в България с цел да останат за постоянно и търсят житейската си реализация тук.**

■ **Водещите мотиви на чужденците да напуснат страните си са лични причини, икономиче-**

ски интереси и стремеж към образование.

■ Определените се като „имигранти“ имат предимно икономически и личен интерес да живеят в България.

Потвърждението на основната хипотеза на анализа предполага, че чужденците ще са сравнително удовлетворени от условията си на живот у нас, тъй като, възнамерявайки да останат, са направили всичко възможно да се устроят добре и да бъдат приети от средата тук, а мненията им по отношение на дискриминацията като цяло няма да бъдат крайно критични.

Условията на живот у нас – в общия смисъл на социално-икономическа среда – отговарят на изискванията и очакванията на голям дял от чужденците, които идват у нас от държави извън ЕС (85%), и са налице достатъчно възможности за реализация. Може да се твърди, че нито недоволство от живота у нас, нито недостатъци на жилищните условия могат да бъдат основания за чужденците – бежанци, имигранти, или други – да се чувстват дискриминирани. Следователно остава да се търсят източници на усещане за дискриминация в социалните условия, в които чуждите граждани живеят заедно с българите, и всичките им специфики.

При анализа на дискриминацията, усещана от чужденците в сферите на заетостта, образованието и достъпа до услуги, са използвани два типа въпроси – с първите се цели да се установи как респондентите преценяват собствената си ситуация, а с вторите – какви са техните представи за отношението на българите към чужденците – бежанци, имигранти и други групи чужденци.

Може да се каже, **че чуждестранните граждани са активни и инициативни на трудовия пазар у нас. Това е индикатор, че бизнесът в България е отворен към чужди граждани и не се обръща толкова силно внимание на белезите, за които самите чужденци смятат, че са дискриминирани.**

Проучването категорично показва, че във всекидневната си работа чужденците не се чувстват подложени на дискриминация. Данните навеждат на разсъждението, че при работни условия, където способностите и уменията се оценяват адекватно, дискриминационните нагласи спрямо чужденците са силно редуцирани. Повече от половината (53%) оценяват отношението на колегите си българи като много добро, други 32% дават по-умерени положителни отзиви за колегите си. Много нисък дял респонденти (3%) работят без колеги българи, което означава, че в професионалния си живот, чужденците като цяло не се капсулират и не странят от българите.

Основни изводи:

■ Според погледа на чужденците бизнесът в България е отворен към чужденците и вероятно в работата им не се обръща силно внимание на основните белези, според които иначе се чувстват дискриминирани – цветът на кожата и езиковата бариера.

■ За започване на работа се разчита предимно на неформални връзки с българи или чужденци; съвсем малък дял чужденци са се обръщали към съответните институции на Агенцията по заетостта.

■ По-дългият престой у нас затвърждава началното позитивно отношение на чужденците към българските им колеги.

Образованието, и то най-вече училищното, е невралгична точка, където могат да се сблъскат различни противоречащи си начини на живот, културни и религиозни разлики и т.н. Затова е изключително важно да се установи отношението на чужденците към училището у нас, и доколко те имат желание децата им да посещават училище. **Всяко трето дете в училищна възраст на чужденец от попадналите в извадката не посещава училище.**

Налице са индикации, че **различни групи чужденци у нас изпитват опасения да изпратят децата си на училище.** Някои причини могат да се изведат косвено от настоящото проучване. Качествено изследване показва, че има случаи, при които деца се чувстват зле от отношението на съученици и учители. То не предполага представителност, но опитът и от други изследвания показва, че като цяло сред учениците различните деца не са особено добре приети, особено тези с различен цвят на кожата.

Може да се твърди, че чужденците се представят като изрядни клиенти на здравната система. Значителна част от тях са се погрижили да имат достъп до здравеопазването в България така, както и повечето българи.

Средните оценки, които респондентите дават на възможностите на бежанци, имигранти и други групи чужденци за образование, работа и достъп до услуги в България, варират между „добри“ и „много добри“. В тези оценки много ясно личи споменатото желание на чужденците да проявят добрата си воля за съвместно съжителство с българите. Аргументите са ясни – образователната, здравната и пенсионната система у нас са обект на дългогодишен публичен дебат и са изпълнени с множество дефекти, които водят до различни социални последици. По същата скала респондентите са помолени да оценят приноса на държавните институции, когато са се нуждаели от



Национален семинар за юристи – Варна

определени услуги. Може да се твърди, че отзивите на респондентите са положителни.

Като се има предвид, че в по-голямата си част чужденците, попаднали в извадката, се стремят да останат у нас за постоянно, може да се предположи, че те са намерили общ език с държавните институции, и са склонни да се съобразяват с наличното статукво, без да отправят никакви значими критики. При някои от заложените показатели се срещат високи дялове неотговорили (помощ при намиране на работа – 46%; социални помощи – 45%; обучения за квалификация и преквалификация – 36%; езикови обучения – 30%), което вероятно се дължи на това, че чужденците не са търсили съдействието на държавата по тези въпроси. Възможно е и чужденците да нямат очакване, че държавата може да им помогне при намиране на работа, и сравнително рядко да ползват социални помощи.

Специфики в отношението на институциите към бежанците регистрира качественото изследване, в което респонденти твърдят, че институциите не санкционират случаи на дискриминация към бежанците, като по този начин на практика поддържат съществуването на такива практики.

Относно усещането за дискриминация у чужденците в България, терминът „дискриминация“ е използван в най-конкретния възможен смисъл – усещане за непълноценност, което определен човек

или група от хора изпитват, когато преобладаващото мнение на мнозинството бележи негативно някакво различие на човека или групата. Това е съвсем реално чувство, което има своите последици върху всекидневното поведение на хората едни спрямо други.

Вече стана дума, че благосклонното отношение на чужденците към България и хората у нас е донякъде декларация за желанието им да живеят спокойно тук. Като се има предвид, че това са хора в трудоспособна и социално активна възраст, а също и високо образовани, не бива да се пренебрегва възможността те да бъдат задържани в България – каквото всъщност е и преобладаващото сред чужденците намерение. Изследването се концентрира върху чувството на чужденците, че са различни, и предоставя валидна информация – оттук нататък разработването и сериозният ангажимент с политики за развитие на тези общности е в ръцете на институции и неправителствени организации.

Като цяло чужденците не споделят, че имат усещане за различно отношение на българите към тях – повече от половината респонденти (52%) казват, че никога не са усещали разлика в отношението. Трудно е обаче да се заяви, че социалната среда у нас приема чужденците абсолютно благосклонно – 29% от тях признават, че са усещали различно отношение, макар и рядко. Нисък е

делът на чужденците, които често са усещали, че ги третират като различни – едва 8%.

Когато обаче респондентите се разделят според региона на произход, веднага стават очевидни разликите в самоусещането на различните групи. Чужденците, които произхождат от източни и азиатски страни, възприемат най-отчетливо различното отношение към себе си у нас. Най-осезаемо е за произхождащите от Близкия Изток, сред които 14% често са усещали различно отношение, а близо половината от тях (46%) също са го изпитвали, макар и рядко. Това е валидно и за значим дял от чужденците, дошли от Далечния Изток (37%). Профилът на респондентите, които категорично заявяват, че никога не са усещали различно отношение към тях, показва, че това са преобладаващо жени (56%) от всички възрасти, които нямат деца/съпрузи в родните си страни (85%), и идват от Европа (70%).

Чужденците са доста внимателни, когато трябва да посочат в какво именно се изразява „различното“ отношение към тях, вероятно и стремежи се да не бъдат обвинени в лошо отношение към социалната среда в България. Твърде възможно е на това да се дължи високият дял на неотговорилите на въпроса „В какво по-конкретно се изразява различното отношение към Вас?“ (48%) – както и на факта, че повече от половината (52%) заявяват, че не са усещали различно отношение. Все пак отговорилите поставят на първо място недоверието в чужденците (26%), което е индикатор, че респондентите ясно усещат типичното за българите неприемане и неразбиране на различното. Втората водеща причина според чужденците е езиковата бариера (20%). Останалите отговори събират общо 13%, така че двата посочени фактора водят до заключението, че възможността за общуване е начинът, по който може да се разчупва недоверието към различните групи чужденци.

Според чужденците техният произход има голямо значение за отношението на българите към тях. Респондентите смятат, че най-добро отношение в България се проявява към европейците (53%), следвани с доста голяма разлика от руснаци (11%) и американци (9%). Трябва да се има предвид, че въпросът е задаван в свободна форма и респондентите са отговаряли спонтанно, така че е много възможно в отговора „европейци“ респондентите да са включвали и Русия, като смислова част от Европа.

Въз основа на това може да се твърди, **че чужденците възприемат България като проевропейски ориентирана държава, в която основното недоверие се проявява към изтока, най-вече към арабите (41%) и турците (24%), т.е. спрямо чужденци, които освен религиозните си различия**

с българите, имат и различен цвят на кожата. Исторически (и идеологически) наложената нетърпимост към турците у нас също допринася за високия дял.

Данните показват ясно натрупванията. На първо място респондентите поставят цвета на кожата. Значението на този фактор се регистрира и в проведените дълбочинни интервюта, където се твърди, че дори и един чужденец да идва от западна страна, ако е например чернокож, ще бъде третиран по-зле, отколкото чужденец от изтока с бяла кожа. Когато се говори за цвета на кожата като фактор в отношението на българите към чужденците, трябва да се има предвид, че това е само външен израз на различни предразсъдъци и стереотипи, т.е. това не прави задължително българите чисти расисти в очите на чужденците. Второ, в комбинация с националността се конструира специфично отношение – например за чужденците от Турция българите мислят негативно заради историческото наследство. На трето място се посочва езиковата бариера, която пречи за установяването на гладко и равностойно общуване. Начинът на живот, обичаите и културата, специфични за отделните групи чужденци и различни от утвърдените у нас, също води до негативно отношение към чужденците.

Запитани коя от конкретните групи, които изследването визира – бежанци, имигранти, или други групи чужденци, е най-силно подложена на дискриминация в България, най-висок дял от отговорилите се консолидира около твърдението, че в България няма дискриминация към тези групи. Високият дял неотговорили е възможно да се дължи на широкия диапазон от различни типове респонденти, не всички от които запознати с отношението на българите към така зададените групи. Оценката на чужденците за България, сравнена с други страни по отношение на дискриминацията, показва, че разликата е по-скоро в положителна посока за нашата страна – 33% смятат, че у нас дискриминацията е по-малка, 35% - че ситуацията е същата като другаде, и едва 10% преценяват дискриминацията като по-силно изразена, отколкото в други държави.

Основни изводи:

■ Чужденците, произхождащи от Близкия и Далечния Изток, се чувстват най-силно дискриминирани у нас. По всяка вероятност това се дължи на различния цвят на кожата им, невладееенето на български език, а също така и историческото ни наследство на негативно отношение към мюсюлманите.

■ Най-често различно отношение към чужденците се проявява в неформалните контакти

във всекидневни ситуации и във взаимодействията с държавната и местната власт.

■ Водещите причини, според чужденците, да бъдат третираны като различни от българите са на първо място цветът на кожата, а след това – езиковата бариера.

■ Чужденците възприемат България като западно ориентирана държава – ако се съди по благосклонността на българите към западноевропейци и американци – и смятат, че недоверие сред българите има основно към идващите от изток, с изключение на Русия.

■ Като цяло оценката на чужденците е, че в България степента на дискриминацията е или сходна, или по-слаба от тази в други страни. Най-чувствителни към дискриминацията тук са хора от Близкия Изток.

Проведено е и национално представително изследване, чрез което да се установи степента на търпимост между българите и чужденците у нас. Въпросите обхващат традиционните индикатори за толерантност – готовност за съседски отношения, брак, близост между деца от различните общности, осиновяване на дете на чужденец/българин от противоположната общност, приятелски контакти.

Тази съпоставка изважда наяве основното впечатление, което е втъкано в данните от цялото изследване – **чужденците у нас открито декларират желанието си да съжителстват с българи и**

не показват опасения от по-близки отношения с тях. Ясно може да се заяви също, че чужденците са по-склонни на съвместен живот с българите, отколкото обратното. Готовността на българите за близост с бежанци, имигранти или други групи чужденци не може да се нарече ниска, но в сравнение с показаното от чужденците се вижда, че предубежденията сред българите изграят много по-силна роля. С това не се твърди, че чужденците нямат предубеждения, а че са по-склонни да ги приеодоляват. Делът на положителни отговори сред българите преминава 50% само пред възможностите да имат съседи от посочените групи, или детето им да седи на един чин с дете на чужденец.

Въпросите за сключване на брак с българин/чужденец, осиновяване на дете, перспектива, че детето ни може да се омъжи/ожени за представител на противоположната общност, са индикатор доколко сме склонни да допуснем другия в своите кръгове на близост. Отново се потвърждава фактът, че българите са **много по-резервирани от чужденците, които демонстрират пределен ентусиазъм към такива перспективи.**

Както българите, така и чужденците са най-скептически към най-интимния въпрос – дали биха осиновили дете от противоположната общност. Тук делът на българите е най-ниският, и все пак това е почти една трета от респондентите (32%). Сред чужденците най-силно колебание изразяват



Национален семинар за юристи – Варна

дошлите от Далечния Изток, най-вероятно поради твърде различните културни модели на някои от източните общества. Единствено тук и при въпроса дали имат приятели българи, чужденците от Далечния Изток имат по-нисък дял от близко-източните чужденци. Това отново може да се отнася до културни специфики.

Основният извод от анализа, който определя всички останали заключения, е фактът, че чужденците – бежанци, имигранти или други групи чужденци – имат нагласата да съжителстват в близост с българите и предпочитат по възможност да останат у нас, отколкото да напуснат страната.

Този извод потвърждава, допълва и конкретизира водещата хипотеза на настоящия анализ. Оттук нататък важни изводи са както следва:

■ Чужденците от Далечния и най-вече от Близкия Изток най-силно усещат негативно отношение от страна на българите, вероятно най-вече поради различния цвят на кожата.

■ Чужденците у нас се характеризират с голям дял хора в трудоспособна и социално активна възраст и имат потенциал да капитализират способностите си тук.

■ Чужденците са склонни да не приемат отношението на българите за дискриминативно, което е част от нагласата да бъдат приети у нас.

Основната препоръка е принципна – държавните институции и неправителствените организации, които могат да се ангажират с изготвяне на политики за интеграция на чужденците и българите, следва да се съобразят със спецификите на различните културни общности на чужденците, както и със социалните особености на различните населени места, където съжителстват българи и чужденци.

Най-значимото е желанието на чужденците да бъдат приети добре у нас – от държавата в лицето на нейните институции и най-вече от хората във всекидневните им отношения. Важно е в случая да се каже ясно, че чужденците у нас подават ръка на българите и искат да живеят добре тук, като допринасят и за развитието на икономиката, и за развитието на обществото ни в насока, ако не да разбере различното, то поне да му даде право на съществуване.

По инициатива на КЗД в периода септември - октомври 2009 г. МБМД реализира изследване на тема „Стереотипи и предразсъдъци в подготвителното и основното образование по признаците пол, увреждане, етническа принадлежност и религия”. Целите на изследователския проект са да се установи дали и доколко съществуват оп-

ределени стереотипи, нагласи и предразсъдъци по отношение на признаците пол, увреждане, етническа принадлежност и религия в подготвителното и основно образование. Специално внимание в проучването е насочено към тяхната проява и устойчивост. Стереотипите, предразсъдъците и нагласите представляват основа на социалните отношения. Тя подпомага или пречат общуването с другите хора, които се възприемат като близки, различни, неприятни, приятни и т.н. В процеса на социализация децата усвояват модели на взаимодействие с околните. Основното пространство, в което се изграждат тези стереотипи, предразсъдъци и нагласи са семейството и училището.

Проведените качествени изследвания по метода на фокус-групите показаха, че в българското общество като най-конфликтни се определят отношенията с ромите, другите групи чужденци, хората с уврежданията, много бедните и много богатите хора. Преодоляването на страха от различията минава през взаимното опознаване. От всички наблюдавани групи най-критично е отношението към ромите и хората с увреждания. Именно към тези две групи се натрупва дефицит на обществена комуникация – **56% от родителите и 66% от учителите не поддържат приятелски отношения с роми**. Съответно по отношение на хората с увреждания липса на приятелски отношения откриваме при 53% от родителите и 48% от учителите. Над две трети от родителите и учителите имат приятели от чужд произход и почти толкова имат близки от много богати семейства. Най-слаба е обществената толерантност към ромите – едва 15% от хората у нас биха ги допуснали в най-близкия си семеен кръг. Същото биха направили 23% от родителите и само 19% от учителите. Мнозинството от над или около три четвърти отхвърля подобна възможност. Почти всеки втори българин, както и 40 % от родителите и 34% от учителите биха се противопоставили и срещу приятелство на детето си с роми. 43% от българите, всеки трети родител (36%) и почти толкова от учителите (28%) не биха се съгласили детето им да седи на един чин с ромче. Тези групи са с широки социални граници и няма конкретно изразен социален и демографски профил. Подобна констатация е изключително тревожна.

Фактът, че големи групи от населението, родителите и учителите на деца в подготвителен, начален и основен курс на обучение не биха желали физическа близост с хора от ромската общност говори за сериозен дискриминационен потенциал в обществото, което може да бъде основа за конфликти на междуетническа основа. Прави впечатление все пак завишеното отхвърляне на ромите от мюсюлманската и турската общност. Същото

се отнася и за хората, декларирали много високи доходи.

Следващата група с висок дискриминационен потенциал е тази на хората с увреждания. Макар показателите за приемане от мнозинството да са значително по-добри от тези за ромската общност и тук става ясно, че 15-16% от изследваните не биха искали да имат какъвто и да било контакт или близост с хора с увреждания, а над 60% не биха ги допуснали в семейната си общност.

Отношението към чужденците, в случай, че техният произход не е ромски, е подобно до изразеното към хората с увреждания. Около и над 80% от родителите и учителите не биха възразили срещу близък контакт на детето си с човек от чужд произход – „да седи на един чин“, „да има приятел“. Същевременно чувствително по-висок дял (41-44%) от същите две групи не биха възразили срещу брак или съвместно съжителство на детето си с човек от чужд произход.

Несравнимо по-висока е изразяваната обществена толерантност към хората със стандарт над средния или с ниски доходи. Съгласие по трите индикатора по отношение на много богатите изразяват три четвърти от хората, а към много бедните дори още по-висок дял от хората у нас.

Като цяло атмосферата в българското училище са определят като благоприятна. Средните оценки и в групата на родителите и на учителите се доближават плътно и са около много добър 5 по

шестобалната система. Работата на класния ръководител с децата, отношенията на родителя с класния ръководител и с другите учители получават много добри оценки чувствително над или около 5 от интервюираните родители.

Но в българското училище не липсват конфликти и напрежения. Най-голяма тревога предизвиква констатацията за нарастваща агресия между децата. Почти 60% от родителите и учителите свидетелстват, че в училището, от което имат непосредствени впечатления, се усеща агресия между децата. На второ място по значение се оказват конфликтите между децата на имуществена основа – 21% от учителите и една четвърт (24-25%) от родителите смятат, че подобни напрежения съществуват. На трето място се нареждат конфликтите на междуетническа основа – около една пета от учителите и родителите свидетелстват за подобни случаи. По-рядко според интервюираните в българското училище се наблюдават конфликти с деца с увреждания и на верска основа.

Учителите оценяват отношенията си с родителите на различните малцинствени групи като относително хармонични – оценките гравитират около много добър 5 по шестобалната система. Най-ниската оценка е за отношенията с родителите на ромски деца, а най-високите – над 5 – за отношенията с родителите на деца с увреждания и деца с различно вероизповедание.



Кръгла маса по повод Международния ден на ромите



Кръглата маса (бежанци и имигранти) – София



Проверки в бюрата по труда



Национален семинар за журналисти – Велинград



Национален семинар за юристи – Варна

Подобни, дори по-високи оценки поставят родителите. Все пак най-ниско отново е оценено отношението на учителите към децата от ромски произход – оценка от 4,89, а най-високо – към децата от български произход и християнско вероизповедание – 5,40 и 5,41.

Мнението на родители и учители е доста противоречиво по въпроса дали децата от ромски произход искат да учат – учителските и родителските мнения се разделят на почти равни половини, споделящи диаметрално противоположни тези. Същото наблюдаваме и на въпроса дали децата от ромски произход пречат на дисциплината в клас.

Силно сегрегационно е отношението към децата с увреждания – 26% от родителите и 30% от учителите смятат, че те трябва да учат в специални училища, около и над една четвърт от двете групи са на мнение, че могат да учат в същото училище, но в отделна стая със специалист. Само около 40% приемат, че за децата с увреждания е добре да учат в общи класни стаи с другите деца.

Над половината – 60% от родителите и 51% от учителите, споделят и мнението, че децата от много богати семейства се самоизтъкват и това подтиква останалите деца.

В същото време повечето учители (две трети – 65%) признават, че не са получавали специално обучение за работа в интеркултурна среда и

геца с увреждания. Само 9% от интервюираните учители са преминали курс на обучение за деца с увреждания, а всеки четвърти е подготвен за работа с деца от различни етноси.

Мнозинството от учителите и родителите се обединяват около тезата, че предлаганият на децата учебен материал не поднася достатъчно информация за различията, породени от произхода – 70% от родителите и 80% от учителите; проблемите на децата с увреждания – 88% от родителите и 82% от учителите; разликите в религиите – 73% от родители и 68% от учителите; разликите в ролите на мъжа и жената – 67% от родителите и 64% от учителите; разликите в имущественото положение – 52% от родителите и 50% от учителите.

Резултатите от качествено изследване с учители, ученици и експерти по въпросите на образованието ясно показват, че в българското училище съществуват дискриминационни нагласи и поведения най-вече по отношение на етническия произход и уврежданията. За другите два изследвани признака – религия и пол, респондентите смятат, че те не са причина за конфликти в училище на основа дискриминация. Най-сериозно е положението с ромите, докато при учениците с турски етнически произход значение оказва дали са от града, в който е училището, или са от близките села. Появява се делене на „градски турци“ и „турци от селата“.

Факторите, които пречат на интеграцията:

■ **Неправилно и некоректно прилагане от страна на държавните институции на решенията, свързани с интегрирането на „различните“ в училище.** Учителите нямат предварителна подготовка, в много училища липсват психолози и педагогически съветници. Липсват ресурсни учители. По този начин децата са оставени да решават проблемите помежду си, както намерят за добре. За да бъде интеграцията резултатна, трябва да се помисли и за допълнителното стимулиране на учителите, които в класовете си имат „различни“ деца.

■ **Подценяване на различията по пол.** По този проблем в българското общество големият дебат предстои - все още са много силни остарелите схващания за ролите на жената и мъжа. Същевременно динамиката на битието изисква бързо пренастройване и отговорност към младите хора, така че да имат съвременни разбирания и поведение. Затова трябва да се положат сериозни усилия учителите да могат да работят не само с деца с увреждания, но и за различията по пол и за приемане на различните във всяко отношение.

■ **Късна интеграция.** Тя трябва да започне още от детската градина и да продължи в училище, а не да започва оттам. Интеграцията изисква работа не само с основната общност, но и с малцинствата, за да не се получава капсулиране. В този смисъл ранната интеграция е от огромно значение. Ако ромските деца се интегрират на по-ранна възраст – около 3 години, ще получат редица цивилизационни, хигиенни и други навици, които ще им помогнат в по-нататъшната интеграция и успешна реализация в живота. Ще дадат полезен пример и на родителите си. Това е и начинът да се преодолее негативното влияние на семейната среда, което в много от случаите на конфликти се оказва решаващо.

■ **Тежък учебен материал.** В началните степени се „изсипва с голямата фуния“ и веднага си проличава разликата между малцинствени групи, деца с увреждания и т.н. Образованието не е базирано на усвояване на умения и навици, а на запомняне и механично преповтаряне на знания. Българските деца тръгват на училище със значителна предварителна подготовка както от семейството, така и от детската градина. На този фон ромските деца изглеждат още по-силно изостанали и още по-трудно наваксват с материала в началното училище. За тях трябва да се разкриват допълнителни програми или часове за компенсиране на този дефицит на стартовата позиция.

Подценяване на училището като социално средище. Този проблем се наблюдава и при трите изследвани групи респонденти. Те нямат очакване към училището да бъде мястото, където тези проблеми биха могли да бъдат преодоляни. Няколко основни фактора, според тях, формират различията – семейната среда, приятелските кръгове, преходът и смяната на ценностите, манипулацията от медиите. Учителите не идентифицират проблемите, свързани с различията, с организацията на работа и средата в училище. От своя страна и учениците не очакват училището да се окаже фактор при разрешаването на проблемите, свързани с различията, и не си представят учителите да се ангажират с обсъждането им. Не виждат и особен смисъл да се преподават уроци, свързани с различията. Обединяват се около мнението, че казаното за тези различия в училище може и да е „добро“, но по-силно се възприемат мненията на близките у дома.

Сътрудничество с държавни институции

В процеса на своето утвърждаване на независим специализиран държавен орган Комисията за защита от дискриминация създаваше връзки с различните заинтересовани страни в българското общество – институции, сдружения на гражданското общество и медиуми, стремежи се да бъде максимално полезна на гражданите и уязвимите групи, без да губи своята независимост. МТСП, МОН, МЗ, МВР и МВНР, Парламентарната комисия за правата на човека и вероизповеданията, омбудсманът, административните, окръжните и районните съдилища в страната, както и други държавни институции, занимаващи се с проблемите на равнопоставеността, се превърнаха в ползотворен партньор в превантивната и практическата дейност на комисията.

На 17 април 2009 г. във Велико Търново КЗД и Министерството на образованието проведоха национален семинар на тема „Недискриминация и многообразие в образованието“. Лекциите и дискусииите засегнаха темите за международните и националните механизми за превенция и защита от дискриминация в образованието, осигуряване на равни възможности в образованието за деца със специални образователни потребности, образователната интеграция на деца от етнически малцинства, етнически гистанции в образованието, интеркултурното образование – реалност и перспективи, практика на КЗД в сферата на образованието.

На 25 май 2009 г. КЗД проведе среща с представители на Дирекция „Права на човека и международна

хуманитарна дейност" в МВНР, СДВР и Инспектората на МВР. По време на срещата присъстващите бяха запознати с консолидираният 19-и периодичен доклад, предоставен от Република България за развитието и напредъка по приложението на Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация и препоръките по него, дадени от Комитета за премахване на расовата дискриминация към ООН. Членове на комисията представиха устройството, правомощията и практиката на КЗД при решаване на жалби и сигнали за дискриминация в системата на МВР. Проведена бе дискусия на тема „Сътрудничество и взаимодействие на КЗД с МВР и МВНР в превенцията и борбата с дискриминацията“.

В края на септември КЗД организира втория Национален семинар за юристи „Защита от дискриминация – гражданскоправни аспекти“ във Варна. Семинарът бе насочен към практикуващите юристи – съдии, адвокати, юрисконсулти, с цел да се повишават знанията и уменията по прилагането на българското и европейското антидискриминационно законодателство. Инициативата беше продължение на организирания през 2008 г. семинар за практикуващи юристи. Лектори бяха водещи юристи и съдии от национални институции и съдилища, Съда на Европейските общности, Венсан Делейн от Генералната дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“, на Европейската комисия, Здравка Калайджиева от Европейския съд по правата на човека в Страсбург, Алберт Родеш от Европейската комисия за расизма и нетолерантността към Съвета на Европа. Участници в семинара бяха съдии от Върховния касационен съд, Върховния административен съд, окръжни, районни и административни съдилища, юристи от неправителствени правозащитни организации, КЗД и др.

През 2009 г. продължи работата на междуведомствената работна група „Здравеопазване и социална политика“ към КЗД. Основните акценти в дискусията се концентрираха около факта, че България е единствената страна в ЕС с работеща програма в областта на редките болести и онкологично болните. Въпреки това десетки пациенти все още са без лекарства, поради което не могат да провеждат адекватно лечение, както и че предвидените допълнителни средства за тази цел от 23 млн. лв. все още са неусвоени. В съответствие със своите правомощия за превенция, защита и контрол КЗД ще отправя препоръки за законодателни промени до институциите, които да доведат до подобряване на ситуацията.

КЗД създаде експертна работна група, която организира и проведе независимо проучване на дей-

ността на Агенцията по заетостта и териториалните ѝ подразделения за съответствие на техните вътрешни нормативни и административни актове със Закона за защита от дискриминация и за прилагане на принципа на равенство във сферата на заетостта по признаците пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия и гражданство. Проучването бе реализирано в съответствие с правомощията на комисията по чл. 47, т. 10 от Закона за защита от дискриминация и в сътрудничество с представители на агенцията, синдикати и работодатели.

Партньорство с НПО

През 2009 г. Комисията за защита от дискриминация продължи да работи добре с редица неправителствени организации. Тя укрепваше духа на партньорство, обмяната на знания и умения и разширяваше пътищата за предоставяне на независима помощ и консултации в гражданското общество. Вече утвърдени партньори на КЗД бяха 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 България „Шалом“, фондация С.Е.Г.А., фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“, фондация „Кулър България“, Конфедерацията за защита на здравето, „Джендър проект в България“, „Жар“, Институт „Отворено общество“, „Романи Бахт“, Център за психологически изследвания, Международен център по малцинствата и културните взаимодействия, Българска гей организация „Джемини“, Национален ромски център „Свети Георги“, Фондация „Европейски институт“, „Център за правна помощ – глас в България“ и гражданска инициатива „Справедливост 21“. Комисията установи контакт и сътрудничество с Български съвет за бежанци и мигранти, Сдружение „Социален диалог“, Национално сдружение на студенти и младежи с увреждания. Контакт за съвместни дейности бе установен с водещи европейски институции и неправителствени организации, защитаващи правата на рискови групи – Информационен офис на Съвета на Европа, Европейски форум на хората с увреждания, Европейски ромски информационен офис, Migration Policy Group, UNISYS – Белгия, и други. КЗД си партнираше със сдруженията на гражданското общество както в случаите на осъществяване на своята превантивна дейност, така и при извършване на контролните си функции на взетите от комисията решения.

Тези партньорства несъмнено допринасят за ефективността на широката кампания в обществото за повишаване на съзнанието, информираността и нетърпимостта към проявите на дискриминация. От друга страна, тези организации са своеобразен коректив как държавата чрез своите органи изпълнява задължението по осигуряване на равното третиране на гражданите.

Съвместни инициативи с НПО

През месец февруари във Варна КЗД участва в дискуссионната среща „Етническа толерантност. Различни ли сме да приемем различните по цвят и религия“, организирана съвместно от Фондация „Европейски институт“ и Дарик радио.

На 23 март 2009 г. в сътрудничество с Фондация „Междуетническа инициатива за човешки права“ КЗД организира кръгла маса на тема „Международната общност в борбата с расовата дискриминация“. Събитието беше по случай Международния ден за премахване на расовата дискриминация и е съпътствано от фотоизложбата „Светът на многообразието“. Дискусиите акцентираха върху расовата дискриминация като централен проблем за ООН и Съвета на Европа, върху доклада на Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН) за България, институционалната чувствителност към проявите на расизъм и дискриминация в публичната сфера, практики на КЗД

при прояви на расова дискриминация.

На 27 март КЗД беше поканена за лекции и дискусии в семинара за учители „Да преподаваме антидискриминация“, организиран от Информационния офис на Съвета на Европа.

На 6 април 2009 г. Комисията за защита от дискриминация в сътрудничество със сдружение Проект „Права на човека“ организираха национална кръгла маса на тема „Международни и национални политики и механизми за превенция и защита от дискриминация на етническа и расова основа“. Повод за събитието бе Международният ден на ромите – 8 април. Лекциите и дискусиите акцентираха върху превенцията и защитата от дискриминация в областта на образованието – важна стъпка за интеграция на малцинствата в обществото, националните и международните практики на неправителствени организации за превенция и защита от дискриминация на етническа и расова основа, практиката на КЗД за защита от дискриминация по признак етническа принадлежност и раса. Присъстваха представители на министерства, държавни институции и неправителствени организации.

През месец юни КЗД взе участие в дискусия „Новите промени в Закона за чужденците и тяхното практическо приложение“, организирана от „Център за правна помощ – глас в България“ и гражданска инициатива „Справедливост 21“.



Кръгла маса за борбата с расовата дискриминация – София

Взаимодействие с медиите

През 2009 г. работата на КЗД с медиите се основаваше на изградения през годините стил на работа, резултат на професионализма и сътрудничеството и на двете страни, както и на взаимното уважение и коректност.

Медиите получаваха точна и вярна информация за предстоящи заседания, приети решения и инициативи на КЗД, търсеха и получаваха отговори, коментари, становища и интервюта от членове и експерти на комисията. Същевременно те предоставяха възможност за участие в дискусии. Журналисти присъстваха на редица заседания и инициативи на комисията и отразяваха изложението на присъстващите. По този начин медиите съдействаха на КЗД в превантивната ѝ дейност в областта на предотвратяването и борбата с дискриминацията.

Сътрудничеството с медиите се изрази и в провеждането на национален семинар с журналисти на тема „Многообразие и недискриминация в медиите“, който се проведе във Веллингтън на 9-11.02.2009 г. като част от разяснителната кампания на комисията и от нейната конструктивна медийна политика. В семинара взеха участие представители на над 40 национални и регионални печатни и електронни медии. Лектори на семинара бяха доц. г-р Маргарита Пешева от СЕМ, Радомир Чолаков, председател на Комисията по етика в

печатните медии, г-р Бисера Занкова, медиен експерт, член на Управителния комитет по медии към Съвета на Европа, доц. Георги Лозанов, медиен експерт. Членове на КЗД запознаха присъстващите с ролята на КЗД за недопускане на дискриминация в медиите. Всички лекции бяха последвани от оживени и дълги дискусии.

През юни 2009 г. КЗД участва в брифинга „Как да разпознаваме и да се справяме със словото на омразата и престъпленията, породени от омраза“, организиран в БТА от Rainbow Friendship.

През 2009 г. в Комисията за защита от дискриминация стартира кампанията „В подкрепа на толерантността“. Основна цел на кампанията е повишаване на чувствителността на обществото, на медиите, на организациите от неправителствения сектор и на отговорните институции по отношение на словото на омразата, на престъпления и инциденти, мотивирани от нетолерантност. Необходимо е разбиране на важността и нуждата за борба с инцидентите и престъпленията от нетолерантност на институционално ниво. КЗД е национален орган за контакти с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа по въпросите на престъпленията от омраза.

Службата за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа ежегодно събира информация от определените национални органи



Национален семинар за юристи – Варна

за контакт относно състоянието на престъпленията от омраза, статистика, типични и най-чести проявявани форми, разследването им от прокуратурата и полицията, както и практиката на съдилищата при решаване на този род наказателни дела. Работната група събира и анализира информация за практиката на съдилищата, прокуратурата и полицията в тази насока, по специално в случаите, сочещи данни за евентуални престъпления по чл. 162 - чл. 166 от НК, чл. 172, чл. 416 - чл. 418 от НК. Комисията събира съобщения и материали за употреба на слово на омразата, инциденти от омраза или насаждане на вражда по различни признаци – пропаганда чрез слово, изобличения, по интернет, насилие и посегателства. В случаите, сочещи престъпления, мотивирани от нетолерантност, ще бъдат подавани сигнали в прокуратурата за разследването им.

Работната група прави преглед на препуски и решения на КЗД, препратени на прокуратурата, и ще събере обратна информация за техния ход и развитие. На заседанието на работната група бе обсъден случаят с нападението на индийския дипломат. Разгласяване на кампанията – на интернет страницата на КЗД, чрез медии, регионални представители и други подходящи начини, е един от приоритетите в дейността на работната група.

През 2009 г. след собствен мониторинг, без претенции за всеобхватност, установихме над 880 публикации в национални и регионални, печатни и електронни медии, отразяващи дейността на КЗД и нейни инициативи. Водещи позиции в отразяването заема БТА – 53 публикации, информационна агенция „Фокус“ – 49 бр., вестниците „Сега“ – 44 бр. и „Дневен труд“ – 43 бр., Дарик – 41, в. „Монитор“ – 39 бр., агенция „Кросс“ – 32 бр., агенция „Медианул“ – 29 бр., БТВ – 28 бр., в. „Новинар“ – 28 бр., в. „Телеграф“ – 25 бр., в. „24 часа“ – 24 бр., в. „Стандарт“ – 24 бр., БГНЕС – 24 бр. и т. н.

Значителен отзвук получиха теми от практиката на КЗД, отнасящи се до актуални за съвременното ни общество и ежедневие теми. Силен журналистически интерес бе проявен към предстоящи заседания или взети решения относно случаи на неравно третиране при упражняване правото на труд, изявления на политици, образование, здравеопазване, по признак пол, достъп до стоки и услуги, проблемите, с които се сблъскват хората с увреждания и т.н. Механизмът на работа на КЗД бе ясно и красноречиво представян пред различни форуми и при интервюта или изказване на становища от нейни представители. Широк отзвук в медиите имаха организирани от комисията мероприятия по споменатите проекти и тематични семинари и кръгли маси.

Регионалните средства за масова информация проявиха интерес не само към тях, но и към разкриването на представителствата на комисията в съответния регион и техните функции. Вниманието им бе привлечено и към казуси, отнасящи се до цялостната дейност на институцията и проявленията на дискриминация по различни признаци. Рекламните клипове, представящи мисията на КЗД, излъчвани в ефира на БНР, Дарик Радио и Радио Фреш допълнително допринесоха за нарастващата информираност на гражданското ни общество относно защитата от дискриминация и осигуряването на равно третиране.

По време на Деня на многообразието КЗД представи свои добри практики за насърчаване на равнопоставеността: първия национален семинар за юристи, семинар за медиите с участието на СЕМ и Комисията за етика в печата, регионални семинари за служителите на МВР, семинар за регионалните инспекторати по образованието успоредно с тематични мониторинг на учебниците, работни срещи с неправителствени организации и държавни институции; практика на открити приемни, която бе посрещната с подчертан интерес.



4

ЧЕТВЪРТИ
РАЗДЕЛ

АДМИНИСТРАТИВЕН КАПАЦИТЕТ

1. УПРАВЛЕНИЕ НА 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, като се преминава през развитието, оценката, възнаграждението.

Управлението на човешките ресурси е съвместна дейност на ръководителите в КЗД и сътрудника на специализираното звено по управление на човешките ресурси. Работата и отговорностите по отделните функции и дейности са различни. Дейностите, функциите със стратегически характер се осъществяват заедно, но доколкото те се предопределят от целите и стратегиите на организацията, отговорността е на висшето ръководство на КЗД. Определянето на потребностите от персонал, изграждането на системата за заплащане и на трудовите отношения се реализират в преобладаващата част от преките ръководители с помощта и консултациите на сътрудника на специализираното звено.

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

При създаването си Комисията за защита от дискриминация е с численост на персонала 42 души, от които 9 броя са изборни длъжности и 33 броя служители в обща и специализирана администрация.

От 2007 г. общата численост е увеличена на 52 броя.

През 2008 г. е променена структурата на комисията, като с оглед откриването на регионални офиси се увеличава броят на служителите на 77 души, включително с изборните длъжности. От общата численост по трудово правоотношение са 25 души и 5 души са по ПМС 66/28.03.1996 г.

През 2009 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 9 свободни щатни бройки. По трудово правоотношение е назначен на длъжност „главен специалист“ един служител.

През годината са назначени 9 регионални представители на КЗД в областните градове.

Комисията е сключила договор по програма „Старт на кариерата“ с Агенцията по заетостта чрез Дирекция „Бюро по труда“ – Възраждане, за наемане по трудово правоотношение на безработно лице до 29-годишна възраст за срок от 9 месеца.

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.

За комисията ключовата полза от атестирането се състои в това, че то представлява своеобразен „мост“ между организационните и индивидуалните цели. Атестирането създава предпоставки постигането на правилно определените цели на отделните служители да доведе до изпълнение и на целите, които си е поставила комисията. 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 организа-

цията 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 задачи 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 прякия 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 на 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.

2. КВАЛИФИКАЦИЯ И СЕМИНАРИ

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 подготовката, свързана 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, назначените 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:

1. „Административно обслужване – стратегия и политика. Ефективна комуникация с гражданите и бизнеса. Едно гише” – 2 участници
2. „Граждански процесуален кодекс” – 7 участници
3. „Прилагане на правото на ЕС” – 6 участници
4. „Контрол, одит и отчетност в бюджета на централната администрация” – 2 участници
5. „Оценка на въздействието на новото законодателство” – 1 участник
6. „Стратегическо планиране и управление на изпълнението” – 1 участник
7. „Електронни таблици с MS EXCEL” – 3 участници
8. „Европейски политики на равнопоставеност и равни възможности” – 7 участници

II. Организиран от Българска асоциация за управление и развитие на човешките ресурси /БАУРЧР/

1. Работна среща по „Актуални проблеми на управлението на човешките ресурси в държавната администрация” – 1 участник

III. Организиран от Института по правни науки при БАН по ОПАК

1. „Административно право” – 4 участници
2. „Право на ЕС” – 3 участници
3. „Трудово право” – 4 участници

IV. Организиран от МДААР

1. Обучение по прецизност и стил на служителите от държавната администрация – 14 участници

V. Организиран от Правен институт за обучение и решаване на спорове извън съда /ПИОРСИС/ - 25 участници

VI. Организиран от СиКон Груп ЕООД

1. „Практика и актуални въпроси по КТ и осигурителното законодателство” – 2 участници
2. „Проблемните области на обществените поръчки в светлината на действащата правна уредба и предстоящите ѝ промени” – 2 участници

Организиран от КЗД

1. Работна среща „Обучение, обмяна на опит и практически занимания с регионалните представители на КЗД” – 12 участници

Важен елемент от процеса за обучение на служителите е осигуряването на неговото финансиране. Обучението на служителите се осигурява финансово от държавния бюджет в две групи:

■ **Централизираны средства** по чл. 35, ал. 6 от Закона за държавния служител – конкретният им размер се определя ежегодно със Закона за държавния 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 държавния бюджет за съответната година в рамките на бюджета на съответната администрация.

3. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Здравео 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 са 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.

Системният 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 тях намират отражение тристранната 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 оценка 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 групи 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 компенсиране 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 комисията 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;

- приспособени са работните места, работното оборудване и технологии към индивида, за да се избегне отрицателният ефект на трудовата дейност върху здравето;

- адаптирани са технологичните процеси и работното оборудване към съответното равнище на техническия прогрес;

- разработени са политика и стратегия за изследване, контрол, превантивност и действия, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд и обхващащи технологията, работните места, условията на труд, организацията на производството и социалните отношения;

- предоставена е необходимата информация на работещите във връзка с осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд;

- обозначени са съществуващите опасности и източници на вредни за безопасността и здравето фактори.

4. МАТЕРИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ФИНАНСОВО-СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация е създадена като независим специализиран държавен орган със Закон за защита от дискриминация. Тя е юридическо лице на бюджетна издръжка със седище София.

Комисията като административен орган започва своята дейност от април 2005 г. с приемането на Правилник за устройство и дейността на комисията (ДВ 57 от 12.07.2005 г.) и назначаването на изборните длъжности – пет на брой (ДВ/22.04.2005 г.). С укази №176, №177, №178 и №179 от 19.05.2005 г. на президента са назначени още четирима членове. Утвърденият бюджет на комисията съгласно Закона за държавния бюджет за 2005 г. е в размер на 1 800 000 лв. В края на отчетния период е усвоен бюджет в размер на 1 211 849 лв. В по-голямата си част средствата са разходени за първоначално обезпечаване на материално-техническа база в изпълнение дейността на комисията. Закупени са офис-оборудване, мебели, преносими и стационарни компютри, принтери, скенери, копирна техника, мултимедия, озвучителна техника. Стартира и извършването на текущ ремонт на предоставената за ползване от комисията част от административна сграда.

През 2005 г. Комисията за защита от дискриминация е със статут на второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към Министерски съвет с численост на персонала – 42 души, от които 9 броя изборни длъжности и 33 броя служители със СМБРЗ в размер на 479 лв.

През 2006 г. е запазен статутът на второстепенен разпоредител с бюджетни кредити със числен състав 42 бройки и СМБРЗ на служителите от комисията в размер на 526,90 лв. съгласно ПМС за изменение на работната заплата в бюджетната сфера. Планираният бюджет за 2006 г. е в размер на 1 800 000 лв.

За изпълнението на основните си функции, опреде-

лени от Закона за защита от дискриминация като осъществяване на контрол по прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, първоначално утвърденият бюджет се оказва недостатъчен и през годината беше актуализиран в размер на 2 112 283 лв.

С най-голям относителен дял – 46% от общите разходи, е текущата издръжка на КЗД. Следват разходите за придобиване на дълготрайни материални и нематериални активи – 32% от общите разходи. Изразходваните средства за работни заплати, други възнаграждения и плащания на персонала и съответните осигурителни вноски съставляват 22 % от общите разходи.

С оглед осигуряване на нормални условия за работа бяха извършени довършителни и допълнителни ремонтно-строителни работи на предоставената за нуждите на КЗД сграда, както и на приемната на комисията. Ремонтването и оборудването на работните помещения за членовете и служителите на комисията позволи да се оптимизира работата както на отделните специализирани заседателни състави, така и на администрацията. Докупена е и офис-техника, компютърна техника, копирна техника, мебели, програмни продукти за счетоводството и деловодна система. Закупени са ведомствени жилища за нуждите на комисията. За достъпа на хора с увреждания до сградата на комисията беше осигурен временен вход, който е надлежно обозначен. Също така са осигурени и необходимите паркоместа, които да позволяват безопасен престой на превозните средства на хората с увреждания.

От 01.01.2007 г. Комисията за защита от дискриминация е със статут на първостепенен разпоредител с бюджетни кредити и съгласно промени в ПМС 47/2004 г. е включена към първо ниво администрации. Със ЗДБРБ за 2007 г. е утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 129 000 лв., който в края на отчетния период е усвоен в размер на 2 103 119 лв. Численият състав на комисията от 42 щатни бройки за 2006 г. е увеличен с 10 щатни бройки за 2007 г. Промяната на общия брой на администрацията от 33 служители на 43 е в изпълнение на препоръката на мониторинговия доклад на ЕС за увеличаване на административния капацитет на КЗД и разширяване на дейността по места. Новите щатни бройки са предвидени за регионални представители по места.

СМБРЗ през 2007 г. е определена на 564.00 лв. на едно лице и е една от ниските средномесечни брутни заплати в сравнение със сродни независими държавни комисии.

Бюджетната политика на КЗД е насочена към формиране на висококвалифицирана и добре заплатена

администрация в съответствие с основните цели на политиката в тази сфера.

Най-голям дял от разходите се отнасят за текущата издръжка. През текущата година комисията има спечелен и реализиран проект „От антидискриминация към равни възможности – иновативни методи и ефективни практики на КЗД“ и разходите, свързани с проекта, са отчетени в § 10 „Издръжка“. Капиталовите разходи представляват 13% от общите разходи. Във връзка с преходните и заключителните разпоредби на ЗИКУ за осигуряване на свободен достъп за хора с увреждания до обществени сгради комисията направи разходи за изграждане на платформа за инвалиди. През отчетния период са закупени и архивиращи устройства и непрекъсваеми токозахранващи устройства за сървъри.

За 2008 г. е утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 617 000 лв. Той е определен на база 52 щатни бройки, но съгласно Правилника за управлението и дейността на комисията щатните бройки са 77.

С писма на Министерство на финансите бюджетът на комисията беше актуализиран в разходната си част в размер на 2 822 873 лв. Актуализацията е във връзка със спечелени проекти към ЕС.

Заплатите на служителите са формираны съгласно ПМС 175/2007 г. при СМБРЗ в размер на 684,20 лв. Разходите по § 10 „Издръжка“ в процентно отношение са 91 %. Най-голям относителен дял се пада на разходите за външни услуги. Това са разходи, свързани с изпълнението на проект „Дейности за повишаване на националното съзнание – партньори в борбата срещу дискриминацията“, където комисията е партньор заедно с Европейската комисия, 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“.

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

През 2009 г. за изпълнението на основните си функции, определени от Закона за защита от дискриминация като осъществяване на контрол по

прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, поставяне на мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушението; предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация; провеждане на независими проучвания относно дискриминацията и др. е утвърден първоначален бюджет по разходната част в размер на 3 179 000 лв. Той е определен на база 77 щатни бройки.

През отчетния период бюджетът на комисията е увеличен със 159 460 лв. съгласно писма на МФ:

- 56 706 лв. по проект „Дейности за повишаване на националното съзнание – партньори в борбата срещу дискриминацията“;
- 19 014 лв. по проект „Равенство и недискриминация: практика в Европейския съюз и перспективи в Украйна“;
- 39 275 лв. по проект „Младежта в действие срещу дискриминацията“;
- 2987 лв. по националната програма „Старт на кариерата“;
- 41 478 лв. по проект „Стратегическо партньорство за пълноценна интеграция на имигрантите в българското общество“.

Бюджетът е намален с 243 974 лв. съгласно ПМС 196/11.08.2009 г. на МС.

Отчетът за касовото изпълнение на бюджета (Б-3) и формата „Наличност“ (НАЛ-3) се изготви по указания и определена от МФ - Дирекция „Държавно съкровище“, форма, на хартиен и електронен носител, дадени с ДДС № 13 / 16.12.2009 г.

1. Приходи за 2009 г.

По §§ 24-05 „Приходи от наеми на имущество“ са отчетени приходи от наем на ведомствени апартаменти в размер на 5581 лв.

По §§ 36-19 „Други негандъчни приходи“ са отчетени приходи по Закона за достъп за обществена информация и присъдени глоби в полза на КЗД.

По §§ 37-02 „Внесен данък върху приходите от стопанска дейност на бюджетните предприятия“ са отчетени средства в размер на 162 лв.

По §§ 46-10 „Помощи, дарения и други безвъзмездно получени суми от Европейския съюз“ са намерили отражение получените средства по спечелените проекти от комисията, които са в размер на 75 720 лв.

2. Разходи за 2009 г.

2.1 Разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски през 2009 г. - §§ 01, 02, 03, 05 и 07.

По § 01 „Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения“ при

план 1 023 000 лв. са разходвани общо 954 002 лв., или 93 на сто, от които:

- по трудови правоотношения 175 486 лв.
- по служебни правоотношения 280 070 лв.
- по правоотношения, приравнени към трудовите 289 570 лв.
- допълнително материално стимулиране 208 876 лв.

По § 02 „Други възнаграждения и плащания за персонала“ разходът е в размер на 196 261 лв. при план 229 181 лв. Тази сума включва възнаграждения на нещатен персонал, нает по трудово правоотношение, изплатени суми от СБКО на персонала, представително облекло на държавните служители, изплатените средства за облекло на заетите по трудово правоотношение служители, болнични за сметка на работодател.

По §§ 02-02 „Други възнаграждения и плащания за персонала по извънтрудови правоотношения“ са включени и възнагражденията на лицата, работещи по спечелените от комисията проекти - „Младежта в действие срещу дискриминацията“ и „Стратегическо партньорство за пълноценна интеграция на имигрантите в българското общество“. На това се дължи и по-големият размер разходи в това перо.

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“ – 129 396 лв. при план 148 642 лв., или 87 на сто изпълнение;

по § 05-60 „Здравноосигурителни вноски от работодателя“ – 54 715 лв. при план 74 693 лв., или 73,25 на сто изпълнение;

по § 05-80 „Вноски за допълнително задължително осигуряване“ – 17 307 лв. при план 38 054 лв., или 45,48 на сто изпълнение.

2.2. Разходи за издръжка през 2009 г. - § 10

Разходите по § 10 „Издръжка“ възлизат на 1 183 704 лв. при годишен план 1 505 479 лв. В процентно отношение изпълнението възлиза на 78,63 на сто. Най-голям относителен дял се пада на разходите за външни услуги, които са в размер на 677 486 лв., това са разходи за пощенски и телекомуникационни услуги, интернет, охрана, реклама, абонамент, включително и разходите за осъществяване изпълнението на дейностите по спечелените проекти. В § 10-14 „Учебни и научноизследователски разходи и книги за библиотеките“ са отразени разходите за обучение на регионалните представители. Разходите за канцеларски материали и офис-консумативи, както и разходи за офис-обзавеждане и техническо оборудване на новооткритите през годи-

ната регионални офиси, намират отражение в § 10-15 „Материали“. Разходите, свързани с ремонта на предоставените регионални офиси, са посочени в § 10-30 „Текущ ремонт“.

3. Капиталови разходи през 2009 г.

През 2009 г. е утвърден план в размер на 75 000 лв., разходите възлизат на 49 795 лв., или 66 на сто. Закупена е компютърна техника в размер на 19 608 лв., които са намерили отражение в § 52-01 „Придобиване на компютри и хардуер“.

В § 52-03 „Придобиване на друго оборудване, машини и съоръжения“ са отчетени разходите за закупуване на климатици за регионалните офиси на КЗД, многофункционална копирна машина, както и оповестителна система, необходима за осъществяване на специализираното производство през КЗД по реда на ЗЗДискр.

Закупен е и комуникационен шкаф за нуждите на сървърната система, разходът е отразен в § 52-05 „Придобиване на стопански инвентар“.

4. Трансфери през 2009 г.

В § 61-00 „Трансфери (субсидии/вноски) между бюджетни сметки (нето)“ са отразени получените трансфери от МТСП:

§§ 61-01 „Получени трансфери“ – 80 753 лв., това са средства, преведени по спечелени проекти от КЗД

§ § 61-05 „Трансфери от МТСП по програми за осигуряване на заетост“ – 2987 лв. по национална програма „Старт в кариерата“

Комисията има движение и по следните трансферни подпараграфи:

§§ 69-05 „Трансфери за поети осигурителни вноски за ДОО“ – 173 176 лв.

§§ 69-06 „Трансфери за поети осигурителни вноски за здравно осигуряване“ – 71 979 лв.

§§ 69-07 „Трансфери за поети осигурителни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване“ – 24 259 лв.

5. Наличности (2009 г.)

Към 31.12.2009 г. по набирателната сметка има наличност в размер на 3995 лв., това са средства от гаранции за изпълнение на обществени поръчки.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

Бюджетни години	2005	2006	2007	2008	2009
Отчет общо: в т.ч.:	1 211 849	2 111 133	2 103 119	2 685 529	2 584 149
§ 01-00 „Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения“	100 684	354 540	560 724	722 040	954 002
§ 02-00 „Други възнаграждения и плащания за персонала“	10 865	27 445	61 538	152 300	193 734
§ 05-00 „Задължителни осигурителни вноски от работодателя“	26 013	82 019	136 492	174 590	200 958
§ 10-00 „Изгъръжка“	464 378	970 676	1 059 156	1 377 224	1 183 704
§ 46-00 „Разходи за членски внос и участие в нетърговски организации и дейности“		1955	17	1956	1956
§ 52-00 „Придобиване на дълготрайни материални активи“	608 665	638 232	232 160	219 838	49 795
§ 53-00 „Придобиване на НДА“	1244	36 266	53 032	37 581	
Численост на персонала	42	42	52	77	77
СБРЗ					

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

Приложената технология е съобразена с действията на КЗД за разширяване на обхвата на дейността ѝ чрез разкриване на децентрализирани звена на територията на областните градове в страната. До момента в по-големите областни градове функционират 15 регионални представители, на които е осигурен отдалечен достъп на входа на системата за производство по спазване на Закона за защита от дискриминация чрез WEB базирана технология.

Използването на WEB приложението за подаване на жалби и сигнали от регионалните представители се осъществява с валиден цифров сертификат, издаден от оторизиран доставчик на удостоверителни услуги на територията на Република България, както и допълнително се създава валиден потребителски профил в централизираната деловодна система на комисията. Профилът съдържа данни освен от трите имена и ЕГН, така и допълнителни данни, описващи го като отдалечен потребител на интегрираната система. Тези елементи осигуряват висока степен на защита от неправилен достъп и надеждност на информацията, постъпваща в реално време.

Комисията за защита от дискриминация е едно от първите в страната ведомства, което предоставя on-line услуга за движението на подадената жалба/сигнал и състоянието в хода на специализираното производство на образуваната преписка. Изискване за този вид справка е наличност на интернет и правомерно получени „сигнатурен номер и PIN код“, генерирани при регистрация на изходящия документ.

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.

Създадена е технология за поддържане на база данни – цифров архив – чрез сканиране на документи от различен MIME тип (.doc, .xls, .pdf, .zip, .ai). Технологията включва работа с електронни документи като дава възможност да се получават доказателствени материали и чрез интернет.

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 в две езикови версии – българска и английска. Обновява се и се актуализира своевременно с постъпващите новини и съобщения. Сайтът предлага възможност за пълно управление на съдържанието за публикуване, анализи на необходимото представяне, проектиране и професионално изпълнение на информационната структура, визуалната комуникация и потребителския интерфейс.

Сайтът е съобразен с правилата за визуализация и може да бъде преглеждан посредством специализиран софтуер като „Гергана“ и JAWS.

Добавена е RSS хранилка за новини. Така с помощта на произволен RSS четец потребителите могат да получат директно на своя компютър известия при добавянето и/или обновяването на страницата на комисията.

Страницата предоставя текущ график за заседанията по състави, раздел „Контакти“ предоставя допълнително информация за всички регионални представители на КЗД в България. Раздел „Нормативни документи“ предоставя редовно обновяваните документи по ЗЗДискр., Правилника за устройство и дейността на КЗД и Правилата за производство пред КЗД.

За улеснение на потребителите освен търсачка са добавени в раздел „Публикации“ връзки към издадените от КЗД „Сборник съдебна практика по приложението на ЗЗДискр.“ и „Сборник практики на КЗД“. Текстовете са представени за преглед в pdf формат.

Редовно се зарежда категорията „Публичен регистър на влезлите в сила решения“. Достъп е осигурен за регистрирани потребители. Раздел „Съобщения по чл. 61, ал. 3 от АПК“ е изграден във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. и предлага уведомление на КЗД до страна по преписка, когато лицето не е намерено на посочения адрес.

Към страницата са добавени два нови микросайта, свързани с участието на комисията в проекти по програма „Матра-Флекс“ и „Национален семинар за юристи“. Материалите са предоставени за свободен преглед и сваляне.

В раздел „Достъп до обществена информация“ се извежда текст, към който са предоставени контактни данни, а също хиперлинкове към Инструкцията за предоставяне на достъп до обществена информация по реда на ЗДОИ. Образец „Заявление за достъп до обществена информация“ е достъпно за сваляне и преглед. Добавен е елемент „Бюджет“ от навигационния панел, чрез който се зарежда информация за бюджета на комисията.

Сайтът се радва на завидна посещаемост от страната и чужбина. При проверка чрез Google Page Rank страницата се класира на трета от десет възможни позиции. Тя подпомага гражданите да се ориентират в нормативната база на КЗД, да извличат формуляри образци. Има достъпен и четлив форум за обмен на мнения и обратна връзка.

5 ПЕТИ
РАЗДЕЛ

РЕГИОНАЛНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА КЗД

През 2006 г. законодателят предвиди Комисията за защита от дискриминация да има свои регионални представители в страната като част от единна административна структура /чл. 40. (4) от Закон за защита от дискриминация/.

Логиката на законодателя за представителства на комисията по места се основава:

- на естеството на неправомерното деяние дискриминация като по-неблагоприятно третиране или различно отнасяне;

- на необходимостта от развиване на административен капацитет, който да подпомага дейността на комисията на територията на цялата страна в осъществяване на нейните правомощия, регламентирани в чл. 47 от ЗЗДискр.;

- на необходимостта комисията да обхване територията на цялата страна, така че всеки гражданин, чувстващ се засегнат от дискриминация, да получи адекватна консултация и методическа помощ при депозиране на жалби до КЗД по местоживеење поради отдалечеността на седалището ѝ в София;

- на нуждата комисията да бъде подпомагана в самото производство по образуване преписки за разрешаване на конкретни спорове чрез извършване на действия по проучване и събиране на сведения и доказателства по местата на дискриминационните действия и ефективен контрол по изпълнението на постановени от комисията актове;

- на социалната насоченост на закона и цялостната дейност на специализирания орган по равнопоставеност;

- на стремежа да се проследява и анализира ситуацията на национално и регионално равнище във връзка с поетия от Република България като държава членка на ЕС ангажимент, че на първостепенно равнище в националния правов ред е ангажиментът на държавата към равно третиране на всички лица, като следи за съдържанието и ефекта от законодателството в областта на дискриминацията;

- в съответствие с принцип 4 от Препоръка № 2 от Общите политически препоръки на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността комисията трябва да отразява най-общо структурата на обществото и неговото разнообразие.

През 2008 г. се откриха регионални представителства на КЗД в 6 области на страната: Пловдив, Видин, Монтана, Велико Търново, Добрич, Бургас.

През 2009 г. се доразви административният ка-

пацитет на КЗД чрез назначаване на регионални представители в още 8 области на страната: Силистра, Шумен, Разград, Габрово, Сливен, Ловеч, Кърджали, Враца, а в началото на 2010 г. – и в област Варна.

Приоритет през 2010 г. е доразвиване на административния капацитет на КЗД чрез откриване на регионални представителства в областите: Русе, Търговище, Плевен, Кюстендил, Перник, Благоевград, Пазарджик, Стара Загора, Хасково и Ямбол, за да бъде обхваната територията на цялата страна.

Държавата оказва съдействие на комисията чрез предоставяне на помещения за откриване на офиси за прием на граждани от областните управители на изброените по-горе области, с изключение на офиса в регион Монтана, предоставен по решение на Общински съвет Монтана, и в област Шумен, където офисът е собственост на КЗД.

Бюджетът на комисията не е обременен, тъй като за ползваните от регионалните представители помещения за прием на граждани не се заплаща наем.

Въведена е единна деловодна електронна система на КЗД и на нейните регионални представителства с електронна услуга за граждани. Тя предлага дистанционно въвеждане с входящ номер на жалби и сигнали чрез сканирането им в момент на депозиране. Предоставя се индивидуален PIN за информиране на жалбоподателя за движението на инициативния документ чрез сайта на КЗД. Електронната услуга спестява средства и време на жалбоподателите и заявителите на сигнали. С нея гражданите могат да депозират своите оплаквания чрез РП на КЗД.

Регионалните представители са структурирани в отдел „Регионални представители“ към дирекция „Специализирана администрация“ на КЗД.

Необходимо е да се подчертае, че в резултат на връзката на гражданите с КЗД чрез регионалните представители, прогресивно нараства броят на депозираните жалби и сигнали в КЗД през 2008 г. (когато се откриват регионални представителства в 6 области) и през 2009 г. (когато се откриват регионални представителства в още 8 области).

Правомощия и функционални задължения на регионалните представители на КЗД

■ Организационни

Подпомагат организирането на мероприятия на КЗД в съответния регион, включващи открити приемни с участие на представители на комисията и нейната централна администрация, семинари, кръгли маси и други съвместни мероприятия с представители на тържавни институции, НПО, на органи на местното самоуправление.

■ Деловодно-административни

Приемат и обработват жалби и сигнали и ги въвеждат в електронната деловодна система с входящ номер чрез сканиране.

Оказват методическа помощ на засегнати лица при оформяне на жалби и сигнали.

■ Консултативни

Предоставят независими консултации на гражданите относно правомощията на комисията и правилата за производство пред нея.

■ Експертни функции

Подпомагат проучването по преписки чрез конкретни действия (събиране на свидетелски показания и други доказателствени средства, обяснения на проучваните лица, огледи на място), които се извършват по указание на докладчика по преписката. Тази функция спестява процесуално време за проучване и разноски, които комисията ще изразходва при проучване на място от командирован експерт от централната администрация.

■ Контролни функции

Подпомагат комисията при осъществяване на контролните ѝ функции по изпълнение на нейни актове, които подлежат на принудително изпълнение.

Следващото изложение касае всеки регионален представител поотделно предвид специфичните прояви на дискриминация на регионално равнище и тяхното проследяване и анализиране.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В БУРГАС



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Бургас от декември 2008 г.

Регионът обхваща 13 общини: Бургас, Айто̀с, Камено, Карнобат, Малко Търново, Несебър, Поморие, Приморско, Руен, Созопол, Средец, Сунгурларе, Царево.

Офисът на КЗД в региона е предоставен от областната управа в Бургас. През януари, февруари и март на 2009 г. се подготвя материално-техническата база на регионално представителство на КЗД.

Офисът е открит за прием на граждани от април 2009 г.

До месец април 2009 г. регионалният представител на КЗД е посетил всички общини на територията на регион Бургас. В проведените срещи с представители на общинските администрации и определените общински координатори за съвместна дейност между местното самоуправление и КЗД са определени начините за оповестяване на предстоящи открити приемни за граждани на територията на съответната община.

Жителите на регион Бургас имат реална възможност да бъдат консултирани на място относно защита на правото им на равно третиране при упражняване на законни права и интереси, която биха получили от Комисия за защита от дискриминация при извършено спрямо тях дискриминационно деяние и неблагоприятно третиране на основата на защитени от закона признаци. Чрез регионалния си представител КЗД предоставя не-

зависима помощ на жертвите на дискриминация, консултирайки ги за допустимостта на жалбите им и материалноправната компетентост на органа по равнопоставеност.

От месец май до месец декември 2009 г. РП е провел 75 открити приемни за граждани в общините, както следва: Каменово - 7 броя, Приморско - 7 броя, Средец - 4 броя, Айтос - 5 броя, Руен - 6 броя, Карнобат - 8 броя, Поморие - 6 броя, Малко Търново - 6 броя, Сунгурларе - 6 броя, Несебър - 7 броя, Царево - 7 броя, Созопол - 6 броя. Посетилите откритите приемни граждани са получили консултации за правилата на производство пред КЗД и процесуалните си права след завеждане на жалбата или сигнала, изискванията за тяхната допустимост като годно правно основание за инициране на производство, за понятието „дискриминация“ и видовете дискриминация като деяние, което нарушава принципа за равно третиране, за целите на Закон за защита от дискриминация и задачите на КЗД като специализиран държавен орган.

Разяснителната дейност, която РП извършва на територията на регион Бургас, включва работни срещи с представители на отдели „Социална закрила“ към съответните общини, работни срещи с директорите на общообразователни училища в съответните общини, на които са обсъдени и разяснени защитата при упражняване правото на образование и обучение и недопускането на дискриминация в сферата на образованието.

РП на КЗД е участвал в следните форуми и мероприятия, организирани на територията на регион Бургас, на които са представени целите на ЗЗДискр., правомощията на КЗД и производството по отделни жалби и сигнали на граждани и юридически лица пред комисията: национална работна среща и обучение на тема „Миграция и трафик на хора“, организирана от Международна организация по миграция; официално откриване на Информационен център за интеграция на имигранти в Бургас; Национален семинар по глобално образование, организиран от „Отворено образование“ и БСУ; семинар и презентиране на проект „Общини, социални институции и НПО - партньори за изграждане на капацитет на интеграционна политика“, организиран от Асоциация на български черноморски общини с цел повишаване уменията и знанията на общинските служители при предоставяне на услуги на имигрантите; участие в качеството на наблюдател на проведено изследване „Стереотипи и прегради в подготвителното и основното образование по признаци: пол, увреждане, етническа принадлежност и религия“, проведено от Институт МБМД в Айтос; дискусия „Правото да си различен в ЕС“ с участие на членове на Детски парламент, състояла се в Бургас.

Основни проблеми за региона в областта на равното третиране са в сферата на достъп до заетост и упражняване правото на труд на основата на признаците „лично положение“, „възраст“ и „увреждане“.



Кръгла маса - младежи срещу дискриминацията - Бургас

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ ВЪВ ВАРНА



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Варна от януари 2010 г. Областната управа във Варна предостави на КЗД помещение за офис.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ ВЪВ ВЕЛИКО ТЪРНОВО



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител в регион Велико Търново от юли 2008 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в общините: Велико Търново, Горна Оряхови-



Национален семинар за многообразие в образованието – В. Търново

ца, Елена, Златарица, Лясковец, Павликени, Полски Тръмбеш, Свищов, Стражица, Сухиндол. Те подпомагат функционално дейността на РП в региона при разгласяване датите и часа на провеждане на изнесени в общините открити приемни на КЗД за граждани и осигуряване на помещения. Като служители от общинската администрация за координиращи връзки с КЗД с тях се уточняват съвместни дейности на територията на общината.

Офисът на КЗД е предосъставен от областната управа във Велико Търново. Въведена е система за електронна услуга при подаване на жалби и сигнали от граждани чрез РП до КЗД.

По-дългият период на представителство на КЗД в региона и провежданата разяснителна кампания от 2008 г. до края на 2009 г. води до различен резултат, повишена обществена и лична чувствителност към проблемите на дискриминацията в сравнение с регионите, в които регионалните представители са открити на по-късен етап. Този извод е подкрепен от предложения за съвместни мероприятия с КЗД, иницирани от различни адресати на Закона за защита от дискриминация: от Катедра „Педагогика“ към педагогически факултет при Великотърновския университет „Св. св. Кирил и Методий“ за провеждане на разяснителна среща относно Закона за защита от дискриминация и други международни механизми за защита от дискриминация; покана от областния управител на Велико Търново за включване на представител на КЗД в състава на Областния съвет за сътрудничество по етнически и демографски въпроси.

РП провежда поредица от срещи, осъществявайки работни контакти с длъжностни лица от дирекции „Бюро по труда“ в общините, дирекции „Социално подпомагане“ и отдели „Закрила на детето“, за да ги запознае с целите на Закона за защита от дискриминация и процедурата за защита пред Комисията за защита от дискриминация. Част от разяснителната кампания, провеждана от РП, е предосъставяне на информиращи материали за дейността на комисията и специалния закон, с който е създадена. Информационни срещи са проведени с директорът на РИО - В. Търново, и като резултат са предвидени бъдещи разяснителни мероприятия на КЗД в учебни институции в региона. Така в разяснителната и превантивната дейност на КЗД чрез неговия РП са включени местни институции, адресати на Закона за защита от дискриминация относно равното третиране на граждани при упражняване на правото на социално подпомагане, на достъп до пазара на труда и информиране за свободни работни места, обявени в бюрата по труда от работодатели, правото на образование и обучение без оглед на присъщ на индивида признак и закрилата на децата.

Осъществени са координиращи срещи със синдикални представители на КНСБ за бъдещи общи ме-

роприятия, за да не бъде допускана дискриминация при упражняване правото на труд и синдикална дейност на някои от защитените от закона признаци, неблагоприятно третиране при пенсиониране включително чрез едностранно прекратяване на трудовите правоотношения от работодателя. РП участва в семинари на тема: „Правото на труд – конституционно право на всеки“, организиран от Съюз на инвалидите в България, на тема „Равнопоставеност на половете“, организиран от НВУ „Васил Левски“, на тема „Премахване на дискриминацията в българското общество“, организиран от Министерство на труда и социалната политика. РП участва в работна група за извършване на констатираща проверка в дирекция „Бюро по труда“ – Велико Търново, за достъп до заетост и прилагане на принципа на равенство във възможностите в сферата на заетостта на основата на признаците пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия, гражданство, извършена от КЗД въз основа на независимо проучване „Равни възможности и недискриминация в дейността на Агенция по заетостта и териториалните ѝ подразделения“.

По повод провеждане на избори за Европейски парламент през 2009 г. РП е извършил проверки на изборни секции в региона по предосъставен списък от РИК за архитектурна достъпност за граждани с увреждания. Секциите са 4 на брой в община Велико Търново, 7 на брой в община Горна Оряховица и по една в Свищов, Златарица, Лясковец, Полски Тръмбеш, Стражица, Сухиндол, Елена и Павликени. През 2009 г. РП е провел 73 изнесени в общините открити приемни за граждани от региона, на които са дадени 126 консултации по Закона за защита от дискриминация и процесуалните им права в производството пред КЗД.

Чрез РП са депозирани 50 жалби и сигнали в КЗД. Тези статистическите данни налагат извода, че дейността на КЗД чрез представители в регионите е ефективна форма за информиране на гражданите за правната възможност да потърсят защита, иницирайки производство пред комисията. Повишава се и чувствителността и нетърпимостта на обществото по места към дискриминационни нарушения и практики.

Посочените данни показват, че директната връзка на гражданите с КЗД чрез определен представител в съответния регион води до осъзнато право за защита от неравно третиране и доказва необходимостта от съществуването на специализиран орган по равнопоставеност.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ ВЪВ ВИДИН



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Видин от август 2008 г.

Регионът обхваща 11 общини: Видин, Белоградчик, Бойница, Брегово, Грамада, Димово, Кула, Макреш, Ново село, Ружинци, Чупрене. Във всички общини има определени общински служители за координатори за връзки с КЗД. РП осъществява съвместна дейност с координаторите на общините.

Офисът на КЗД е предоставен от областната управа във Видин. През септември, октомври и ноември 2008 г. се подготвя материално-техническата база на регионалното представителство на КЗД. Въведена е единна електронна система за приемане и завеждане на жалби и сигнали от гражданите от региона. Офисът е адаптиран и достъпен за граждани с увреждания.

РП провежда поредица от срещи, осъществявайки контакти с длъжностни лица и представители на регионални институции за запознаването им с функциите на РП и връзката с КЗД, която той осъществява.

През ноември 2008 г. е проведен семинар във Видин на тема „Равното заплащане на труда на жените и мъжете“ с участие на областния управител, всички кметове на общини, директорите на „ВиК“, електроразпределение и „Български пощи“, ръководни служители от инспекция по труда и дирекция „Бюро по труда“, председатели на областни синдикални структури, директори на училища, представители на браншови организации – ТПП

и Строителна камара, и частни работодатели: „Вудахим“, „Бдинтекс“, „Бдинстрой“, „Кнауф-гипс-фазер“, „Гипс-кошава“, „Водстрой“, „Вуда-стил“, „Ел Би-Булгарикум“ и др. Участват представители на НПО в областта по правата на човека.

Офисът на КЗД се посещава средно от 10-16 граждани на ден, които се информират за компетентността на КЗД и начините за нейното сезиране.

Първите открити приемни са проведени през месец декември 2008 г. в с. Бойница и гр. Кула.

Чрез регионалния си представител КЗД провежда разяснителна кампания за преодоляване на проявите на дискриминация в сферата на образованието в регион Видин. Една от формите на превантивна дейност е участието му във форуми, организирани от РИО заедно с директори и представителни групи от всички училища в региона. На четвъртата национална конференция „Училището – желана територия на ученика“, проведена през месец март 2009 г., са обсъдени обучително-възпитателният процес на деца с увреждания, извънкласни форми на приобщаване на учениците към съдържателни начини на общуване и цялостният обучително-възпитателен процес, в който всички ученици да бъдат равно третирани. Обсъждани са различни форми на контакти на учебни звена с РП на КЗД по места.

Презентации за целите и задачите на Закона за защита от дискриминация и ролята на КЗД за преодоляване формите на дискриминация са изнесени от РП пред кметове и кметски наместници. Посочени са формите на взаимодействие между органите на местното самоуправление и КЗД при изпълнение на задължението на тези органи да предприемат мерки за постигане целите на закона. РП е провел разяснителна среща със служители на Дом за възрастни хора с психични разстройства. Дебатирани са проблеми, свързани с равнопоставеността на лица, настанени в социални домове. Със служители на дирекция „Бюро по труда“ са обсъждани дискриминационни практики при кандидатстване и постъпване на работа, за да се гарантира равен достъп до заетост. Тема на обсъждане е регистрирането на свободни работни места от работодателите в бюрата по труда и равното право на информиране за тяхното наличие на всички заинтересовани граждани.

РП е провел 68 презентации до декември 2009 г. пред общински административни звена, учителски и педагогически колективи, сборни аудитории, пенсионерски клубове с общ брой участници 1174 човека. На участниците са разяснени целите и задачите на ЗЗДискр. и ролята на закона за недопускане на дискриминация или защитата при нарушено право на равно третиране, начинът за сези-

ране на комисията и правилата за производство пред КЗД, функциите на комисията и резултати от нейната дейност, установените от комисията практики за дискриминация, функционалните задължения на РП.

Част от проведената разяснителна кампания през 2009 г. в регион Вигин е предоставянето на сборник с нормативни документи на всички общини и кметове в региона, учебни заведения и детски градини, държавни учреждения, социални домове и т.н. Разлепени са стикери с информация за адреса на КЗД и офиса на РП.

РП е провел 77 изнесени открити приемни за граждани в отделните общини. Консултирани са 84 жители по места в отделните общини. Регионалният офис на КЗД е посетен от 83 жители на съставните общини, където са получили консултации.

В регионален офис Вигин е организиран и проведен обучителен стаж на ученици от ПГ „Проф. Асен Златаров”.

До края на декември 2009 г. РП е предоставил 376 консултации, включително оказана методическа помощ при оформяне на жалби и сигнали, адресирани до КЗД.

РП участва в работна група за извършване на констатираща проверка в „Бюро по труда” – Вигин, за достъп до заетост и прилагането на принципа на равенство във възможностите в сферата на заетостта на основата на признаците: пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия, гражданство, извършена от КЗД като част от независимото проучване „Равни възможности и недискриминация в дейността на Агенция по заетостта и териториалните ѝ поделения”.

Преобладаващите оплаквания за региона са за засегнати права на основата на признак „лично и обществено положение” в сферата на заетостта: неравен достъп до програми за заетост, програми за личен и социален асистент, необявени в бюрата по труда работни места, отказ да се предостави информация за обявени работни места, отказ за предоставяне или необосновано забавяне на административни услуги, грубо отношение на служители от държавните и общинските учреждения, нарушени трудови права чрез неравно третиране, неизплащане на трудови възнаграждения в срок, както и незаплащане на извънреден и допълнително положен труд, нарушено право на регламентиран почивки, невнасяне на осигурителни вноски върху пълния размер трудово възнаграждение от работодатели, право на социални помощи.

На второ място са оплаквания за дискриминация на основата на признак „увреждане”, свързани с определяне процента на неработоспособност от ТЕЛК, отказ за назначаване на личен асистент

при установена инвалидност, непредоставяне на социални помощи и помощни средства на хора с увреждания, недопускане да кандидатстват за работа, създаване на неблагоприятна училищна среда за деца с увреждания, недостъпна архитектурна среда.

Оплакванията, основани на признак „етническа принадлежност”, касаят неизпълнение на решение на Общинския съвет за превод на средства за провеждане на VII етнофестивал, ограничаване на възможностите при кандидатстване за работа, отказ или необосновано забавяне на административни услуги, грубо отношение от служители на местни администрации, дискриминация при наемане на работа по програмите за заетост или чрез възлагане на несвойствени задачи за изпълнение, налаган тормоз, ограничаване на достъпа до заведения.

Констатациите за нарушения на принципа за равно третиране за региона обхващат необосновано забавяне или непредоставяне на административни актове, свързани с въвеждане във владение, определяне граници на имоти, както и достъп до общински жилища на крайно нуждаещи се, отчуждаване на терени за строителни действия и настаняване на изведени семейства във фургоны, които не задоволяват жилищните им нужди.

Немалко са констатираните оплаквания за психически тормоз и тормоз на работното място от висшестоящи служители спрямо техни подчинени в общински и държавни структури.

На основата на признак „възраст” са оплаквания за дискриминация на граждани от региона чрез ненаемане за свободно работно място или недопускане до кандидатстване за работа.

Съпоставката между статистическите данни за броя граждани, потърсили консултации и споделили оплакванията си с РП, и броя на заведените чрез него жалби, иницирали 55 производства пред КЗД, налага извода, че все повече от гражданите в региона, чувстващи се засегнати от дискриминация лица, решават да сезират комисията. Като резултат от широката разяснителна дейност в региона са се увеличили 4 пъти депозиранияте жалби и сигнали в КЗД през 2009 г. в сравнение с 2008 г.

По-дългият период на представителство на КЗД в регион Вигин и провежданата информационна и разяснителна кампания за периода 2008-2009 г. регистрират повишена обществена и лична чувствителност към проблемите на дискриминацията в сравнение с регионите, в които КЗД е представена на по-късен етап. Изводът е подкрепен с предложение на областния управител на Вигин до КЗД чрез регионалния си представител да участва като член в състава на Областния съвет по

етническите и демографските въпроси.

За 2010 г. приоритет в работата на регионалния представител на КЗД е провеждане на информационни и разяснителни срещи, включително чрез открити приемни в съставните общини, в които има най-голямо струпване на граждани за получаване на административни услуги от общинските администрации, и презентационни срещи с поканени от кметовете жители на селата в региона.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ ВЪВ ВРАЦА



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Враца от края на септември 2009 г.

Поради трудности при осигуряване на подходящо помещение за приемна на граждани, офисът на КЗД, предоставен от областната управа във Враца през месец януари 2010 г., предстои да бъде открит за граждани след приключване на ремонтните дейности и оборудването с техника.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В ГАБРОВО



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Габрово от май 2009 г.

Съвместна дейност е установена с общинските администрации в следните общини в региона: Габрово, Дряново, Трявна, Севлиево. Определени са общински координатори за работа с комисията и начините за оповестяване на предстоящи открити приемни за граждани в тези общини, както и помещенията, в които да се провеждат.

Разяснителната кампания на територията на региона включва срещи с представители на работодателите и институции на местно ниво, в т.ч. директорите на Областна дирекция „Социално подпомагане“ – Габрово, с директора на Дирекция „Социално подпомагане“ – община Габрово, с началници на отдели „Закрила на детето“. Разисквани са равният подход към гражданите, който трябва да прилага общинската администрация при предоставяне на услуги на гражданите, равният достъп до жилищно настаняване. Обсъждани са проблемите, поставени от посетилите откритите приемни на КЗД граждани.

РП е провел разяснителни срещи, касаещи задълженията и ангажиментите на местната власт, произтичащи от Закона за защита от дискриминация. Работни срещи са проведени с кметовете на Габрово, Севлиево и Дряново, заместник-кметовете на Габрово, Севлиево, Трявна и Дряново, председателя на Общинския съвет и съветниците на община Дряново, секретаря на КБППМНП, общинските координатори на КЗД. В разяснителните кампании са включени педагогически съветници и

обществени възпитатели от Дряново.

Оплакванията на жителите на регион Габрово засягат предимно по-неблагоприятно третиране при упражняване правото на труд, при предоставяне на административни услуги и различния подход от служители на местната администрация, грубо отношение при обработване на документи на граждани или липса на отговори, неравно третиране по признак „увреждане“ в сферата на жилищното настаняване.

Разяснителната кампания, проведена в региона, включва 25 работни срещи и 3 с представители на медиите в Габрово, Севлиево и Дряново, за да се информира обществеността какви са целите на Закона за защита от дискриминация, материално-правната компетентност на КЗД и правилата за производство пред комисията.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В ДОБРИЧ



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Добрич от края на 2008 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в следните общини: Добрич, Добричка, Балчик, Генерал Тошево, Каварна, Крушари, Тервел, Шабла.

Дейността на представителя в региона функционално е подпомогната от органите на местното самоуправление чрез общинските координатори при разгласяване на датите и часа за провеждане на изнесени в съответните общини открити приемни за граждани и осигуряване на общински помещения за това. Поради статута им на служители

в общинската администрация с тях се уточняват съвместни действия с КЗД на територията на общината. Проведени са работни срещи с кметове и кметски наместници на общините за начините и методите на съвместна дейност.

Офисът на КЗД е предоставен от областната управа. Въведена е система за електронна услуга при подаване на жалби и сигнали от граждани чрез РП до КЗД през ноември 2009 г.

РП участва в работна група за извършване на констатираща проверка в дирекция „Бюро по труда“ – Добрич, касаеща достъп до заетост и прилагане принципа на равенство във възможностите в сферата на заетостта на основата на признаците пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия, гражданство, въз основа на независимо проучване „Равни възможности и недискриминация в дейността на Агенция по заетостта и териториалните ѝ поделения“ на КЗД.

Провежданата разяснителна кампания в региона включва открити приемни за граждани, работни срещи с представители на органите на местното самоуправление /кметове, заместник-кметове и кметски наместници/, с представители на държавни институции, посещения на образователни институции /средни общообразователни училища и професионални гимназии/. Посетени са дирекциите „Бюро по труда“ в общините и „Социално подпомагане“. На представителите на различните администрации, включително на ръководителите на педагогически колективи, са предоставени разяснителни материали, включващи специалния Закон за защита от дискриминация и наръчници с определения на основните понятия от антидискриминационното законодателство: що е дискриминация, как да защитим нарушеното си право на равно третиране, каква отговорност носят нарушителите на закона, правилата за производство пред КЗД.

Изнесените приемни по общини се организират с функционалното съдействие на общинските координатори за връзки с КЗД, определени със заповеди на съответните кметове. Помещенията, в които се провеждат приемните, са достъпни за хора с увреждания. Жителите на населеното място се уведомяват от предходната седмица чрез писмени съобщения, публикувани в местни вестници и други медии за масово осведомяване.

Откритите приемни по общини съвместяват консултации на граждани по техни оплаквания, работни срещи с представители на общинската администрация и разпространение на разяснителни материали относно антидискриминационното законодателство и производството пред КЗД по конкретни жалби и сигнали на граждани и юриди-

чески лица. РП е провел 72 открити приемни в съставните общини през 2009 г. На 37 жалбоподатели е предоставена методическа помощ при изготвяне на жалби до КЗД. Регистрираните оплаквания в региона касаят сферата социално подпомагане и непредоставяне на еднократни помощи, упражняване правото на труд, нарушено чрез неизплащане на трудови възнаграждения и едностранно прекратяване на трудови правоотношения, невключване в програмата за личен асистент, като повече от оплакванията са на основа на признак „увреждане“, „възраст“ и „лично положение.“

За 2010 г. приоритет в работата на регионалния представител са презентационни срещи с участие на представители на гражданското общество /НПО/, на работодателите, на синдикалните организации и на общински и държавни институции като форма за активно взаимодействие с комисията за недопускане на дискриминация в регион Добрич и ангажирането им като адресати на Закона за защита от дискриминация в обща превантивна дейност.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В КЪРДЖАЛИ



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Кърджали от май 2009 г.

Регионът обхваща 7 общини: Кърджали, Черноочене, Ардино, Джебел, Кирково, Крумовград, Момчилград.

Офисът на КЗД в региона е предоставен от об-

ластната управа в Кърджали. През юни, юли и август 2009 г. се подготвя материално-техническата база на регионалното представителство на КЗД. От септември 2009 г. офисът е открит за прием на граждани.

На жителите на тези общини е предоставена възможността да бъдат консултирани на място относно защитата на правото им на равно третиране при упражняване на законни права и интереси, която биха получили от Комисията за защита от дискриминация при извършено спрямо тях дискриминационно деяние и неблагоприятно третиране на основата на защитени от закона признаци. Чрез РП КЗД предоставя независима помощ на жертвите на дискриминация при подаване на жалби на територията на регион Кърджали.

От септември 2009 г. РП е провел открити приемни в отделните общини. Гражданите, посетили откритите приемни, са получили консултации за правилата за производство пред КЗД, за допустимостта на жалби и сигнали, както и за дискриминацията като деяние, което нарушава принципа на равно третиране.

Взаимодействието между КЗД и общинските администрации в региона се осъществява чрез съвместни действия между РП на КЗД в регион Кърджали и общински координатори, определени за всяка община. Изграден е работещ механизъм, чрез който органите на местното самоуправление реално предприемат мерки за постигане целите на Закона за защита от дискриминация на местно ниво.

Чрез регионалния си представител КЗД участва в регионална кръгла маса „Диалог за стратегическо партньорство в интеграцията на имигрантите“, проведена в Кърджали през октомври 2009 г.

РП участва в констатишна проверка в „Бюрото по труда“ в Кърджали, касаеща достъпа до заетост и прилагане принципа за равенство във възможностите в сферата на заетостта на основата на признаците пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия и гражданство. Проверката е част от независимото проучване на КЗД „Равни възможности и недискриминация в дейността на Агенция по заетостта и териториалните ѝ подразделения“ КЗД.

Проблемите за региона в областта на равното третиране при упражняване на основни човешки права касаят работното място и упражняването право на труд и възстановяване собствеността върху земеделски земи.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В ЛОВЕЧ



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Ловеч от февруари 2009 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в общините: Ловеч, Априлци, Летница, Луковит, Тетевен, Троян, Угърчин, Ябланица. Те подпомагат функционално дейността на РП в региона за разгласяване датите и часа на провеждане на изнесени в общините открити приемни на КЗД и осигуряване на помещения, обикновено в сградата на общината. РП е провел работни срещи с кметовете и заместник-кметовете на общините, в които са определени служители от общинската администрация за координиращи връзки с КЗД, уточнени са начините и методите за съвместна дейност на територията на съответната община.

Офисът на КЗД е предоставен от областната управа в Ловеч. За прием на граждани офиса е открит през май 2009 г. Въведена е система за електронна услуга за подаване на жалби и сигнали от граждани чрез РП до КЗД.

РП е провел 12 изнесени в общините открити приемни за граждани за периода от юни до края на октомври 2009 г. Откритите приемни са съчетани с участие на общински координатори и съвместни посещения на дирекции „Бюро по труда“. Споделените оплаквания на засегнати лица преимуществено касаят дискриминация на работното място или упражнен тормоз от работодателя на основата на признаците „лично положение“ и „етническа принадлежност“. Регистрирани оплаквания в региона засягат непредоставяне на услугата „личен

асистент“ за хора с увреждания.

РП е осъществил посещения в 17 кметства в общините: Дерманци, Тодоричене, Торос, Петреване, Пещерна, Крушуна, Кърпачево, Галата, Градешница, Глогово, Гложене, Рибарица, Златна Панега, Добревици, Брестница, Малък извор, Соколово. Целта на посещенията е популяризиране на Закона за защита от дискриминация и ефективната защита от липсата на равенство в третирането, която всеки засегнат би получил, в случай че упражни процесуалните си права и сезира КЗД.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В МОНТАНА



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител в регион Монтана от ноември 2008 г.

Регионът обхваща 11 общини: Монтана, Берковица, Бойчиновци, Брусарци, Вълчедръм, Вършец, Г. Дамяново, Лом, Медковец, Чипровци, Якимово. Във всички общини има определени общински служители за координатори на КЗД. Регионалният представител (РП) осъществява съвместна дейност с координаторите на КЗД, свързана с превантивната дейност на комисията за недопускане на дискриминация в региона.

Офисът на КЗД е предоставен по решение на Общинския съвет в Монтана. През януари, февруари и март на 2009 г. се подготвя материално-техническата база на регионалното представителство на КЗД. Въведена е единна електронна система за

приемане и завеждане на жалби и сигнали.

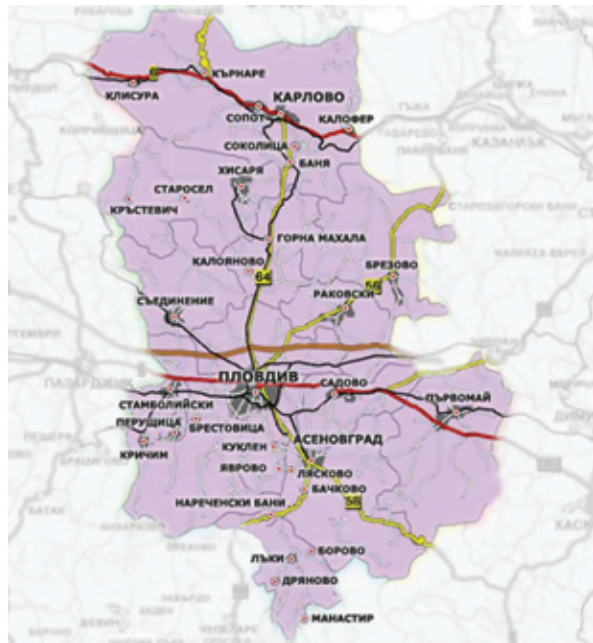
РП е провел работни срещи с областния управител в Монтана, заместник-областните управители, общинските кметове, заместник-кметовете, секретарите и председателите на общински съвети във връзка с произтичащите от Закона за защита от дискриминация задължения на общинските и областните администрации.

Организираните от РП открити приемни в общините от региона са посетени от 138 граждани, получили консултации по своите оплаквания на мястото. Регистрираните оплаквания за дискриминация в региона касаят признаците: „лично и обществено положение“ /47 броя/, „увреждане“ /41 броя/, „пол“ /18 броя/, „тормоз“ /15 броя/, „възраст“ /7 броя/, „религия“ /6 броя/, „етническа принадлежност“ /4 броя/.

Преобладаваща част от оплакванията са в сферата на административното обслужване на гражданите и грубо отношение от страна на общинската администрация. Немалка част от оплакванията касаят дискриминация чрез ненавременна изплащане на трудови възнаграждения от работодателите, като закъсненията достигат до 4 месеца. На трето място са оплакванията на хора с увреждания срещу експертни решения на ТЕЛК при определяне на нисък процент намалена работоспособност поради заболяване. Не на последно място са оплакванията на хора с увреждания за недостъпна архитектурна среда на обществени сгради. Относително по-малък дял имат оплакванията за неравно третиране на основата на признак „етническа принадлежност“ чрез недопускане до заведения и отказ за назначаване на работа. В 15 от случаите дискриминационното поведение се изразява в тормоз на работното място, извършено както от частни работодатели, така и от общински ръководители.

Разяснителната кампания, провеждана от РП в регион Монтана, включва предоставяне на информационни материали и 3ЗДискр. на училищата, кметствата, дирекциите „Социално подпомагане“ и бюрата по труда. Изразена е готовност от директори на среднообразователни училища в региона учениците да бъдат обучавани по антидискриминационно право за повишаване чувствителността на младите хора към проявите на дискриминация.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В ПЛОВДИВ



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител в регион Пловдив от април 2008 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в 18 броя общини: Пловдив, Асеновград, Брезово, Калояново, Карлово, Кричим, Лъки, Марица, Перущица, Първомай, Раковски, Рогопи, Сагово, Сопот, Стамболийски, Съединение, Хисаря, Куклен. Регионалният представител (РП) поддържа функционална връзка с общинските координатори, които съдействат в организирането на открити приемни за граждани и други мероприятия на КЗД в региона, включително в разгласяването им, и в осигуряване на помещения, в които да се състоят. Офисът на КЗД е предоставен от областната управа в Пловдив. За прием на граждани офиса е открит през 2008 г.

Израз на ползотворно взаимодействие между КЗД и органите на местната власт в областта на антидискриминацията е включването на РП на КЗД в състава на Обществен съвет „За децата на Пловдив“ към Дирекция „Образование и наука“ на Община Пловдив, създаден с решение на Общинския съвет в Пловдив по искане на общинската управа.

Основна част от дейността на РП са изнесените открити приемни за граждани в самите общини в региона, където заинтересованите граждани полу-

чават консултации и методическа помощ по местоживеее как да защитят свои засегнати законни права и интереси от прояви на дискриминация и нетолерантно отношение.

През 2009 г. РП в Пловдив провежда 95 броя открити приемни със съдействието на общинските координатори при разгласяване мястото и времето на провеждане, осигуряване на помещения в общините за тяхното провеждане. В по-голяма част от проведените изнесени приемни за граждани участват и общинските координатори. Тяхното участие при провежданите консултации на заинтересовани граждани, в качеството им на представители на органите на местно самоуправление повишава активността и нетърпимостта към негативните прояви на неравно третиране както в самите жители на региона, така и в общинската администрация, които се запознават отблизо с оплакванията на гражданите в областта на дискриминацията. Голяма част от общинските координатори заемат длъжности, пряко свързани с правата на гражданите: социално-обществени дейности, евроинтеграция, вероизповедания и работа с малцинства. На част от проведените изнесени приемни в общините участват НПО, извършващи дейност в областта по правата на човека.

Провеждането на открити приемни за консултиране на засегнати от дискриминация граждани с участие на служители от общинските администрации и представители на неправителствени организации е ефективна и действаща форма за обща превантивна дейност за толерантно отношение към лицата, чиято характеристика е причина за неравно третиране с негативни последици. Тематични срещи са проведени с хора с увреждания, с представители на техни сдружения, включително чрез посещение на домове, в които са настанени хора с увреждания. Пред тях са разяснени Законът за защита от дискриминация, неговите цели, правомощията на КЗД като орган по равнопоставеност и реда да получат ефективна защита от комисията, правилата за производство пред комисията и правните последиците на решенията на КЗД.

Разяснителна антидискриминационна кампания РП провежда в областта на образованието чрез тематични срещи с директори на учебни институции в общините на област Пловдив. Ръководните педагогически кадри са информирани за произтичащите им задължения от Закона за защита от дискриминация, за да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на педагогически, непедагогически кадри или от учащи се. Задълженията ги ангажират да пред-

приемат подходящи мерки с цел преодоляване на стереотипите към лица, принадлежащи към етнически или религиозни групи, както и да работят за равенството на половете.

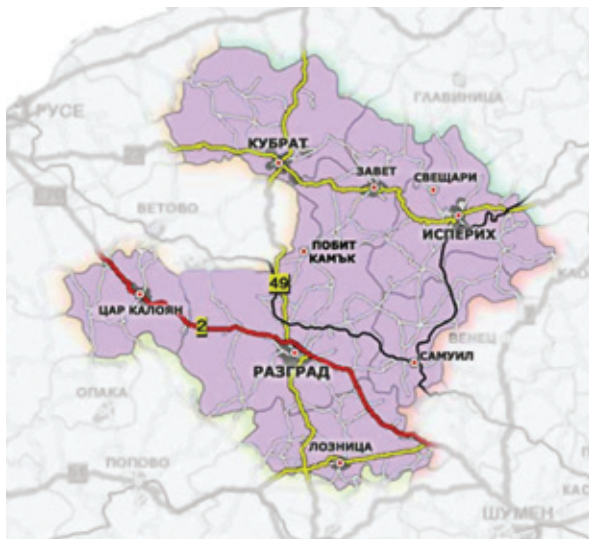
Оказана е методическа и консултативна помощ на 68 засегнати лица при изготвяне и завеждане на техни оплаквания.

За да не се допуска дискриминация от страна на общинската администрация, са осъществени работни срещи с кметовете и заместник-кметовете на посочените общини, поради законовото им задължение като органи на местното самоуправление да предприемат всички възможни и необходими мерки за постигане целите на ЗЗДискр. и на първо място за недопускане на дискриминация при предоставяне на услуги на граждани от служители на местната администрация.

РП участва в работна група за извършване на констатираща проверка в дирекции „Бюро по труда“ на територията на регион Пловдив с предмет достъпът до заетост на основата на признаците пол, увреждане, възраст, етническа принадлежност, религия, гражданство, извършена въз основа на заповед на председателя на КЗД за независимо проучване „Равни възможности и недискриминация в дейността на Агенция по заетостта и териториалните ѝ поделения“ с участие на Агенция по заетостта, Българска търговско-промишлена палата, Съюз за стопанска инициатива, КТ „Подкрепа“, БСЧП „Възраждане“.

През месец май 2009 г. РП участва в проведена в Пловдив кръгла маса на тема „Стратегия за социално приобщаване на уязвимите етнически малцинства в община Пловдив 2009-2013 г.“, регионална младежка среща по проект „Младежта в действие срещу дискриминацията, кръгла маса на тема „Стратегическо партньорство за пълноценна интеграция на имигранти и бежанци в българското общество“.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В РАЗГРАД



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Разград от юни 2009 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в общините: Разград, Завет, Кубрат, Цар Калоян, Лозница, Исперих, Самуил. РП е подпомаган от общинските координатори при осъществяване на своите функции, като представител на КЗД в региона.

Офисът на КЗД е предоставен от областната управа в Разград.

През юли и август 2009 г. РП подготвя офиса като материално-техническа база на регионалното представителство на КЗД. През септември 2009 г. е въведена система за електронна услуга за подаване на жалби и сигнали до КЗД чрез РП.

През декември от РП е проведена анонимна анкета в бюрата по труда в общините Разград, Исперих, Самуил, Завет, Кубрат, Цар Калоян и Лозница относно правото на информираност на заинтересованите граждани за обявени свободни работни места в бюрата по труда и достъпа им до услуги, предоставяни от дирекции „Бюра по труда“.

Проведената информационна кампания в региона включва: тематични срещи с общинските кметове и общинските координатори за връзка с КЗД; със служители на дирекциите „Социално подпомагане“ и „Бюра по труда“; посещение на домовете за стари хора в региона, които са високо рискова група, като целите на закона са разяснени на работещия в тях персонал. Съвместни разяснителни

срещи са проведени с директорите на дневни центрове за възрастни хора с увреждания (в Лозница), директорите на социални домове с настанени деца, лишени от родителска грижа (дом „Лудогорие“ в Исперих). Проведени са съвместни работни срещи с областния управител, общинските експерти по етнически и демографски въпроси, НПО и сдружения, извършващи общественнополезна дейност в областта по правата на човека. Предмет на срещите с целевите групи и представителите на областната и общинската администрация са обществените отношения, регулирани със Закона за защита от дискриминация, целите на закона и определения в него правомощия на КЗД. Разяснителната кампания, проведена през 2009 г. в региона, включва общи тематични срещи с представители на Областна дирекция на МВР, териториални дирекции на НАП, Многопрофилна болница за активно лечение – Разград.

Разяснителната кампания в региона обхваща и сферата на образованието. Проведени са срещи с директорите на: СОУ „Хр. Ботев“ в Кубрат, ПМГ „Акад. Н. Обрешков“, ПГТС „Хр. Смирненски“, ПГ „Р. Шуман“, ПТГ „Шандор Петьофи“ в Разград, Професионална гимназия по химични технологии и биотехнологии „М. Кюри“, ПГ по облекло „Станка Николова“, СОУ „Св. Св. Кирил и Методий“ в гр. Завет, Езикова гимназия ГПЧЕ „Ек. Йосиф“, Технологичен колеж на РУ „Ангел Кънчев“. Целта на срещите е да не се допуска дискриминация при упражняване правото на образование и обучение и ефективно изпълнение на произтичащото от ЗЗДискр. задължение за ръководителите на обучаващи институции да предприемат мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на педагогическия или непедагогическия персонал и от учещите се. Посочват се и подходящите мерки за изравняване на възможностите за ефективно обучение на деца с увреждания, за преодоляване на стереотипите към лица, принадлежащи към расови, етнически или религиозни групи, и по проблемите на равенство между жените и мъжете.

Съществена част от дейността на РП е провеждането на открити приемни за граждани в общините от региона, които по местоживеење са информирани за правомощията и задачите на КЗД, за защитата, която е регламентирана със Закона за защита от дискриминация на нарушеното право на равно третиране при упражняване на техни законни права и интереси. За периода от август до края на декември 2009 г. са проведени 68 открити приемни.

Анализът от дейността на РП сочи като извод,

че считащите се за засегнати от дискриминация жители в региона имат повишена чувствителност към неравното третиране. Засегнатите лица, потърсили консултации от РП, са значително повече от реално потърсилите помощ от КЗД чрез заявена жалба. Малкото на брой жалбоподатели пред КЗД от региона се обясняват с наслоени стереотипи и страх от евентуални негативни последици.

За 2010 г. приоритет в работата на регионалния представител в Разград е преимущественото разясняване и информиране на обществото, че всеки има равни възможности да защити свои законни правата и интереси, ако бъдат засегнати от неравно третиране при упражняването им чрез иниципиране на производство пред КЗД.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В СИЛИСТРА



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Силистра от края на април 2009 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в 7 броя общини: Силистра, Алфатар, Главиница, Дулово, Кайнарджа, Ситово, Тутракан.

Функционалната връзка между РП на КЗД и общинските координатори включва съдействие при организиране на регулярните изнесени приемни по общините за граждани, разгласяване на деня и мястото, където се провеждат, осигуряване на помещения.

Офисът на КЗД е предоставен от областната управа в Силистра. През май, юни, юли 2009 г. се извършват ремонтни дейности на офиса. От август 2009 г. офиса е открит за прием на граждани.

През октомври 2009 г. е въведена единна услуга за

гражданите от региона да депозират жалбите и сигналите си по електронен път чрез РП в КЗД.

РП провежда работни срещи с кметове, кметски наместници от общините в региона. Определени са общинските координатори за връзки с КЗД, като представители на местното самоуправление, чиято задача е съвместно с КЗД и нейния представител да осъществяват разяснителна кампания, чрез която да се информират жителите в региона за антидискриминационните норми и превантивните цели на Закона за защита от дискриминация. Поети са конкретни ангажменти от органите на местното самоуправление за разгласяване на предстоящи мероприятия и осигуряване на помещения за провеждане на изнесени приемни за гражданите в общините и координиране на съвместни действия с участие на органите на местното самоуправление. Инициатива за обща работна среща с кметовете и кметски наместници от региона е направена от общинския координатор в община Ситово.

Разяснителната кампания в региона, като част от превантивната дейност на комисията, включва сферата на образованието и социалната дейност. Партньори в разяснителната кампания, провеждана в региона, са представители на неправителствения сектор, НПО с дейност в областта по правата на човека.

Беседа дискусия как да не допуснем прояви на дискриминация е проведена в Дом на учителя в Силистра. Присъстват учители и училищни възпитатели. Специално внимание е отредено на децата в неравностойно положение, чиито специални образователни потребности (СОП) налагат особени грижи и мерки при тяхното образователно обучение с цел постигане на интелект и социализиране в обществото. В тази връзка е проведена среща дискусия с педагогически съветници от Помощно училище в Силистра. Като израз на равни възможности за участие в обществения живот е организиран конкурс за рисунки на децата от помощното училище на тема „Децата – различни и заедно“.

Преди откриване на учебната година 2009/2010 е осъществена работна среща с педагогическите съветници и представители на РИО-Силистра, на която е изработен график за изнасяне на лекции в училища от региона за разясняване на ЗЗДискр. и неговите цели при недопускане на по-неблагоприятно третиране независимо от пола, образованието, етническата или религиозната принадлежност, вяра, имотно състояние, увреждане или друга характеристика на личността като предпоставка за дискриминация.

РП участва в дискусия, проведена заедно с обединение на НПО „Делта“ в Силистра. Среща дис-

кусия с участие на НПО е проведена и в община Тутракан.

По повод конкретна жалба от засегнато лице е сформирана общинска комисия в Дулово. РП е показан да участва в качеството на наблюдател при обсъждане на имотен спор на основата на етническа принадлежност на жалбоподателката.

За постигане целите на закона в социалната сфера РП участва в работни срещи със социалните работници от дирекция „Социално подпомагане“. Предвидената в Закона за защита от дискриминация закрила чрез производство пред КЗД е разяснена на информационна среща с пенсионери в Клуб на пенсионера. Те са една от най-уязвимите групи в обществото.

Производството пред КЗД като ефективен начин за защита на засегнати права и интереси от дискриминация е обсъдено с областния омбудсман. Работни срещи са проведени със синдикални лидери на КНСБ и КТ „Подкрепа“ относно недопускане на дискриминация при достъпа на заетост, упражняване на синдикални права на работниците и служителите и упражняване на правото на труд без дискриминация от страна на работодателите. Обсъдени и подготвени за провеждане са общи открити приемни за граждани в региона, поради преимуществено споделяните с РП проблеми за неравно третиране при упражняване правото на труд и нарушаване на трудовото законодателство на основата на признаците: образование, възраст, лично или обществено положение.

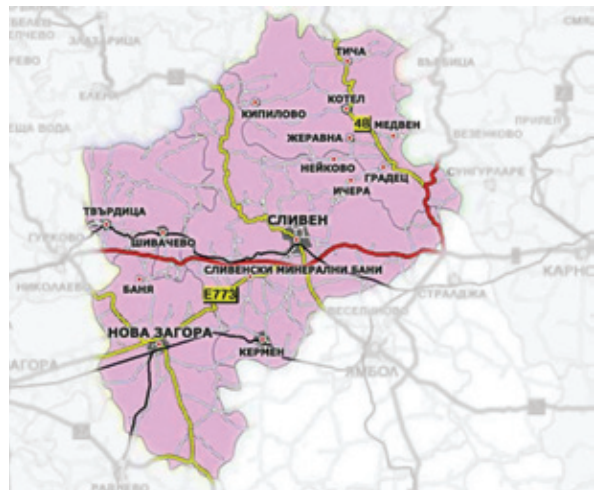
Контактни срещи са проведени с представители на ромската общност в региона.

РП е осъществил няколко срещи с главни редактори на местни средства за осведомяване като основна контактна група, чрез които да се популяризира Закона за защита от дискриминация и КЗД като орган по равнопоставеност, пред който всеки засегнат от дискриминация може да инициира производство за защита на свои законни права и интереси.

На изнесените по общини открити приемни участват общинските координатори в качеството си на представители на общинските администрации, като се информират за най-наболените проблеми на гражданите, свързани с практики за дискриминация включително и в местната администрация. Проведени са 16 открити приемни за консултиране на граждани по общини.

В регион Силистра се наблюдава нерешителност на гражданите при подаване на жалби до КЗД. Депозирани са 14 броя жалби.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В СЛИВЕН



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Сливен от края на април 2009 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в общините: Нова Загора, Котел, Твърдица, Шивачево, Кермен. Те подпомагат функционално дейността на РП в региона за разгласяване датите и часа на провеждане на изнесени в общините приемни на КЗД и осигуряване на помещения, които обикновено са в сградата на кметството. За целта РП на КЗД провежда работни срещи с кметовете и заместник-кметовете на общините, уточняват се начините и методите за съвместна дейност на територията на съответните общини и служителите от общинската администрация като координатори за връзка с комисията.

Офисът на КЗД е предосъставен от областната управа в Сливен. За прием на граждани офиса е открит през юли 2009 г.

През октомври 2009 г. е въведена система за електронна услуга за граждани за подаване на жалби и сигнали до КЗД чрез РП.

Провежданата разяснителна кампания в региона включва информационни срещи дискусии с директорите и учителските колективи на училища в общините – Професионална гимназия по строителство и архитектура, Художествена гимназия „Д. Дорович“, Спортно училище, Гимназия с преподаване на западни езици „Захари Стоянов“, Хуманитарна гимназия „Д. Дамянов“, Природоматематическа гимназия „Добри Чинтулов“, СОУ „Д-р Ив. Селински“ в Сливен, Национално училище по фол-

клорни изкуства „Ф. Кутев“ и СОУ „Г. С. Раковски“ в Котел, СОУ „Хр. Ботев“ и СОУ „Иван Вазов“ в Нова Загора, СОУ „Хр. Смирненски“ в Кермен, СОУ „Георги Ал. Каравелов“ в Шиварево. Педагогическите колективи са изразили готовност да включат в учебната програма обучение по основни понятия от антидискриминационното право като демократична ценност в областта на правата на човека. Разяснени са задълженията на директорите на училищата да предприемат мерки за предотвратяване на формите на дискриминация на учебното място както от страна на обучаващия персонал, така и от страна на непедagogическия персонал или от учениците, включително задължението за предприемане на подходящи мерки за изравняване на възможностите за ефективно обучение на деца, без оглед на етническата им принадлежност, увреждане и изповядвана религия. Целта на информационната кампания в сферата на образованието е да не се допусне неравно третиране при упражняване правото на образование като основно човешко право. Насоки за бъдеща съвместна превантивна дейност в тази област са набелязани заедно с началника на Регионален инспекторат по образованието в Сливен.

Други целеви групи, с които взаимодействие РП в провежданата информационна кампания, са представители на ромската общност в региона. На проведен семинар за учители с участие на РП на КЗД Ромска младежка организация – Сливен, представя помагало за межкултурно обучение в час на класния ръководител „Пътят на ромите“. Осъществена е информационна среща с представители на Фондация „Здравето на ромите“, на която са презентирани правилата за производство пред КЗД и начините за нейното сезиране. Проведени са неколкостранни работни срещи с представители на Ромската младежка организация. Дискутирани са поставени проблеми, свързани с дискриминацията на етническа основа. Информационни срещи са проведени в ромските квартали „Надежда“ в Сливен и „Шести“ в Нова Загора.

РП е презентирал Закона за защита от дискриминация и възможностите за защита пред КЗД на срещи с членове на Съюз на слепите – Сливен, Областно сдружение на инвалидите, Общинско дружество на инвалидите в Твърдица, Общинско дружество на инвалидите в Котел, Общинска организация на инвалидите в Нова Загора. Участниците са информирани подробно за правилата на производство пред комисията и отговорностите, които носят нарушителите на закона в случай, че извършат дискриминационен акт на основата на признак „увреждане“.

За популяризиране на антидискриминационните

стандарты в социалната сфера РП е осъществил информационни срещи с директори и служители на дирекции „Социално подпомагане“ в някои от общините предвид предоставяните социални услуги и обслужването на граждани, нуждаещи се от социално подпомагане, като високо рискова група в обществото, намираща се в неравностойно положение.

Информационни срещи са проведени със служители и ръководители на дирекции „Бюро по труда“ в общините Сливен и Нова Загора като част от превантивната дейност на КЗД за недопускане на дискриминация при достъпа на безработни граждани до пазара на труда, информирането им за обявени работни места и насочване към работодатели.

Преимуществена част от дейността на РП са провежданите изнесени открити приемни в общините, на които гражданите, чувстващи се засегнати от прояви на дискриминация, получават консултации каква защита могат да очакват от КЗД и как да упражнят своите процесуални права по Закона за защита от дискриминация. Общият брой проведени открити приемни в региона до ноември 2009 г. са 10.

РП участва в различни мероприятия /семинари и дискусии/, поставящи проблемите на дискриминацията: дискусия „Да премахнем дискриминацията в българското общество“ с участие на младежки парламент, младежки лидери от различни етноси, презентирани са ЗЗДискр. и правомощията на КЗД, функциите на РП на КЗД; кръгла маса, на която се дебатираха проблеми на десегрегацията на ромските училища. Обсъден е проектът „Образователна среда“ на работна среща с координатора на проекта, осъществяван от община Нова Загора. Той обхваща 6 училища в общината и една от дейностите е изграждане на достъпна архитектурна среда за ученици с увреждания. В информационна среща с Фондация „Отворено общество“ в Сливен РП представя функционалните си задължения като представител на КЗД в регион Сливен. Част от разяснителната кампания в региона е запознаване на представители на Синдиката на българските учители – Сливен, с основните принципи, залегнали в ЗЗДискр., дейността на КЗД и в частност с функционалните задължения на регионалния представител на КЗД.

Работни срещи и обмяна на добри практики са проведени с омбудсмана в община Нова Загора.

РП е осъществил проверка в РИК за достъпността в изборителните секции за хора с увреждания по време на проведените през 2009 г. избори.

РЕГИОНАЛЕН ПРЕДСТАВИТЕЛ В ШУМЕН



Комисията за защита от дискриминация има регионален представител (РП) в регион Шумен от края на април 2009 г.

Общински координатори за връзки с КЗД са определени в 10 от общините: Шумен, Върбица, Каолиново, Каспичан, Никола Козлево, Нови пазар, Смядово, Хитрино, Велики Преслав, Венец. Дейността на регионалния представител е във функционална връзка с общинските координатори, които съдействат за организиране на открити приемни за граждани по общините, включително за осигуряване на помещение за провеждане.

През май, юни и юли на 2009 г. РП е ангажиран с подготовката на материално-техническа база на регионалното представителство.

През октомври 2009 г. е въведена система за електронна услуга за граждани при подаване на жалби и сигнали до КЗД.

В дирекции „Бюро по труда“ към общините Шумен, Венец, Нови пазар, Хитрино и Велики Преслав са проведени анкети на граждани, касаещи равенство в третирането при регистрация в бюрата и информирането им за обявените от работодатели свободни работни места (ноември 2009 г.)

С цел популяризиране на Закона за защита от дискриминация и законодателно регламентираните възможности за защита на нарушеното право на равно третиране за жителите в региона е проведена информационна кампания, която включва посещения и работни срещи в училища в общините, в дирекции „Социално подпомагане“, в общинските

бюра по труда.

Разяснителна кампания е проведена в сферата на образованието. Тематични срещи са осъществени с директори на общообразователни училища в общините Шумен, Велики Преслав, Нови пазар. Предмет на обсъждане е недопускане на дискриминация при упражняване правото на образование и обучение. На ръководителите на обучаващите институции са разяснени техните задължения и ангажменти, произтичащи от ЗЗДискр., за да не се допускат и да се предотвратяват всякакви форми на дискриминация на учебното място както от страна на педагогическия, така и от непедагогическия персонал или от учениците.

Основна част от дейността на РП са изнесените открити приемни за граждани, които се провеждат в отделните общини от региона. Съвместно с общинските кметове са определени начините за разгласяване на датите, часовете и помещенията за провеждане им включително чрез местни вестници.

За периода от август до края на декември 2009 г. са проведени 46 открити приемни, чрез които жителите на общините Нови пазар, Каспичан, Смядово, Велики Преслав, Венец, Каолиново, Никола Козлево, Върбица и Хитрино са информирани за регламентираната защита в Закона за защита от дискриминация, възможностите да депозират своите жалби и сигнали до КЗД чрез РП, да получат консултация по местожиене в случай, че се считат засегнати от дискриминация.

Преобладаващ за региона брой оплаквания, регистрирани от РП, са в областта заетост и упражняване правото на труд предимно на основата на признаците „лично положение“ и „увреждане“.

Ниската активност при подаване на жалби до КЗД (3 броя) се дължи на стереотипи и притеснения от негативни последици вследствие потърсена ефективна защита.

РП участва в проведено социологично проучване от МБМД съвместно с учители на тема взаимоотношенията между учениците.

За 2010 г. приоритет в работата на регионалния представител в Шумен е дейността му да обхване общините Осмар, Мараш и Магара.

A close-up, slightly low-angle portrait of an elderly man with a weathered face, showing wrinkles and some age spots. He is wearing a light-colored straw hat with a dark band. His expression is calm and thoughtful. The background is softly blurred, showing hints of green and blue.

6 ШЕСТИ
РАЗДЕЛ

ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ, МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Европейски проекти

В периода 2005 – 2009 година Комисията за защита от дискриминация съумя да се утвърди като институция с идеи, капацитет, визия и способност да разработва и осъществява интересни, иновативни, полезни за развитието на експертния потенциал и обществено значими проекти. Това тя правеше, като развиваше основните принципи на Европейската общност – прилагане на хоризонтални принципи и политики (недискриминация, равнопоставеност на половете), партньорство и овластяване; добро управление на програми и проекти; стабилно развитие, обмяна на опит между сродни институции, трансфер на знания и добри практики, създаване на устойчиви инициативи. Прецизната преценка на нуждите (потребност от информация, диалог и дебат в обществото, необходимост от предоставяне на професионални, експертни знания и умения във вътрешноинституционален план), капацитетът и визията за бъдещо развитие, симбиозата между отделните дейности в мандата на комисията – независими изследвания и проучвания, проследяване на тенденциите в постъпващите жалби и сигнали, анализиране на обществените процеси и резултатите от различните инициативи и двустранната връзка с други сродни организации и с гражданското общество, допринесоха за успеха на КЗД в разработването и изпълнението на значими европейски проекти по различни европейски фондове и програми (Програмата на Европейската общност за заетост и социална солидарност Прогрес 2007-2013 към ГД „Заетост, социални въпроси и равни възможности“, Програма „Основни права и гражданство“ 2007 – 2013 на ГД „Правосъдие, свобода и сигурност“, програма „Младежта в действие“ 2007 – 2013 на ГД „Образование и култура“, Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, Генерална дирекция „Разширяване“ на Европейската комисия, програма МАТРА на правителството на Кралство Нидерландия и Програмата за международни посетители към Държавния департамент на Съединените щати, Бюро за образователни и културни въпроси и други).

През 2009 г. КЗД беше водеща организация и партньор в редица международни проекти, финансирани по различни програми на Европейската комисия,

и разработи няколко успешни проектни предложения, оценени високо и избрани за финансиране през следващата 2010 г. Чрез тези проекти комисията прилага основните принципи на Европейските общности – партньорство, реализиране на иновативни инициативи, обмяна на опит между сродни организации и създаване на трайни и устойчиви модели на взаимодействие с други институции и европейски структури.

КЗД партнира в много от дейностите по проект „Премахване на дискриминацията в българското общество“ – Прогрес 2009 (кръгли маси, семинари и дни на многообразието и младежки практикуми), изпълняван от Министерството на труда и социалната политика. Комисията излъчваше свои лектори, участници в дискусиите, и предоставяше информация и данни от своята практика.

През месец май 2009 г. стартира проектът „Младежта в действие срещу дискриминацията“, BG/A5.1.007/2009/R1, с финансовата подкрепа на програмата „Младежта в действие“ на Европейската комисия, администрирана в България от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи“. Общата стойност на проекта е 38 617 евро, от които финансов принос на ЕК 25 101 евро (65%).

Проектът реализира един от основните приоритети на Комисията за защита от дискриминация – работата с младите хора. Той привлече младежите в активна дискусия и творчески дейности, като подобри тяхната информираност и гражданска ангажираност по въпросите на антидискриминацията и равнопоставеността на етапа на тяхното формиране като личности и граждани на Обединена Европа.

Същевременно проектът осигури достъп на млади хора в неравностойно положение до всички планирани дейности. Регионалните срещи и Националният младежки семинар включваха представители на всички специфични целеви групи, осигурявайки равно присъствие на млади хора от различни етнически групи, социални слоеве, пол или специфични потребности.

Проектът подобри образованието на младите хора чрез знания и умения в областта на социалното включване, равните възможности и антидискриминацията, запозна ги с европейските и националните стандарти и добри практики в тази област, като следваше принципите на неформал-



Деловата среща с делегация, водена от Алан Филипс



Среща с комисаря от Съвета на Европа Томас Хамарберг в КЗД



Кръгла маса – интеграция на имигрантите - София



Работа по проект с Комисията за равно третиране на Кралство Нидерландия

ното образование и предоставяше теоретичен и практически опит.

В проекта участваха 150 младежи на възраст 16-26 години, представители на учебни заведения, младежки съвети и клубове, представители на общинската администрация, по-специално дирекция „Младежки дейности и спорт“, образователни институции, НПО.

В рамките на проекта се проведоха шест подготвителни регионални срещи и четиридневен Национален младежки семинар в местността Узана, географският център на България. Участници в семинара бяха неформалните представители от шестте общини, представители на КЗД и сдружение „Социален диалог“. Националният семинар подготви активните млади хора за работата като неформални посредници на КЗД в местните общности. Повишаването на знанията и уменията на участниците се постигна чрез използване на интерактивни методи, посветени на основните права, превенцията и борбата с дискриминацията и осигуряването на равни възможности, както и детайлно разглеждане на Закона за защита от дискриминация. Семинарът завърши с избор на 12 неформални представители на КЗД, които консултират своите връстници по въпросите на равното третиране и недискриминацията.

Партньори: Сдружение „Социален диалог“ – Габрово

и „Национално сдружение на студенти и младежи с увреждания“ (НССМУ) – София. Проектът завърши на 31.01.2010 г. Уебсайт на проекта: www.yaad.eu. В периода 1 август – 31 декември 2009 г. КЗД реализира проекта „Стратегическо партньорство за пълноценна интеграция на имигрантите в българското общество“ BG EIF 2008/01-10-11.01. Той е финансиран от интегрираната схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС“. Проектът изгради ефективен механизъм за координация, комуникация и трайно сътрудничество между институциите, гражданското общество и имигрантите за пълноценна интеграция и активно включване на имигрантите в обществения, социалния и културния живот на България.

В по-широк план проектът повиши нивото на активно участие на имигрантите в обществения, социалния и културния живот на страната чрез изграждане на ефективна Неформална мрежа за координация и сътрудничество; подобри взаимодействието на имигрантите с българското общество чрез инициране и поддържане на активен диалог и стратегическо партньорство; повиши информираността и чувствителността на институциите и обществото към риска от дискримина-



Кръгла маса – интеграция на имигрантите - Варна

ция; подобри услугите, насочени към имигрантските общности, и предостави информация за ефективни добри практики в други страни членки на ЕС в разработването, мониторинга и оценката на интеграционни мерки; изгради компетентност за пълноценна интеграция на имигрантите и техните общности в социалния и културния живот на страната.

Проектът привлече органите на изпълнителната власт – МВР, МТСП, МОМН, МЗ и техните регионални структури, Държавна агенция за българите в чужбина, областни управители, кметове на общините Варна, Кърджали, Пловдив и София; органи на местно самоуправление, НСОБ; социални партньори, неправителствени организации и имигрантски общности, академичната общност и медиите.

В рамките на проекта се създаде Неформална експертна мрежа (НЕМ); механизъм за координация на НЕМ; електронен форум (www.integration.kzd.bg); Меморандум за дългосрочно сътрудничество. Проведеха се четири регионални кръгли маси и Национална конференция с международно участие. Важен продукт е Наръчникът за координация на институциите, отговорни за процесите на инте-

грация на имигрантите в българското общество. Партньор по проекта беше Българският съвет за бежанци и мигранти.

През септември стартира проектът „Обмяна на опит и взаимно учене между Комисията за защита от дискриминация – България, и Комисията за равно третиране на Кралство Нидерландия“ МАТ09/ВГ/8/1 по Програма Флекс. Програмата Матра-Флекс укрепва връзките между държавни органи от Кралство Нидерландия и държавни институции в други страни. Създаде се двустранна експертна работна група с цел укрепване на капацитета, взаимоотношенията и сътрудничеството между двете органа за равнопоставеност и се проведеха две двустранни посещения (2-5 ноември 2009 г. делегация от холандската Комисия за равно третиране посети КЗД и изнесе лекции и интерактивно представяне на казуси от своята практика; 8-12 февруари 2010 г. делегация от КЗД посети Комисията за равно третиране в град Утрехт, Холандия, за да се запознае на място с опита и практиката на холандския орган.

През ноември 2009 г. стартира проектът „Училища без дискриминация“ (JLS/2008/FRAC/AG/1241 30-CE-0306237/00-05) с водеща организация Датския

институт за човешки права. Бюджетният дял на КЗД е на стойност 114 056 евро. Проектът ще продължи 18 месеца и ще разработи интерактивен образователен материал за предразсъдъците и тяхната роля в подклаждането на расизма, религиозна нетърпимост и ксенофобията; учебното помагало ще информира и акцентира върху начините, по които предразсъдъците рефлектират върху нашите възприятия за околните и ще се стреми да насърчи диалога и разбирателството между културите и общностите в Дания и България. Проектът ще разработи педагогически инструмент, който отразява тези проблеми и е подходящ за децата и младежите в различна възраст. Ще се разработи образователен пакет, състоящ се от DVD филм, уебсайт и наръчници (помагала). Наръчниците, разработени за съответните възрастови групи, ще дават на преподавателите конкретни насоки за приложението на пакета в учебната програма. Избрани са три целеви групи – учителите в основните училища, учениците в гимназиалния курс и преподавателите в педагогическите институти.

През месец декември 2009 г. беше подписан Грантовият договор с Европейската комисия по проект „Електронен тест за толерантност“ (YT7-PSIQ7/2009-4774/002-001), на стойност 121 267,38 евро, с финансовата подкрепа на ЕК в размер на 69 567,38 евро. КЗД (водеща организация и координатор) разработи идейния проект и привлече за партньори холандската НПО Проекти „Обучение в мир“, Комисията за гражданство и равнопоставеност на половете (националният орган за равенство в Португалия) и Сдружение на общините, Аликанте – Испания.

Този проект ще предостави електронно пособие за неформално обучение, насочено към младежта – Електронен тест за толерантност, който може да се използва и нагоди към всеки национален или местен контекст. Тестът ще бъде полезен на Младежките работници и младежта, ще предостави новаторска методология за неформално обучение, ще създаде международна мрежа от Младежки работници за толерантност, която ще улесни обмена на идеи.

Отново през месец декември стартира и проектът „Прогрес към равенство: Национални ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията“, VS/2009/004/0384 с финансовата подкрепа на Програма Прогрес (2007-2013) на Европейските общности. Министерството на труда и социалната политика и Комисията за защита от дискриминация са партньори в този проект, чиито цели са по-добро прилагане на националното антидискриминационно законодателство;

разширяване на националната политика за борба с дискриминацията и насърчаване на равенството; повишаване на обществената информираност за европейските и националните политики и законови инструменти в борбата с дискриминацията.

Общата стойност на проекта е 306 127 евро, като грантът от Европейската комисия възлиза на 244 829,31 евро.

Целевите групи са местната власт, синдикатите и предприятията, съдебната система (съдии, юристи и студенти по право), правоприлагащите органи и служителите на МВР, образователната система – МОМН, регионалните инспекторати по образование, педагогически съветници и училищни психолози; медии и гражданско общество (неправителствени организации и граждански сдружения). Дейностите включват подготвителна среща и пресконференция; три регионални семинара за работодатели, мениджъри на малки и средни предприятия и организации на бизнеса; два национални семинара за юристи; три национални семинара за образованието (национален семинар за представители на МОМН и регионалните инспекторати по образование; два национални семинара за педагогически съветници и училищни психолози); национален семинар за медии; национален семинар за полицейски служители; Седмица на равенството, поредица от едномесечни кръгли маси, открити приемни на КЗД и пресконференции за регионални медии в 7 града; Международна заключителна конференция и национално представително изследване. Предвиждат се следните публикации: Наръчник по многообразие в медиите, Наръчник за равно третиране и сборникът „Национална ефективна съдебна практика по приложението на ЗЗДискр.“, наръчник „Насоки за многообразие за бизнеса“ и брошура за проекта.

Международно сътрудничество

Международното сътрудничество е сред приоритетите на КЗД с цел обмяна на опит и добри практики, взаимно учене и разработване на транснационални подходи за превенция и борба с дискриминацията. Отчитайки опита на комисията като млад, активно работещ орган, създаващ практика в доскоро необследвана област, през 2009 г. редица утвърдени международни мрежи и институции отправяха покани не само за излъчване на участници, но и за лектори, модератори, статии и становища, както и за домакинство на различни прояви. В разглеждания петгодишен период комисията заслужи репутация си на национален орган за равенство и контактна точка с: Европейската комисия, Мрежата на европейските органи за равенство

EQUINET, Съвета на Европа, Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа и Службата за демократични институции и човешки права, Агенцията за основни права, Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността и други. Въз основа на различни международни изследвания и форуми КЗД организира национални кръгли маси и семинари, за да представи най-важните изводи и резултати – обучението „Множествена дискриминация“ за служителите на КЗД, втория национален семинар за практикуващи юристи, кампанията „В подкрепа на толерантността“.

Инициативи на Европейската комисия и Европейската мрежа на органите за равнопоставеност EQUINET

През януари 2009 г. КЗД участва в Годишната среща на работна група „Насърчаване на равнопоставеността“ на Equinet, организирана от Върховния орган за борба с дискриминацията и насърчаване на равнопоставеността (HALDE) на Република Франция, за представяне на доклада „Насърчаване на равнопоставеността. Преглед на позитивните мерки, прилагани от националните органи за равнопоставеност“.

През февруари КЗД участва в конференцията „Медиите за многообразието – изследване на връзката между медиите и многообразието“, организиран от ЕК и Европейската федерация на журналистите в Прага, където бе представено заключителното изследване по проект „Медии и многообразие“. Изследването е изготвено по поръчка на ГД „Заетост, социални въпроси и равни възможности“ и финансирано по Програма Прогрес. Заключителният семинар в Прага отбеляза края на дълъг процес на изследване, проучване и анализ на повече от 150 инициативи в европейските медии. Експертен екип е набелязал 30 обществено значими и иновативни инициативи, съставил е сборник с добри практики и препоръки към медиите, организациите на гражданското общество и вземащите решения. Основните теми в лекциите на медийните експерти бяха коректното отразяване на многообразието, културната идентичност и набелязването на инициативи на различни медии от ЕС, допринасящи за превенцията на дискриминацията и насърчаването на многообразието в 30 европейски страни (страните членки на ЕС, Исландия, Лихтенщайн и Норвегия).

В периода февруари-март 2009 г. в Женева се проведе 74 сесия на Комитета по расовата дискриминация към ООН, създаден по силата на Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация. Комитетът изслуша и обсъди 19-и консолидиран периодичен доклад (1997-2007 г.),

представен от Република България, за развитието и напредъка по приложението на конвенцията. Създаването на Комисията за защита от дискриминация, нейните функции и практика за преговартяване и борба с дискриминацията заемат важно място в напредъка по прилагането на Конвенцията.

На конференцията присъстваха двама членове на КЗД – доц. Ирина Мулешкова и Есен Фикри, които представиха функциите и дейността на комисията, гаранциите за независимостта на органа, практиката по приложението на антидискриминационното законодателство, резултатите от изпълнението на мерките по Плана за действия за защита от дискриминация 2006-2010 г.

Докладчикът за България г-н Регжи Гот гаге положи телна оценка за обхвата на доклада и напредъка на България по приложението на конвенцията. В заключителната част председателят на Комитета по расовата дискриминация г-жа Фатимата-Бинта Дах приветства българската делегация както за положените усилия за приложението на конвенцията, така и за представянето на изчерпателна информация за развитието на българското законодателство с оглед превенция и защита от дискриминация.

Членовете на Комитета за расовата дискриминация зададоха над 30 допълнителни въпроса при обсъждането на доклада и проявиха особен интерес към конкретни примери от практиката на съдилищата по директното приложение на конвенцията. Интересът бе и по отношение на мониторинга и борбата със словото на омразата и престъпленията от омраза, участието на лица, принадлежащи към малцинствени етнически групи – турци, роми, в политическия, икономическия и социалния живот в България. КЗД предостави информация за своята практика, в която се прилагат директно разпоредбите на конвенцията в духа на препоръките, издадени от комитета. Членовете на комитета подчертаха необходимостта от предприемането на мерки за популяризиране на конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация сред практикуващите юристи – съдии, прокурори, следователи, дознатели, адвокати и юрисконсулти. В края на сесията комитетът оповести окончателната си оценка и становище по представения консолидиран доклад на България.

През месец март членовете на КЗД участваха на първата среща на високо равнище на ръководителите на националните органи за равнопоставеност, организирана от EQUINET и Европейската комисия. Специален гост и докладчик бе комисарят по трудова заетост, социални въпроси и равни възможности г-н Владимир Шпигла, който представи



Национален младежки семинар срещу дискриминацията – Узана

позицията на ЕК. Обсъдиха се дейността и приоритетите на EQUINET, бъдещите приоритети на националните органи за равнопоставеност и тяхното сътрудничество на европейско ниво и други. Членовете на КЗД посетиха водещи институции и НПО, работещи по въпросите на недискриминацията и равните възможности: Белгийския център за равни възможности и борба с расизма, ИЛГА – Европа, Европейския форум на хората с увреждания, Европейския ромски информационен офис, Белгийския институт за равенство на мъжете и жените и др. Визитата допринесе за задълбочаване на сътрудничеството на КЗД с други сродни органи и утвърждаването ѝ като млад, амбициозен и успешен партньор.

През април в Дъблин, Република Ирландия, членове на Комисията за защита от дискриминация участваха в обучение на тема „Достъп до права“, организирано от EQUINET. Целите на обучението бяха обмяна на опит и добри практики при предоставянето на информация за правата, разбиране и проучване на нуждите на уязвимите групи по отношение предоставянето на информация и ефективни начини на комуникация, изработване на стратегии съвместно с други заинтересовани лица, работещи

в областта на равенството.

През май КЗД участва в годишната среща на националните органи за равенство в рамките на информационната кампания „За многообразието – срещу дискриминацията“ на Европейската комисия и консорциума Мостра – Плеон, Брюксел. Срещата беше под председателството на Фей Девоник, началник на отдел „Противодействие на дискриминацията, работа с гражданското общество“ в Европейската комисия, и с участието на представители на ГД „Заетост, социални въпроси и равни възможности“, EQUINET и експерти по комуникационни дейности в националните органи за равенство. Поставени бяха различни въпроси във връзка с провеждането на кампанията в страната им с цел представяне и обсъждане на дейностите в кампанията „За многообразието – срещу дискриминацията“ - уебсайт, аудиовизуални материали, публикации и рекламни материали; национални контактни точки, национални работни групи, участие в националните събития, връзки с медиите и Европейската награда за журналистика.

Отново през май КЗД участва в среща на Агенцията на Европейския съюз за основните права (European Union Agency for Fundamental Rights - FRA)

и Националните органи за равнопоставеност, организиран от Агенцията на Европейския съюз за основните права във Виена.

През юни КЗД участва в редовна среща на Управителния съвет на EQUINET и семинар на тема „Изследване на нормите и мерките за представителството на ромите в институциите“, организирани от омбудсмана на Република Гърция.

Отново през юни КЗД излъчи участници в Международния семинар за юристи „Европейски концепции за равенство: ролята на Съда на Европейските общности“. Семинарът даде възможност на юристите да обсъдят възможните и потенциалните тълкувания на съществуващото законодателство, да се запознаят с последните решения на Съда в Люксембург и да дебатира как националните органи за равенство могат да използват своите правомощия в делата пред националните и европейските съдилища.

През същия месец КЗД взе участие в Шестата годишна тематична конференция, посветена на проблемите на недискриминацията в ЕС, „Ролята на гражданското общество и синдикатите в борбата с дискриминацията на национално ниво“ с домакин Европейската комисия, проведена в Будапеща.

През октомври КЗД излъчи участници в Международния семинар за юристи в Лисабон. Домакин на форума беше португалската Комисия за гражданство и равенство на половете, обучението се из-

върши в работни групи с възстановка на съдебни процеси.

В същия период КЗД участва в семинар за юристи, организиран от ЕК и Европейската мрежа на юристите в областта на недискриминацията и равнопоставеността на половете, в Брюксел. Семинарът бе посветен на прилагането на Директивите за борба с дискриминацията и равенството на половете и беше насочен към представители на държавни институции и академичната общност, включително лектори от Съединените щати. Основни теми бяха дискриминация в достъпа до стоки и услуги, дискриминация по признак възраст, връзката между равенството и останалите основни права, дискриминация към транссексуалните, дискриминацията към ромите – актуално развитие, дискриминацията по признак пол и религия – конфликт между признаците.

През ноември КЗД участва в срещата на управителния съвет и годишното общо събрание на EQUINET в Брюксел.

През същия месец КЗД участва с наблюдател в 35-ата среща на Консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете към ЕК, както и в Третата годишна среща на върха по въпросите на равнопоставеността, организирана съвместно от председателството на Швеция на ЕС и Европейската комисия в Стокхолм.

Целите на срещата бяха да се насърчат равните



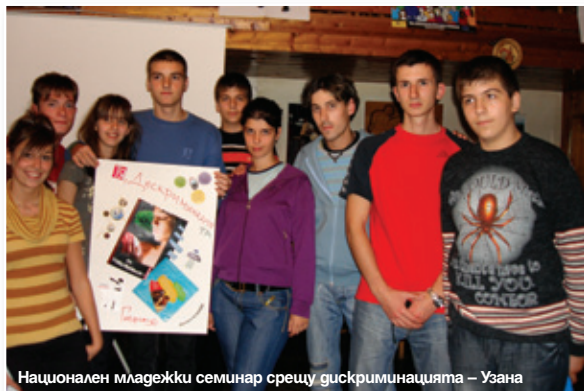
Национален младежки семинар срещу дискриминацията – Узана



Национален младежки семинар срещу дискриминацията – Узана



Национална конференция – интеграция на имигрантите – София



Национален младежки семинар срещу дискриминацията – Узана

права и равните възможности за всички в Европейския съюз и да се обменят знания и опит с цел разработване на по-ефективни начини за борба с всички форми на дискриминацията. Основната тема беше сътрудничеството между различните заинтересовани страни и различните нива в борбата за равнопоставеност. Лектори и докладчици: Владимир Шпидла, комисар по заетостта, социалните въпроси и равните възможности в ЕК, Ниамко Сабуну, министър на интеграцията и равенството на половете на Швеция, Жоел Милке, министър на заетостта и равенството на Белгия, Томас Хамарберг, комисар по човешки права към Съвета на Европа, и представители на ключови европейски органи и институции, работещи в областта на недискриминацията и равнопоставеността.

През декември КЗД излъчи модератор в Кръглата маса, посветена на инициативи, насърчаващи равнопоставеността на ромите, организирана от Европейската мрежа на органите за равенство EQUINET, гръцкия омбудсман и Върховния орган за борба с дискриминацията на Република Франция, и в семинара за Проверка на ситуацията, организиран от HALDE в партньорство с РГ „Насърчаване на равнопоставеността“ и Секретариата на EQUINET, Париж.

Седмичен делегация от КЗД участва с презентации и лекции в международната среща за обмяна на опит между Института по право към Парламента (Върховната Рада) на Украйна и КЗД, озаглавена „Прилагане на европейските стандарти за равнопоставеност и недискриминация: Европейска практика и перспективи за Украйна“, организирана от ГД „Разширяване“ на Европейската комисия (18-19 май 2009 г., Киев).

Тематичният фокус на първия ден беше „Интегрираният закон за равенството: Европейският подход“ с изказвания, посветени на принципите на международната концепция за човешки права и националните законодателства, европейската политика и стандарти за равнопоставеност, предизвикателствата и предимствата на европейските директиви за равно третиране, целите и изискванията на оправданата разлика в третирането, интегрирането на концепциите - човешки права, недискриминация и социално включване.

Вторият ден акцентира върху прилагането на законодателството за равно третиране и ролята на органите за равенство. Внимание бе отделено на защитата от дискриминация в съдебната практика на Европейския съд за правата на човека и нейното приложение в България и Украйна, както и на институционалния капацитет за гарантиране

и насърчаване на равенството в Европа.

Членовете на КЗД изнесоха следните презентации и лекции: Множествена/пресичаща се дискриминация и потенциални конфликти между признаците – правни средства за тяхното предотвратяване и преодоляване - Есен Фикри, Прилагане на съдебната практика на Европейския съд за правата на човека в областта на антидискриминацията в България – Анели Чобанова, Законодателната рамка на България за защита от дискриминация. Опитът на България в създаването на институционална рамка за провеждане на политиката на равни възможности и защита от дискриминация – доцент Ирина Мулешкова, Правен статут, компетенции и администрация на Комисията за защита от дискриминация – Кемал Еюп, председател на КЗД, Прилагане и превантивни дейности: гражданите и КЗД срещу дискриминацията – Зора Генчева, Изпълнение на решенията на КЗД – ефективност на практиката – Хари Алексиев, и Разяснителната дейност на КЗД като инструмент за насърчаване на равенството – Лало Каменов, заместник-председател на КЗД.

Програма за международни посетители към Държавния департамент на САЩ

През октомври КЗД участва в проекта „Усилията на САЩ в борбата с дискриминацията“, разработен и организиран специално за представителите на комисията от Програмата за международни посетители към Държавния департамент на Съединените щати, Бюрото за образователни и културни въпроси, в периода 28.09 – 6.10.2009 г. в градовете Чикаго, Илинойс, Джаксън, Мисисипи и Хюстън, Тексас. Програмата се спонсорира от Държавния департамент на САЩ, Бюрото за образователни и културни въпроси, Службата за международни посетители във Вашингтон, с цел подобряване на взаимното опознаване и разбиране между Съединените щати и другите държави чрез международни образователни, професионални и културни обмени. Специфичните цели, набелязани от Държавния департамент на САЩ, бяха да запознаят членовете и експертите на КЗД с политиките на САЩ в областта на превенцията и борбата с дискриминацията в образованието и заетостта. Нашата делегация проучи антидискриминационното законодателство на Съединените щати и държавните политики в сферата на образованието, насочени към различните малцинства, набирането на средства и разпределянето им в различните градове и региони.

В хода на посещенията на градове и региони с различна демографска структура и история на вко-

ренени практики за дискриминация участниците имаха възможност да установят преки контакти със своите американски колеги за обмяна на опит и добри практики; да проведат срещи с администраторите на университетите с различни подходи и насърчителни мерки; да обсъдят съдебната практика на САЩ в областта на дискриминацията и равния достъп до образование и заетост чрез срещи и контакти със застъпнически групи и адвокати; да проведат срещи с местните нива на вземане на решения – кметове и председатели на училищни настоятелства, за да се запознаят с техните подходи в превенцията на дискриминацията и осигуряването на равен достъп до образование и заетост; да се запознаят задълбочено с Федералното и Щатското антидискриминационно законодателство и насърчителните мерки, които определят възможностите на местните общности и училищните райони по отношение на заетостта и гържавното образование; да проучат мисията и политиките на американската Комисия за равни възможности в сферата на заетостта на регионално и местно ниво; да се срещнат с юристи и магистрати, работещи по дела за дискриминация.

Проведените срещи и посещения допринесоха за обогатяването на експертния опит и капацитет на участниците от Комисията за защита от дискриминация. Ръководителите на редица посетени институции изявиха интерес към по-задълбочено сътрудничество в бъдеще и желание за участие в подобни инициативи.

Делегацията на КЗД предостави материали на английски език: Закон за защита от дискриминация, Наръчник „Как да сезираме КЗД“ и компактдискове с Годишните доклади за 2007 и 2008 година, Сборник на съдебната практика по Закона за защита от дискриминация, интервюта поместени на уебсайта на Еквинет и друга релевантна информация. Участниците оценяват работните посещения като изключително полезни и информативни, стимулиращи към разработване на нови инициативи в областта на превенцията и производството пред КЗД.

Инициативи на Съвета на Европа

През февруари КЗД изпрати представители на Годишната среща на органите за равенство в Страсбург, организирана от Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността към СЕ. В края на октомври КЗД участва във Втората годишна среща на Националните контактни точки за борба с престъпленията от омраза, организирана от Организацията за сигурност и сътрудни-

чество в Европа, Службата за демократични институции и човешки права и Председателството на Гърция на ОССЕ във Виена.

През декември КЗД участва в ежегодната Конференция за основните човешки права, организирана съвместно от Агенцията за основни права (FRA) и Шведското председателство на Европейския съюз на 10 и 11 декември 2009 година в Стокхолм, Кралство Швеция. Лектори и докладчици на срещата бяха Ниамко Сабун, министър на интеграцията и равенството на половете на Швеция, Томас Хамарберг, комисар по човешки права към Съвета на Европа, Анастейша Крикли, председател на Управителния съвет на Агенцията за основни права, Мортен Кьерум, директор в Агенцията за основни права (FRA), Мери Робинсън, дипломат и президент на Инициативата за етническа глобализация, както и редица представители на ключови европейски органи и институции, работещи в областта на недискриминацията и равнопоставеността.

Темата на конференцията беше „Да превърнем правата в реалност за всички“. Сред основните цели на конференцията бяха разгръщане на дискусия между нивата на вземане на решения, експертите и защитниците на човешките права за изследване на основните предизвикателства за права и разработването на стратегии, гарантиращи тяхната защита. Конференцията се превърна във форум за сондиране на знанията за основните права и обмен на становища относно разработването на успешни практики.

КЗД – гомакин на инициативи и срещи

През април КЗД посрещна Бенедикт Контамен, съветник по сътрудничеството и културната дейност и директор на Центъра за култура и сътрудничество, и Клодин Жюстафре, аташе по въпросите на институционалното и техническото сътрудничество във Френския културен институт, ръководител на Френската мисия „Защита правата на детето“. Официалните гости бяха заинтригувани от няколко последователни инициативи на КЗД – конкурсът и концертът „Светът на многообразието“, кръглата маса по случай деня на ромите и обучителните семинари за Регионалните инспекторати по образование. Бяха обсъдени идеи за съвместни проекти.

На 29 септември 2009 г. КЗД посрещна делегация на Консултативния комитет към Рамковата конвенция за защита на националните малцинства в Европа и представители на секретариата на (РКЗНМ). Деловата среща бе по инициатива на гостуващата делегация, водена от Алан Филипс, председател на Консултативния комитет, а цел-

та бе гостите да се запознаят отблизо с дейността на КЗД.

На срещата членовете на европейската делегация зададоха въпроси за спецификата в работата на КЗД и разликата с омбудсмана и съда, за особеното място на КЗД в административната система на страната, за правомощията и за независимостта на комисията, за тясното сътрудничество на КЗД с омбудсмана и с други институции, за по-особени казуси в практиката на комисията, свързани с малцинствата. Гостите подчертаха, че са впечатлени от работата на Комисията за защита от дискриминация, както и от българския Закон за защита от дискриминация и от някои негови нормативни постулати, които се оказват единствени в европейското антидискриминационно законодателство. Докладът за България ще бъде готов през пролетта на 2010 г. Алан Филипс се надява с този доклад да се помогне в бъдещата работа на КЗД, която според него е доста трудна, както е и навсякъде, където се работи с антидискриминационна материя.

На 5 ноември г-н Томас Хамарберг, комисар по правата на човека на Съвета на Европа, посети по негова инициатива Комисията за защита от дискриминация. Посещението е част от четвъртата визита на комисаря в България. Основни теми, които бяха обсъждани като продължение на неговата визита у нас през 2008 г., са защитата на децата и тяхното положение в институциите, както и защитата на правата на малцинствата. Високопоставеният гост сподели, че е доволен отново да се срещне с представители на КЗД, като пожела да се запознае с практиките на комисията за защитата на правата на тези две целеви групи. Поиска информация и за превантивната дейност на Комисията в тази посока. Пожела да му бъдат дадени конкретни примери от практиката на комисията и за тормоз на малцинствата по религиозен признак.

Подчерта, че на база на събраната информация ще бъдат изготвени един или два проектодоклада за правата на човека в България с акцент защитата на правата на децата и малцинствата. Документите ще съдържат необходимите препоръки и след съгласуване с българските власти ще бъдат представени от комисаря пред Комитета на постоянните представители на Съвета на Европа и още същия ден ще бъдат публикувани на интернет страницата на СЕ.

Г-н Хамарберг прояви съпричастност към проблемите на комисията. Въпросите, които го интересуваха, бяха свързани с неприетия отчет на КЗД за 2008 г. в Парламента и евентуалните последици от това, намерението на правителството да на-

мали броя на членовете на комисията, кое го налага, след като бюджетът на комисията е достатъчен, и как това би се отразило на дейността ѝ.

Комисарят поиска да се запознае и със становището на комисията във връзка с това намерение на правителството. Прояви интерес и към начина, по който се избират членовете на комисията, прилага ли институцията европейското законодателство, достатъчен ли е наистина бюджетът, как се работи с медиите и има ли комисията проблеми с тях, работи ли се в координация с НПО. В края на срещата, която надхвърли определеното време, след като бяха дадени отговори на въпросите на Томас Хамарберг, той подчерта, че комисията може да разчита на неговото съдействие и на съдействието на Съвета на Европа, като пожела КЗД да продължи да го информира своевременно за своята дейност и за проблемите, които среща.

КЗД беше представена с интервюта и материали в следните международни издания: Списание Equality News на Европейската комисия, издавано на английски, френски, немски и на езика на страната председател на Европейския съюз. Статията представя работата на националните органи за равнопоставеност и КЗД бе избрана като млад и много активно работещ орган с редица добри практики. Експозета, представящи Комисията за защита от дискриминация, бяха публикувани на уебсайта на Мрежата на европейските органи за равенство EQUINET и на Европейската комисия.



СЕДМИ
РАЗДЕЛ

АКТОВЕ НА КОМИСИЯТА И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО ИМ

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) упражнява правомощията си за контрол върху наложените принудителни административни мерки и одобрените споразумения и постига както превантивен, така и възпитателен ефект. В качеството си на специализиран орган тя е призвана да провежда тържавната политика в сферата на защитата на правата на гражданите за недопускането на неравно третиране и ограничаването на различните форми на дискриминация. Законодателно уредените правомощия на комисията сама да упражнява контрол върху постановените решения, с които са установени нарушения на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), дават от една страна широк набор от правни способности и средства за въздействие върху обществените отношения в тази сфера. От друга страна те предпоставят и налагат намирането и постигането на необходимия баланс както при произнасянето по всеки конкретен казус, така и при последващия контрол по изпълнението в случаите на установени закононарушения.

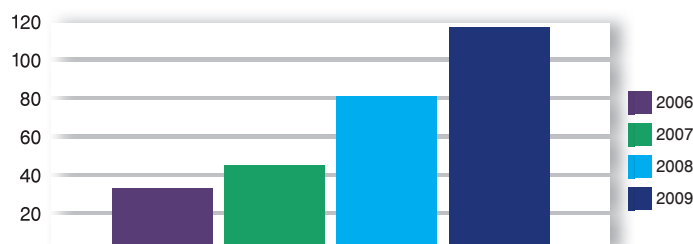
През 2009 г. КЗД постанови 117 решения, подлежащи на изпълнение. В този брой не са включени подлежащите на изпълнение решения, постановени извън отчетния период. Контрол по изпълнението им беше упражняван от момента на възникването на основание за това, т. е. след влизането им в сила (в случаите на наложени глоби или имуществени санкции) или след изтичане на дадения срок за доброволно изпълнение.

Спрямо 2008 г. броят на случаите на установена дискриминация са се увеличили с 69 на сто. В сравнение с 2006 и 2007 г. случаите на установена дискриминация са се увеличили неколkokратно, което е видно от графичното изображение по-долу. През отчетния период се забеляза и трайна тенденция с едно решение комисията да налага няколко принудителни административни мерки и наказания. Всичко това значително увеличи обема на правната и фактическата дейност, които следваше да бъдат извършени за осигуряване на ефективен контрол по изпълнението.

Постановените решения изискваха извършването на разностранни по своето естество действия от страна на правно задължените субекти и на субектите по упражняването на контрол по изпълнението им. Тези действия варираха от про-

мяна в нормативната уредба в различни сфери на общественения живот до извършване на физически дейности. Това показва широкия спектър и многообразието на казусите, които комисията реши през отчетния период.

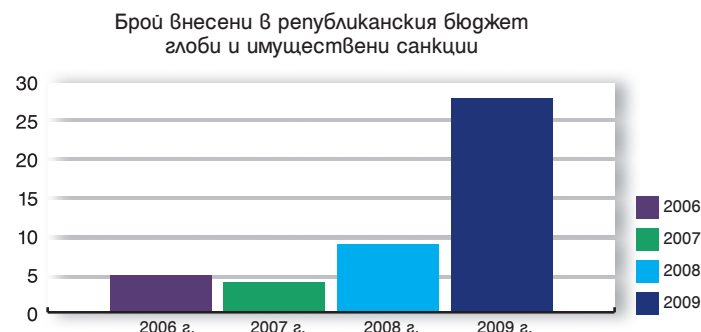
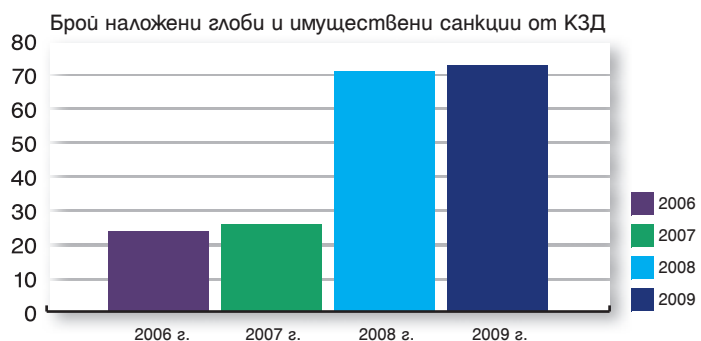
Брой подлежащи на изпълнение решения на КЗД



През отчетния период продължи тенденцията от предходната година броят на наложените принудителни административни мерки, глоби и имуществени санкции да се увеличава.

Освен отбелязаната по-горе практика с едно решение комисията да налага няколко принудителни административни мерки и наказания, през 2009 г. се увеличи значително и броят на събраните и внесени в републиканския бюджет средства от наложените административни наказания.

Нарасна броят на съставените актове за установяване на административни нарушения (АУАН), респ. на санкционираните правни субекти за различни нарушения на ЗЗДискр. По този начин намаляха случаите, в които на комисията не бяха предоставяни исканите документи и информация. Значително нарасна и броят на доброволно внесените в бюджета глоби и имуществени санкции. Това показва осъзнаването от страна на санкционираните субекти на допуснатите закононарушения, както и постигането на възпитателната функция на наказанието. Доброволният отказ от съдебна защита срещу наложените наказания в тези случаи показва, че нарушителите съзнават, че са допуснали дискриминация или друго нарушение на ЗЗДискр. и не очакват произнасянето на съда да бъде в посока, различна от тази на комисията.



Увеличените случаи на доброволно плащане на наложените глоби и имуществени санкции, без дори да бъде използвана законовата възможност за защита по съдебен ред, се отнасят и за наложените принудителни административни мерки (ПАМ). Това са предимно случаи, в които бяха санкционирани работодатели при и по повод упражняване на тяхната дейност. Доброволното изпълнение от тяхна страна показва осъзнаване на допуснатите закононарушения и което е по-важно, воля и желание за недопускането им за в бъдеще. В това отношение могат да бъдат посочени като пример казуси с „Метро Кеш енд Кери България“ ЕООД (посочен по-долу), със „Седем осми“ АД (за наложена възрастова граница при обявяване на свободни позиции за работа и участие в различни конкурси) и други. Във втория цитиран случай след решението на КЗД възрастови ограничения до края на отчет-

ния период не са налагани. С по-голяма значимост е доброволното изпълнение на наложените принудителни административни мерки, тъй като те са с по-голяма правна тежест и имат по-голям превантивен и възпитателен ефект от наказанията. КЗД наложи множество различни по характер ПАМ в зависимост от естеството на решаваните казуси. Това определи и характера на последващите действия по изпълнението. През отчетния период ясно пролича необходимостта от значително увеличаване на необходимия ресурс за ефективния и навременен контрол по изпълнението. Фактът, че подлежащите на изпълнение решения, се увеличи с близо 70 на сто през 2009 г., е достатъчно показателен за това. Също така изпълнителното производство по едно решение значително се разшири по обем предвид обстоятелството, че се увеличи броят на задължените или санкционирани субекти.

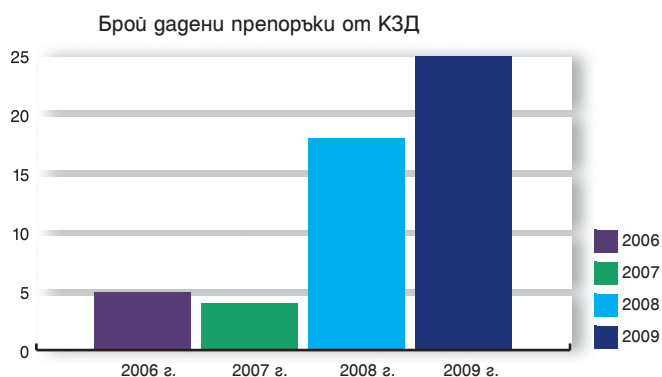


Друга тенденция през отчетния период е значително нарасналият брой на постигнатите и одобрени от съответните състави споразумения. През 2009 г. те са почти толкова, колкото през трите предходни години, взети заедно. Това се дължи както на натрупания през годините опит от страна на комисията, така и на значително увеличената правна култура на обществото като цяло в областта на антидискриминацията и равното третиране. Тези две обстоятелства позволиха през отчетния период правната фигура на споразумението да разгърне в по-голяма степен възможностите и предимствата, дадени ѝ от законодателя. Помиренията в производствата пред комисията дадоха възможност на страните да постигнат значителна процесуална икономия и по-бързо решаване на възникналите казуси.

Упражненият в последствие контрол по спазването на споразуменията показва, че те се изпълняват. През отчетния период тази правна фигура значително разшири своя обхват и стана по-често срещана в практиката на КЗД в сравнение с предходни години. Това ясно личи и от графичното изображение по-горе.

Следва да се отбележи и фактът, че страните

вече постигат по-конкретни и с по-широки параметри споразумения. Тук на преден план излиза значително увеличеният брой производства, които комисията е одобрила. По този начин стана възможно целите на закона в този аспект да бъдат постигнати в много по-кратки срокове и с по-малък човешки и финансов ресурс. От друга страна нарастването на споразуменията през отчетния период говори и за значително увеличеното доверие към комисията на ангажираните в производството субекти. В тези случаи съдебните производства са изключени и КЗД остава единствен арбитър при решаването и контрола по изпълнението им.



През 2009 г. бележат ръст и дадените от КЗД и изпълнени препоръки. По своето естество те са форма за инициране на промени най-често в нормативни актове. Давайки препоръки, комисията упражнява и превантивна функция по отношение ограничаването на предпоставките за дискриминация. Макар и с незадължителен характер, в повечето случаи препоръките бяха взети под внимание. Това е особено важно, като се има предвид, че те касаят текстове в нормативни актове, които засягат права и законни интереси на широк кръг граждани. Като примери могат да бъдат посочени направените промени в нормативната база, уреждаща редки и социално значими заболявания.

Резюме на постановените решения от Комисията за защита от дискриминация с голяма обществена значимост през периода 2005-2009 г. Изводи и приоритети.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) постанови редица решения, които доведоха до промяна в законови и подзаконови нормативни актове, както и до регулиране на редица обществени отношения, които засягат широк кръг граждани.

Приносът на Комисията за защита от дискри-

минация за развитие на националното законодателство

Комисията за защита от дискриминация няма законодателна инициатива, но има правомощие да дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството, уреждащо равенство във възможностите и третирането, като в практиката в ограничени по брой случаи органите със законодателна инициатива са изисквали подобни становища. В производствата пред комисията не рядко се поставят за решаване случаи на дискриминация, произтичаща от неравенство, установено в действащ закон или подзаконен нормативен акт. При такива оплаквания, когато комисията установи, че определена законова норма противоречи на забраната за дискриминация, установена в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., дава предписания на правоимащите органи да упражнят законодателната си инициатива за промяна или отмяна на дискриминационните текстове, както и препоръчва на компетентния орган, разполагащ със законодателна власт, да измени, отмени или приеме нужните за премахване на дискриминацията законови текстове. Препоръките не са със задължителен и обвързващ характер, поради което и неизпълнението им не би могло да има за последица налагане на санкции и мерки за административна принуда. Въпреки незадължителния им характер, не малка част от тези препоръки са изпълнени, но има и такива, с които органите на законодателна власт не са се съобразили. По този начин Комисията за защита от дискриминация в течение на годините се утвърждава като един орган със значима роля и влияние върху развитието на националното законодателство с оглед на отстраняване на съдържащите се в отделни нормативни актове предпоставки за дискриминация.

Примери в този смисъл могат да бъдат посочени в различни сфери на обществените отношения, а именно:

Препоръка за подписване и ратификация на Конвенцията за правата на инвалидите

С Решение № 28 от 24.04.2007 г., на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), КЗД препоръча на Министерския съвет, като субект със законодателна инициатива по смисъла на чл. 87, ал. 1 от Конституцията на Република България, да започне подготовка и да проведе процедура за подписване и ратификация на Конвенцията за правата на инвалидите, открита от Организацията на обединените нации за подписване на 30 март 2007 г. в Ню Йорк, и на Факултативния протокол към нея. Цитираният акт е

с голяма обществена значимост за България като субект на международното право и ратифицирането ѝ ще има положителен ефект върху широк кръг граждани в страната.

Достъпна архитектурна среда и достъп на хора с увреждания до държавна служба

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. След направен анализ на изпълнението по решението беше направен извода, че административните структури на територията на страната според финансовия и човешки 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 бяха недостатъчно ефективни по различни причини, най-вече поради липса на достатъчно финансови средства. Водена от тези съображения комисията 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 целеви финансови 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.

След направените проверки през месец юни 2008 г. 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:

1. 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.
2. 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.
3. Всички министерства да предприемат необходимите действия относно осигуряване на достъпна архитектурна среда от страна на подчинените им второстепенни разпоредители с бюджетни



В приемната на КЗД

кредити и да уведомят КЗД за резултатите до края на 2008 г.

4. 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 служители с увреждания във всички административни структури.

Направените констатации при проверките по места и горещитираните 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.

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.

С измененията в Закона за държавния служител, обнародвани в ДВ бр. 108/2008 г., чрез приемането на разпоредбата на чл. 9а от същия закон бе предвидена квота за хора с увреждания в администрацията в размер на 2% от общата численост на щатовете по служебно правоотношение. Също така с тези изменения се създаде възможност за провеждане на централизирани конкурси за заемане на длъжности по служебно правоотношение от хора с увреждания.

Изравняване на правата на служители в администрацията със и над 50 % намалена работоспособност за ползване на удължен платен годишен отпуск, независимо от това дали заемат длъжността по служебно или по трудово правоотношение

Комисията се самосезира относно различния размер на платения годишен отпуск на лицата с 50 и над 50 % намалена работоспособност, наети по трудово правоотношение по реда на Кодекса на труда спрямо държавните служители, назначени по служебно правоотношение. Наетите по ред на Кодекса на труда служители със и над 50 % намалена работоспособност имат право на не по-малко от 26 дни удължен платен годишен отпуск, в сравнение с тези, които нямат такава степен на намалена работоспособност и имат право на

не по-малко от 20 дни платен годишен отпуск. С приемането на Закона за държавния служител една голяма част от наетите по реда на КТ служители преминаха на работа по служебно правоотношение. За служителите, назначени по служебно правоотношение, не се предвиждаше удължен платен годишен отпуск, макар и да са с и над 50 % намалена работоспособност. Целта на удължения платен годишен отпуск за лица с увреждания е да се посрещне нуждата от по-продължително време за възстановяване на такъв работник, респ. провеждане на рехабилитационни и оздравителни процедури. На практика съществуваше неравенство вътре в групата на лицата с увреждания в зависимост от общественото им положение, като лицето с и над 50% намалена работоспособност, ако работи по трудово правоотношение, в администрацията, можеше да ползва този специален удължен годишен отпуск, а ако е назначен по служебно правоотношение, нямаше право на такъв. 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.) така, че и държавните служители със и над 50% намалена работоспособност да имат право на удължен платен 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 бе съобразена от законодателя с промяната на чл. 56 от ЗДСл. В разпоредбата на чл. 56 от Закона за държавния служител бе създадена нова алинея 2, която гласи: Държавен служител с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто има право на редовен платен годишен отпуск в размер 26 работни дни.

Изравняване на размера на стипендиите в средното образование на деца, настанени в домове, с размера на стипендиите за деца, отглеждани в семейна среда

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 следните аспекти: по-нисък размер на стипендиите за отличен успех, отпускани на ученици, настанени в домове за деца, лишени от родителски грижи, в сравнение с децата, отглеждани в семейства (чл. 5, ал. 1, т. 4). Също така беше констатирано, че определения в чл. 7, ал. 4 размер на джобните пари 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, и поради това се явява с унизителен характер. С решение на пълния си състав в края на месец февруари 2008 г., КЗД препоръча на Министерския съвет да отмени разпоредбите на чл. 5, ал. 1, т. 3 и да измени чл. 5, ал. 3 на постановлението, както 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 условията за получаване стипендии от учениците след завършване на основното образование като изравни стипендиите за успех на двете групи ученици и увеличи размера на джобните пари на децата, настанени в домове.

Изравняване на възможността на пенсионираните поради инвалидност лица да ползват намаления на цените за пътувания в железопътния транспорт

Друг подзаконен 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.

Достъп до пенсия на хора с увреждания преди

приключване на процедурата за тяхната медицинската експертиза

С решение № 129/13.07.2009 г. КЗД установи, че действащата към 23.01.2009 г. нормативна уредба на медицинската експертиза и установената практика по приложението ѝ (в частност чл. 112 от Закона за здравето (ЗЗ) във връзка с чл. 90 от АПК, чл. 113, ал. 3 от ЗЗ, чл. 98 от Кодекса за социалното осигуряване, които разпоредби са доразвити и/или рефлектират и на подзаконната уредба в ПУОРОМЕРРКМЕ, Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността и Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж) представлява непряка дискриминация по отношение на гражданите, имащи право на пенсия за инвалидност или подлежащи на преосвидетелстване относно степента на намалена работоспособност, по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., основана на други признаци, установени в международни договори, по които Република България е страна, а именно „друго състояние“ по смисъла на чл. Е от ЕСХ /ревидирана/ и „друго положение“ по смисъла на чл. 2, ал. 1 от Всеобщата декларация за правата на човека. Този извод бе наложен от това, че законодателната уредба не позволяваше изпълнение на експертните решения на ТЕЛК/НЕЛК/ преди изтичане на сроковете за оспорване, а в случаите на оспорване – преди окончателното решаване от съответно компетентния орган, а предвид неоправдано дългите практически срокове за приключване на процедурата, нуждаещите се лица бяха лишени от каквото и да е доходи и социални плащания, които им се полагаха след приключване на процедурата. На практика тези нуждаещи се хора бяха лишени от средства за съществуване и лечение, защото не можеха да получават пенсия, докато не приключи процедурата, която в много от случаите продължава с години.

Законът за здравето беше променен още в хода на производството пред Комисията за защита от дискриминация, така че при обжалване на решенията на ТЕЛК/НЕЛК освигетелстваното лице да има право и възможност да получава пенсия до приключване на процедурата. Но относимата подзаконна уредба не бе въведена в съответствие с промяната в закона.

Комисията препоръча на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на Министерския съвет на Република България да измени Наредбата за експертизата на работоспособността, Правилника за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза на работоспособността и на регионалните картотеки на медицинските експертизи и Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, с оглед привеждането им

в съответствие с измененията в Закона за здравето и Кодекса за социално осигуряване, обнародвани в ДВ бр. 41/2009 г., така, че да се гарантира приложението на практика предварителното изпълнение на невлезли в сила решения на ТЕЛК/НЕЛК и отпускането на пенсии за инвалидност преди влизането на тези решения в сила. Комисията даде задължителни предписания на министъра на здравеопазването и на управителя на Националния осигурителен институт да издадат писмени указания за точното и еднакво прилагане на закона с оглед гарантиране възможността на правоимащите лица да бъде отпусната пенсия преди приключване на процедурата по медицинската експертиза.

Фактическо съжителство на еднополови двойки

По повод законопроекта за нов Семейен кодекс Комисията за защита от дискриминация бе сезирана от неправителствена организация, че в проекта се предвижда регулиране на фактическото съжителство на разнополови двойки и регистрацията му пред властите, докато такава уредба няма за еднополовите двойки.

Комисията за защита от дискриминация издаде Препоръка № 2 от 01.07.2008 г. по преписка 132/2008 г. към Министерски съвет да упражни законодателната си инициатива, като внесе проект за изменение на проекта на Семейния кодекс,

в частта на чл. 13, ал. 1, така, че да включи в обхвата на уредба на фактическото съжителство и двойките от един и същи пол.

При приемането на Семейния кодекс, в сила от 01.10.2009 г., не бе уредено фактическото съжителство както на разнополови, така и на еднополови двойки.

Достъп до научни степени и звания независимо от възрастта на кандидата

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) направи анализ на нормативната уредба на Закона за научните степени и научните звания и по-конкретно разпоредбата на чл. 9, който гласи: „Научните звания „асистент“ и „научен сътрудник“ се дават на лица с висше образование, не по-възрастни от 35 години, а за лицата с научна степен - от 40 години, които имат постижения в науката или в практиката“. Комисията анализира и потенциалното несъответствие на нормативната уредба на закона с Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, по отношение на законоустановените възрастови ограничения за даване на научните звания асистент и научен сътрудник. КЗД стигна до извода, че нормата на чл. 9 от ЗНСНЗ е с дискриминационен характер и на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.)



Подаване на жалба в КЗД

издаде Препоръка №1 от 26.02.2008г. към Министерския 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 Закона за научните степени и научните звания (ЗНСНЗ) и, по-конкретно разпоредбата на чл. 9, с оглед премахване на възрастовото ограничение. Комисията се произнесе с акт с препоръчителен характер, тъй като в правомощията ѝ не е заложена законодателна инициатива, и до момента дадената препоръка не е взета предвид.

През периода 2005 – 2009 г. контролът по изпълнението на решенията на Комисията за защита от дискриминация става все по-важна част от дейността ѝ с всяка следваща година. Обемът на работата в това отношение се увеличи над 4 пъти, и то не само като абсолютен брой подлежащи на изпълнение решения. С развитието и укрепването на комисията като новосъздаден и специфичен по своята същност държавен орган, изпълнителното производство също претърпя своето израстване. Последващият контрол по отношение изпълнението на постановеното от КЗД целеше постигане на практика на търсеният превантивен и възпитателен ефект на решенията. Още повече, че за контрол по изпълнението се говори в случаите на установени закононарушения, което му придава още по-голяма значимост. За първите 4 години от своята ефективна работа комисията успя по категоричен начин да покаже на обществото, че защитата от дискриминация посредством изпълнението на решенията се случва и ще се случва реално на практика. Растящият брой доброволно изпълнени решения сам по себе си говори за това. Същевременно значително увеличаващият се с всяка следваща година обем на изпълнителното производство налага преосмисляне на необходимия материален и човешки ресурс с оглед неговото адекватно обезпечаване. В края на разглеждания период по категоричен начин се налага извода за необходимост от обособяване на отделно самостоятелно звено в КЗД, което да извършва целия набор от правни и фактически действия при и по повод воденето на изпълнителното производство. По този начин ще бъдат постигнати още по-добри резултати за обществото и ще се увеличи значително ефективността на осъществявания контрол по изпълнението, а оттам и на защитата от дискриминация.



8

ОСМИ
РАЗДЕЛ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комисията за защита от дискриминация завършва мандата си като активно работещ и авторитетен държавен орган в областта на защита правата на човека. Създадена преди пет години, преминала през трудния път на своето изграждане, сега комисията е утвърдена институция, със значимо влияние върху обществените отношения за интегриране на принципа на недискриминация във всички сфери на живота.

Постъпилите по време на мандата 2738 броя писмени жалби и сигнали, хилядите устни консултации, многобройните консултации на граждани и фирми показват, че комисията е намерила своето място като единствен специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминацията.

През 2010 г. комисията ще следва основните си приоритети в дейността си, насочени към:

- реструктуриране на администрацията и материално-техническо обезпечаване с оглед бъдещото ѝ функциониране в съответствие с предизвикателствата в нейната дейност, породени от нарастващия обем работа

- контрол по изпълнението на актовете на КЗД чрез увеличаване на административния капацитет

- разглеждане в срок на жалбите и сигналите, отправени към КЗД

- повишаване на знанията и укрепване на способността на администрацията на КЗД за прилагане нови европейски и международни стандарти за недискриминация в изпълнение на Хартата за правата на човека и съобразно изискванията на Лисабонския договор

- осигуряване на независима помощ на жертвите на дискриминация включително и чрез откриване на регионални представителства във всички областни градове

- въвеждане на медиацията като алтернативен способ за решаване на спорове.



Внасяне на годишен отчет на КЗД в парламента