

**ЗАКОН ЗА РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ**

ГЛАВА ПЪРВА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

- Чл.1. Законът урежда отношенията по осигуряване и насърчаване на равните възможности на жените и мъжете при упражняване правото на труд, правото на образование и обучение, както и при осъществяването на държавното управление и местното самоуправление.
- Чл.2. Равни възможности по смисъла на този закон представлява еднаквото отношение и защита на правата и законните интереси на жените и мъжете при тяхното практическо упражняване.
- Чл.3. Със закон могат да бъдат установени специални мерки за закрила при бременност и майчинство, както и насърчителни мерки по отношение на жените или на мъжете.
- Чл.4. Този закон не се прилага в онези отношения, при които естеството на дейността или обичайния начин на нейното извършване изисква да се отдаде предпочитание на единия пол за сметка на другия пол
- Чл.5. Работодателите и ръководителите на училища и висши училища трябва да поставят на достъпно за работниците, служителите и учащите се място, текста на този закон.

ГЛАВА ВТОРА

**ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ**

- Чл.6. Министерският съвет разработва, координира и провежда държавната политика в областта на равните възможности на жените и мъжете.
- Чл.7.(1) Към Министерския съвет се създава Национален съвет за равни възможности на жените и мъжете като постоянно действащ консултативен орган.
- (2) Министерският съвет приема Правилник за устройството и дейността на Националния съвет.
- (3) Председателят на Националния съвет се назначава от министър-председателя.
- Чл.8.(1) Националният съвет разработва проект за национална програма за равните възможности на жените и мъжете и го предлага за приемане от Министерския съвет.
- (2) Националният съвет осъществява своята дейност в тясно сътрудничество с държавните органи, със сдруженията и фондациите, които извършват дейност в областта на равните възможности на жените и мъжете, както и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

- Чл.9. Общинските съвети могат да създават общински комисии за равни възможности на жените и мъжете като консултативни органи, които да разработват програми за развитие на общинската политика по равните възможности на жените и мъжете в рамките на общината.
- Чл.10.(1) При осъществяването на своите правомощия държавните органи са длъжни да осигуряват условия за провеждане на политика на равни възможности на жените и мъжете.
- (2) Прилагането и тълкуването на разпоредбите на нормативните актове от държавните органи трябва да отговаря на изискванията на политиката на равни възможности на жените и мъжете.
- Чл.11. Териториалните подразделения на Агенцията по заетостта са длъжни да осигуряват на безработните лица гарантираните им със закон права без оглед на техния пол.
- Чл.12. Националният статистически институт извършва статистическа дейност с оглед политиката на равни възможности на жените и мъжете.

ГЛАВА ТРЕТА

РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ТРУД

- Чл.13.(1) Жените и мъжете имат равни възможности при упражняване правото на труд.
- (2). Работодателят е длъжен да осигури:
1. равен достъп до свободните работни места;
 2. равни възможности при наемане на работа;
 3. еднакви условия на труд;
 4. право на равно възнаграждение за еднакъв труд или труд със съпоставима стойност;
 5. равни възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация;
 6. равни възможности за професионално развитие и израстване;
 7. еднакво зачитане на човешкото достойнство на работното място;
 8. еднакви критерии при прекратяване на трудовите или служебните правоотношения от него;
 9. равен достъп до информация.
- Чл.14.(1) Колективният трудов договор, с който работодателят е обвързан, трябва да съдържа мерки за осигуряване на равни възможности на жените и мъжете, като може да предвижда и насърчителни мерки за постигане или поддържане на балансирано представителство на жените и мъжете в предприятието.
- (2) Всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, има право да предяви иск пред съда за обявяване на неговата недействителност или на отделна негова клауза, ако те противоречат на този закон или го заобикалят.
- Чл.15.(1) Всеки работник или служител може да поиска от съда да обяви за недействителен неговия трудов договор, когато той противоречи на този закон или го заобикаля.
- (2) Спорът се решава по реда на Глава осемнадесета на Кодекса на труда.
- Чл.16. Работодателят няма право при обявяване на свободно работно място по какъвто и да е начин или форма, пряко или косвено, да поставя свързани с пола на кандидата квалификационни изисквания, освен за извършването на дейности, при които по общоприетото мнение полът има значение на определящ фактор.

- Чл.17.(1) В предприятия с над 20 (двадесет) наети работници и служители се води специална книга, в която се отбелязват всички свободни работни места, всички обяви за свободни работни места, както и всички кандидати, подали молба за свободно работно място.
- (2) Книгата по ал.1 се води от посочено от работодателя длъжностно лице.
- (3) Данните в книгата се съхраняват най-малко в продължение на 5 (пет) години от датата на обявяване на свободното работно място.
- Чл.18.(1) Работодателят няма право при извършване подбор на кандидатите за работа да го назначи само на основание на неговия пол.
- (2) Работодателят няма право да поставя писмено или устно въпроси на кандидата, свързани с неговото семейно положение или семейните или родителските му задължения.
- (3) Работодателят няма право да отказва да приеме на работа кандидат поради бременност, майчинство и отглеждане на дете.
- Чл.19. Работодателят е длъжен да осигури еднакви условия на труд за жените и мъжете, освен ако законът не разпорежда друго.
- Чл.20.(1) В колективните трудови договори и във вътрешните правила за работната заплата трябва да се установяват еднакви критерии, за оценка на труда при определяне на трудовото възнаграждение.
- (2) Работодателят е длъжен да осигурява на жените и мъжете равно заплащане за еднакъв труд или за труд със съпоставима стойност.
- (3) При определяне на трудовото възнаграждение работодателят е длъжен да прилага еднакви обективни критерии за оценка на качеството на труда за жените и мъжете.
- Чл.21.(1) Работодателят е длъжен да осигурява на наетите работници и служители, без оглед на техния пол, еднакви възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация.
- (2) Работодателят е длъжен да осигурява нормални условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работник или служител, който ползва отпуск за отглеждане на дете.
- Чл.22. Работодателят е длъжен да осигури равни възможности на жените и мъжете за професионалното им развитие и израстване, като прилага еднакви обективни критерии и показатели при оценката на дейността им.
- Чл.23. Работодателят прилага еднакви критерии по отношение на жените и мъжете при налагането на дисциплинарни наказания.
- Чл.24. Работодателят прилага еднакви критерии по отношение на жените и мъжете при упражняване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор или на служебното правоотношение.
- Чл.25. С колективния трудов договор могат да бъдат предвидени организация на работното време, както и други мерки, които да позволяват съчетаването на професионалните и семейните или родителските задължения на жените и мъжете.
- Чл.26.(1) Работодателят е длъжен да предостави при поискване информация на работника или служителя, който твърди, че са нарушени правата му по тази глава.
- (2) Информацията по ал.1 трябва да съдържа основанията за взетото от работодателя решение.
- Чл.27. Работодателят няма право да поставя в по-неблагоприятно положение или да предприема дисциплинарни мерки по отношение на работник или служител, поради това, че се е оплакал за нарушение на правата му по тази глава.
- Чл.28. Разпоредбите на тази глава, с изключение на чл.чл.14,20 и 25, се прилагат и по отношение на кадровата военна служба във въоръжените сили и органите на министерството на вътрешните работи, освен за дейности, при които полът представлява определящ фактор за извършване на дейността.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

- Чл.29. Училищата и обучаващите институции са длъжни да осигурят равни възможности на всяко лице, независимо от неговия пол при:
1. достъпа до образование и/или обучение;
 2. осъществяване на образованието и/или обучението, включително и при оценяване на знанията му;
 3. завършване на образованието и/или обучението.
- Чл.30.(1) Училищата и обучаващите институции нямат право при обявяване на изискванията към кандидатите по какъвто и да е начин или форма, пряко или косвено, да поставят ограничения, свързани с техния пол.
- (2) За преодоляване на небалансираното представителство на жените и мъжете в определена професия или дейност, могат да бъдат предприемани насърчителни мерки в областта на образованието, обучението и професионалното образование и обучение.
- (3) Редът за прилагане на мерките по ал.2 се определят с наредба на министъра на образованието и науката след консултации с министъра на труда и социалната политика.
- Чл.31. Детските градини и училищата са длъжни да включат в своите образователни програми и планове обучение по проблемите на равенството на жените и мъжете.
- Чл.32. Учителите, преподавателите и съставителите на учебници и учебни помагала са длъжни да представят информацията и да прилагат методи на обучение, които да утвърждават значението и ролята на равните възможности на жените и мъжете.

ГЛАВА ПЕТА

РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ПРИ ДЪРЖАВНОТО УПРАВЛЕНИЕ

- Чл.33. Държавните учреждения и общините трябва да насърчават балансираното участие на жените и мъжете при осъществяването на дейността си и вземането на решения.
- Чл.34.(1) При положение, че кандидатите са равностойни по отношение изискванията за заеманата длъжност, централните и териториалните органи на изпълнителната власт назначават с предимство кандидат от по-слабо представения пол до постигането на 40-процентно представителство от него, освен ако обективни причини не налагат друго. (2) Изискването по ал.1 се прилага и при определяне участниците или членовете на всички съвети, експертни групи и други, които се създават от централните и териториалните органи на изпълнителната власт, освен в случаите, когато участниците се определят чрез избор.

ГЛАВА ШЕСТА

ЗАБРАНА ЗА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ

Чл.35.(1) Работодателите, другите работници и служители, преподавателите, служителите на администрацията и учащите са длъжни да се въздържат от поведение, което може да бъде квалифицирано като сексуален тормоз. (2) Сексуален тормоз означава всяко нежелано поведение, свързано с половата принадлежност на дадено лице, както и всяка форма на вербално, невербално или физическо поведение от сексуално естество, извършвано на работното място или в учебното заведение, с цел или водещо до засягане на достойнството на дадено лице и/или създаването на среда на нетърпимост, безпокойство, унижение или враждебност.

Чл.36.(1) Работодател или ръководител на училище или висше училище, който е получил оплакване от работник или служител, както и от учащ се, който се смята подложен на сексуален тормоз от друг работник, служител или учащ се, е длъжен да извърши проверка и да вземе подходящи мерки за предотвратяването му.

(2) Работодателят или ръководителят на училището или висшето училище няма право да поставя в по-неблагоприятно положение работник, служител или учащ се за това, че се е противопоставил или се е оплакал от сексуален тормоз, или да предприема дисциплинарни мерки срещу него.

(3) Със защита по ал.2 се ползва всеки работник, служител или учащ се, който свидетелства за упражнен сексуален тормоз.

Чл.37. Лицата, които са подложени на сексуален тормоз имат право да предявят иск за обезщетение за имуществени и неимуществени вреди по общия ред.

ГЛАВА СЕДМА

КОНТРОЛ

Чл.38.(1) Контролът по този закон се осъществява от Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, Агенцията по заетостта и инспектората към Министерството на образованието и науката.

(2) Органите по ал.1 извършват проверки по жалба на работниците, служителите или учащите се, както и по сигнали на синдикати или сдружения или фондации.

Чл.39.(1) Длъжностните лица имат право:

1. на свободен достъп до предприятията, учрежденията, училищата и висшите училища;
2. да получават обяснения и да изискват необходимите документи във връзка с осъществявания от тях контрол;
3. да получават необходимата информация пряко от лицата, които са подали жалба,.
4. да съставят актове за установените нарушения;
5. да дават задължителни предписания на работодателите и на ръководителите на училищата и на висшите училища за отстраняване на констатираните несъответствия и нарушения на закона.

(2) Длъжностните лица са длъжни:

1. да установяват точно фактите, при извършвания от тях контрол;
2. да не разгласяват данните от проверките преди тяхното приключване;
3. да не използват получената информация от проверките извън предназначението ѝ.

Чл.40 При установяване на закононарушения, които съдържат данни за извършени престъпления, органите, които осъществяват контрол за спазването на този закон, уведомяват органите на прокуратурата.

ГЛАВА ОСМА

АДМИНИСТРАТИВНОНАКАЗАТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- Чл.41. (1) При установяване на нарушение на разпоредбите на този закон виновните лица се наказват с глоба в размер от 500 до 1000 лева, а юридическите лица – с имуществена санкция от 2000 до 5000 лева.
- (2) За неизпълнение на задължително предписание на инспектор за отстраняване на нарушения на закона, на работодателя или на ръководителя на училището или на висшето училище се налага глоба или имуществена санкция в размер от 1000 до 2000 лева, а на виновното длъжностно лице - глоба в размер от 750 до 1500 лева.
- Чл.42.(1) Нарушенията по глава трета с изключение на чл.чл.11; 16; 17; 18 и 21 се установяват с акт, съставен от инспектор по труда.
- (2) Нарушенията по чл.чл.11; 16; 17; 18 и 21 се установяват с акт, съставен от служител на Агенцията по заетостта.
- (3) Нарушенията по глава четвърта се установяват с акт, съставен от инспектор от инспектората към министерството на образованието и науката.
- Чл.43.(1) Наказателните постановления за нарушения по глава трета се издават от министъра на труда и социалната политика или от упълномощено от него длъжностно лице.
- (2) Наказателните постановления за нарушения по глава четвърта се издават от министъра на образованието и науката или от упълномощено от него длъжностно лице.
- Чл.44. Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършва по реда на Закона за административните нарушения и наказания.
- Чл.45.(1) Лицата, чиито права по този закон са нарушени имат право да предявят правата си по съдебен ред.
- (2) Производствата по глава трета и глава четвърта са безплатни.

ДОПЪЛНИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

- § 1. “Насърчителни мерки” по смисъла на този закон са временни специални мерки, насочени към постигане на равни възможности на жените или мъжете

ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

- § 2 Този закон влиза в сила от 1 юли 2003 година.

Мотиви към Законопроекта за равните възможности на жените и мъжете

Проектът за Закона за равните възможности на жените и мъжете е навременен и необходим с оглед настоящия етап на демократично развитие на обществото у нас. Като първи по рода си проектът представлява безспорна крачка напред към установяване на реално равенство на гражданите на Република България. Целта на закона е да се разширяват условията и гаранциите за участието и на жените и на мъжете в развитието на обществото чрез осигуряване на равен достъп до обучение, работа, участие във вземането на политически решения и т.н.

Проектът е съобразен както с реалностите в страната и потребностите на обществото, така и с изискванията на международни актове.

Значителна част от основанията за изготвянето на проектозакона се базират на:

- социологически и статистически данни за България, които сочат на наличието на дискриминация по полов признак, изразяваща се в дискриминация по отношение на жените предимно в области като заетостта и трудовоправните отношения, участието в политическия живот и в управлението на икономиката, насилието върху жени и т.н.
- международни актове, които в по-голямата си част разглеждат въпроса от гледна точка на подобряване положението на жените, напр. Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, ратифицирана от България през 1982 г., Европейската социална харта, ратифицирана от Р България през 2000 г. и др.

Проектът за Закон за равните възможности на жените и мъжете се състои от осем части – Общи положения, държавна политика в областта на равните възможности на мъжете и жените, равни възможности на жените и мъжете при упражняване на правото на труд, равни възможности на мъжете и жените в образованието и обучението, равни възможности на жените и мъжете при държавното управление, забрана за сексуален тормоз, контрол и административнонаказателни разпоредби. В проекта са регламентирани правата и задълженията на работодателите и на работниците и служителите в областта на заетостта и трудовоправните отношения, правата на жените и мъжете за равностойно участие при вземането на политически и управленски решения и задълженията на съответните органи да осигурят тяхното осъществяване, както и задълженията за обезпечаване на равните възможности в областта на образованието и обучението. Уредбата по този закон в никакъв случай не дублира действащото законодателство, а полезно и необходимо го допълва.

Със закона се транспонират Директиви 75/117/ЕИО и 76/207/ЕИО. Съобразяването на нашето законодателство с актовете на Европейския съюз е важна задача в предприсъединителния период, като в Програмата за социална политика на Европейската комисия (документ COM(2000) 0379final) се отбелязва, че въпросът за равенството между жените и мъжете представлява задължителен елемент от предприсъединителната стратегия на страните-кандидати. Следва да се има предвид, че в Работния документ за България ЕК

изрично поставя въпроса, че през 2001 г. трябва да бъде прието законодателството в областта на равенството между половете. Трябва да се посочи и факта, че в повечето европейски страни са приети подобни закони.

Приемането на отделен Закон за равните възможности на жените и мъжете се основава на разпоредбите на международните актове/ универсални и регионални/ и се налага на база на проведените напоследък изследвания – официални и частни/ за положението на жените и мъжете в България.

Българската държава е подписала и ратифицирала основните актове в областта на правата на човека и в частност Международния пакт на ООН за граждански и политически права и Международния пакт за икономически, социални и културни права. И двата пакта изискват от държавите страни да осигуряват наред със спазването и защитата на правата на всички граждани, изрично да осигурят ползването в еднаква степен на жените и мъжете от тези права. Това е изразено в чл. 3 от МПГПП и в чл. 3 от МПИСКП. Задължението на държавата за осигуряване на равни права и де юре и де факто представлява както международно задължение на България, така и част от вътрешното право на страната по силата на чл. 5 ал. 4 от Конституцията. Задължението за осигуряване на равни права, равно ползуване от правата и еднаква защита на всички права на жените и мъжете, без всякаква дискриминация, се съдържа и в Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, също подписана и ратифицирана от България/ все още необнародвана/. И нейните разпоредби, в частност чл. 2 и 3, създаващи задължение на държавите страни да осигуряват равни права на жените и мъжете без дискриминация, представляват част от вътрешното право на България. Това означава, че държавата има конкретно задължение да осигури равенството де факто на жените и мъжете, като забраната за дискриминация по полов признак е изрично изискване на международните актове, а оттам, чрез Конституцията, и във вътрешното право. В Чл.6 от Конституцията като основен закон на България се съдържа обща гаранция за недискриминация, която споменава пола, наред с другите критерии за забрана на дискриминация. Както се вижда, и в Конституцията липсва в момента изричен текст, гарантиращ равни права на жените и мъжете, въпреки първостепенното значение, което се придава на този признак в международното право. Това деклариране на принципа в Конституцията е необходимо, но недостатъчно, това създава необходимост от доразвиване на този принцип в законодателството и създаването на конкретни механизми за защита срещу дискриминация по отношение на пола.. Структурата и съдържанието на законите на РБългария до момента не съдържа доразвиване на тези важни гаранции за реално еднакво ползване, упражняване и защита на всички права на човека от жените и мъжете. Разпоредбата на чл. 8 от КТ, например, също само декларира равни права в областта на трудовите отношения, включително и на базата на пол.

Независимо от това, че цялото българско законодателство и приложението му трябва да бъде пронизано от принципа на равните възможности, изследванията, приложени като обосновка на ЗРВ показват, че на практика се срещат много случаи на нарушаване на този принцип, предимно за жените, които случаи не могат да получат санкцията на закона, а пострадалите не могат да се защитят. В много случаи поради липсата на специални разпоредби и механизъм,

включително институционален, за равни права и възможности на жените и мъжете, нарушенията дори не могат да се идентифицират от органи, които трябва да осигуряват равните възможности. Липсата на съдебна практика сама по себе си е показателна, че няма конкретни ефективни норми, на които пострадалите да могат да се позоват, липсват и съответните нагласи и чувствителност у правоприлагащите органи по проблема. В много случаи те се нуждаят именно от по-конкретни норми и механизми, за да осигурят защитата по закон.

ЗРВ е призван да запълни тази очевидна празнина в българското право, което трябва да осигури пълни гаранции на всички свои граждани, а принципът на равните възможности на мъжете и жените е един от най-важните, тъй като този признак обхваща две големи групи от обществото и пронизва всички останали групи от индивиди, които биха имали нужда от конкретна защита.

Доразвиване в конкретни норми изисква и Европейската социалната харта, ратифицирана от България през 2000г., конкретно в областта на равните права на жените и мъжете в социалната област и в частност в областта на заплащането на труда.

ЗРВ ще бъде стъпка към преодоляването на разликата в положението де юре и де факто, към по-ефективна защита на двата пола в области, където такова разминаване между законоустановеното и фактическо положение е най- ярко изразено.

Идеята за подобряване само на положението на жените еволюира до идеята да се работи по създаването на равни възможности за жените и мъжете. В този аспект се разглеждат вече отношенията в редица по-нови международни актове като Платформата за действие от 4-та Световна конференция за жените в Пекин 1995 г., Заключителния документ на XXIII-та Специална сесия на ООН през м.юни 2000 г.

В законопроекта за равните възможности на жените и мъжете

1. Се предлага опростен механизъм за осигуряване на равни възможности на жените и мъжете. Като орган за провеждане на държавната политика в областта на равните възможности е посочен Министерски съвет. Към МС се създава Национален съвет за равни възможности на жените и мъжете като постоянно действащ консултативен орган. Предвидено е прилагането на принципа на "мейнстриймिंग", като при осъществяването на своите правомощия и при прилагането и тълкуването на нормативните актове държавните органи са длъжни да осигуряват условия за провеждане на политиката за равни възможности.

Предвидена е и възможността за създаване на общински комисии за равни възможности.

Контролните функции са предоставени изцяло на ИА "ГИТ", на Агенцията по заетостта и на инспектората към МОН.

С това е осигурен минимумът за един държавен механизъм за равните възможности, без да се засяга възможността за неговото допълване в близко бъдеще.

2. Ясно е посочен предметът на закона- отношенията по осигуряване и насърчаване на равните възможности на жените и мъжете при упражняване

правото на труд, правото на образование и обучение, както и при осъществяването на държавното управление и местното самоуправление.

По отношение регулирането на равните възможности в тези области на обществения живот законът се явява специален закон. Това не засяга евентуално по-общо регулиране на забраната за дискриминация с други закони.

3. При регулирането на равните възможности в областта на упражняването на правото на труд, и по-точно при равното заплащане за жените и мъжете, са взети предвид изискванията на МОТ и е възприет терминът “труд със съпоставима стойност”, който е по-точен от “равностоен труд”.

4. Разширено е понятието за сексуален тормоз на работното място, с оглед осигуряване на по-добро съответствие с изискванията на Директива 2002/73, с която се изменя Директива 76/207 за равното третиране в областта на условията на труд. Уредбата на сексуалния тормоз е изведена в отделна глава, тъй като се отнася за равните възможности при упражняване на правото на труд и на правото на обучение и образование.

5. Облекчен е редът за осъществяване на административно-наказателна отговорност, както и редът за предявяване на правата на пострадалите пред съда като са съобразени с общоприетите принципи на българското административно и гражданско-процесуално право.

Законопроектът има възможност да започне да действа веднага след приемането му. Законопроектът не засяга евентуално регулиране на общите въпроси на забраната за дискриминация, при което действието му би се съчетало с действието на един по-общ антидискриминационен закон.

16.05.2003 Г.

Вносител: Надежда Михайлова /ПС на ОДС/ и група народни представители (ПС на ОДС, ПГ на НДСВ, Осман Октай-независим)