НАЦИОНАЛНА
ХУДОЖЕСТВЕНА ГИМНАЗИЯ
•ДИМИТЪР ДОБРОВИЧ•
СЛИВЕН

Съгласувал: Ал. Дойчинов

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАВЕНСТВО, ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

/приети от ПС с Протокол №1/23.09.2026 г./

НХГ „Димитър Добрович" град Сливен

I. Общи положения

1. Настоящите Вътрешни правила целят прилагане на ефективни политики и механизми за осигуряване на равни шансове на пазара на труда и предотвратяване дискриминацията на работното място в НХГ „Димитър Добрович"

2. Разписаните правила се основават на целите и принципите, залегнали в чл.2 от Закона защита от дискриминация (ЗЗДискр.):

а)равенство пред закона

б)равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот в)ефективна защита срещу дискриминацията.

II. Равен достъп до пазара на труда и забрана на дискриминация при упражняване правото на труд

1. Всички лица имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.. Нарушаването на този основен принцип води до дискриминация.

2. При упражняване на трудовите права и задължения не се допуска пряка и непряка дискриминация, основана на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

3.Антидискриминационното право не иска работодателят да наема/назначава неквалифицирани хора, но изисква критериите по които се определя квалифицираността, наистина да измерват компетентността и да не произтичат от външни фактори или от нагласите на работодателя и другите му служители.

III. Обявяване на свободно работно място

1. При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

2. Обявяването на свободна позиция трябва да е насочено към всички подходящи кандидати. В обявите за работа не се указват предпочитания, така че да се обезкуражават и разубедят евентуални кандидати да подадат свои кандидатури поради раса, човешки геном, религия, пол. политическа принадлежност, национален произход, възраст, увреждане и др. защитени от закона признаци, което представлява пречка за достъпа им до пазара на труда.

3. Обяви за работа, които ограничават достъпа до кандидатстване и работа на основата на защитени признаци, съставляват призната форма на дискриминация.

4. Работодателят предоставя равен шанс за всички, които търсят платена заетост и създава условия за равен достъп за всички лица да кандидатстват за всяка вакантна длъжност, да получават равни права с всички останали кандидати и да бъдат оценявани със същите критерии, с които се оценяват и останалите кандидати.

5. По изключение допуска се различно третиране на основата на защитен признак при наемане на работа, когато определени характеристики, свързани с този признак, са необходимо условие за изпълнение на конкретната работа. Нужно е подробно конкретно обосноваване, при което изискването да има законна цел, да не надвишава необходимото за постигането й и работата да не може да бъде изпълнявана без въпросната характеристика.

IV. Наемане на работа

1. Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., освен в случаите на допустими изключения по чл.7 от същия закон или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация.

2. Работодателят няма право да откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., освен в случаите по чл. 7 от същия закон.

3. Всеки направен избор по отношение на едно или друго наето лице в процеса на работа трябва да е оправдан единствено от необходимостта за качество на работата.

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

5. Работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на този закон, да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност.

6. При наличие на специфични обстоятелства по отношение на равностойния кандидат от по-силно представения пол извън изискванията за длъжността той се назначава, ако това не представлява дискриминация спрямо кандидата от по-слабо представения пол.

V. Условия на труд

1. Работодателят осигурява равно третиране на всички работни и служители в предприятието по отношение на условията на труд, без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

2. Работодателят е обвързан със задължението да осигури равенство за всички лица както при определяне условията за наемане на работа, така и при прекратяване на трудовите/служебните правоотношения, а така също относно всички аспекти при упражняване правото на труд по време на изпълнение на трудовите функции - при определяне на работното време, режима, на труд и почивка, платения годишен отпуск, получаване на награди и при всички други съществени елементи от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение.

3. Когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, или лицето, което ползва отпуск по чл.163, ал.8 от Кодекса на труда или за отглеждане на дете, се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск.

VI. Оценка на труда и трудови възнаграждения

1. Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Правилото се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или натура,независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

Равностоен по смисъла на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. е полаганият труд, при който извършваната работа е различна, но анализът на сравняваните длъжности показва, че функциите са еквивалентни с оглед необходимите умения, изискуема квалификация, отговорности, усилия за изпълнение и условия на труд.

1.1.Еднакъв по смисъла на чл.14, ал1 от ЗЗДискр. е трудът, когато извършваната работа е една и съща или много близка по съдържание на трудовите функции. При наличие на различия, без практическо значение, се счита, че трудът е еднакъв и трябва да се заплаща еднакво.

2. Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

3. Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и
оценката на трудовото изпълнение трябва са еднакви за всички работници и служители без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Същите трябва да са обективно проверими и измерими, предварително оповестени на началната дата на периода, включен в оценяването.

4. Заплащането се определя от:

1. Наредба № 4 от 20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда;
2. Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
3. Кодекс на труда;
4. Колективен трудов договор на отраслово и общинско ниво.

VII. Професионално обучение и израстване, повишаване на професионалната квалификация

1. Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности, без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

2. Работодателят е длъжен при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на работници и служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците или служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност.

3. След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на майката, осиновителката или на бащата, който е ползвал отпуск за отглеждане на дете, се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация.

VIII. Упражняване на работодателска власт

1. Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр..

2. Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.2 - 5, 10 и 11 и чл.329 от Кодекса на труда без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

IX. Мерки за предотвратяване, установяване и преодоляване на дискриминацията.

Действия за защита от дискриминация

1. Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. При неизпълнение на това свое задължение, вменено му с чл.18 от ЗЗДискр., работодателят носи отговорност по същия закон за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.

2. При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му на равенство и равни възможности при упражняване правото му на труд. Предоставената от работодателя информация трябва да съдържа основанието за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.

3. Работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг работник или служител.

4. Действията за защита от дискриминация могат да включват: подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

X. Равни възможности за хора с увреждания

1. Съзнавайки, че дискриминацията срещу когото и да било по признак увреждане
представлява нарушение на вътрешно присъщото достойнство и ценност на човека, работодателят ще способства за създаване на разумна работна среда за лица с увреждания,
освен когато това би довело до неоправдани икономически разходи или нарушаване структурата и ритъма на производство, така също при злоупотреба с право.

2. Разумна работна среда е всяка такава, която поради промяна позволява кандидатстващият за работа или наетото лице да участва пълноценно в работния процес, да
изпълнява основните функции и характеристики на трудовите си задължения, да се възползва
от придобивките и улесненията на работната среда по същия начин, присъщ за наетите лица без увреждания.

3. Независимо от горното, работодателят се задължава да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя. За тази цел работодателят трябва да вземе подходящи мерки, които са нужни в конкретния случай, за да позволи на лице с увреждане да има достъп и да участва или да напредва в работата, или да премине обучение, освен ако тези мерки не налагат на работодателя несъразмерно бреме.

4. Отказът от наемане или освобождаване от работа на лице с увреждане, което би могло, ако е налице разумно пригаждане, да върши работата, съставлява дискриминация. Дали човекът с увреждане е способен да върши работата, за която кандидатства или е нает, се определя не от обобщени предположения, а от конкретните особености на неговите затруднения; конкретните потребности на специфичната работа; в контекста на възможното разумно пригаждане на работното място, което би компенсирало затрудненията на лицето.

XI. Защита при упражняване правото на образование и обучение

1. Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация в обучаващите институции.

2. Ръководителят на обучаваща институция предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал или от учащ се. При неизпълнение на това задължение ръководителят на обучаваща институция носи отговорност по този закон за дискриминация на учебното място от страна на служител в администрацията, преподавател или учащ се.

3. Ръководителят на обучаваща институция поставя на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби от вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.

4. Ръководителят на обучаваща институция, получил оплакване от учащ се, който се смята за подложен на тормоз от лице от педагогическия или непедагогическия персонал или от друг учащ се, е длъжен незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност.

5. Обучаващите институции предприемат подходящи мерки с цел изравняване на възможностите за ефективно упражняване на правото на образование и на обучение на лицата с увреждания, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно институцията.

6. При поискване ръководителят на обучаващата институция предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му по този раздел. Информацията съдържа основанието за взетото от ръководителя или преподавателя решение, както и други относими данни.

7. Лицата, осъществяващи обучение и възпитание, както и съставителите на учебници и учебни помагала са длъжни да предоставят информация и да прилагат методи на обучение и възпитание по начин, насочен към преодоляване на стереотипи за ролята на жената и мъжа във всички сфери _ на обществения и семейния живот - прилага се и за преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи, както и по отношение на лицата с увреждания.. Училищата включват в своите образователни програми и планове обучение по проблемите на равенството на жените и мъжете.

XII. Основни понятия. Оправдано различно третиране, допуснато от законодателя

1. Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на признаците по чл.4, ал.1 отЗЗДискр.

1.1. Позоваването в настоящите правила на признаците по чл.4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), е позоваване на следните признаци: пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

2. Дефиниции и форми на дискриминация

2.1. *Пряка дискриминация* - всяко *по-неблагоприятно* третиране на лице на основата на признаците по 4, ал.1 от ЗЗДискр., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

а) "Неблагоприятно третиране" е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по - малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл.4,ал.1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица.

б) Пряката дискриминация е забранена по абсолютен начин. По-неблагоприятно третирано, основано изключително или в решаваща степен на защитен признак, не може да бъде оправдано.

в) По изключение, различното третиране е оправдано само при условията на чл.7, ал.1от ЗЗДискр., които изключения са изчерпателно изброени и други освен тях не са допустими. Те подлежат на стеснително тълкуване и прилагане.

2 . 2 . *Непряка дискриминация* - е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

а) Непряката дискриминация произтича от *привидно еднакво* третиране в различни ситуации, в които ефектът от него води до неравнопоставеност, когато привидно неутралната разпоредба или практика на пръв поглед се отнасят по един и същ начин към всички лица,без оглед на защитен признак, но тяхното приложение има несъразмерно негативнозасягане спрямо дадена група лица, които са обединени от общ защитен признак, за разлика от другите.

б) Несъразмерното засягане като непряка дискриминация може да бъде оправдано. За да го оправдае работодателят трябва да докаже, че има законна цел (истинска потребност) и че практиката е съразмерна (необходима и няма възможна алтернатива).

3. Други форми на дискриминация

3.1. Тормозът на основа на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация.

а) Тормоз е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда.

б) Сексуален тормоз е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унизителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

Нежеланите сексуални намеци, искания за сексуални възползвания, натрапчиви искания за среща, разговори от сексуално естество или подобни истории и шеги, сексуални бележки относно нечие облекло, тяло или лични отношения, както и всеки друг израз на вербално или физическо държание от сексуално естество, предпоставя сексуален тормоз, когато това поведение безпричинно се отразява на качеството на работа на съответното лице, или създава притесняваща, враждебна или обидна работна среда.

Крайна проява на сексуален тормоз е уволнение на наетото лице, когато последното откаже да се подчини на тормоза. Този тип сексуален тормоз се изразява и като възпрепятстване възможността за възползване от повишение, получаване на добра атестатия или препоръка, както и да бъде обект на неблагоприятни последици - демотивация, невъзможност за професионално израстване, получаване на лоша атестация или отказ от стипендия или стаж.

в) Преследване е възпрепятстване и създаване на затруднения за упражняване правото на защита от дискриминация:

- по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация;

- по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация;

- по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.

Форми на възпрепятстване и създаване на затруднения са отказ от наемане, отхвърляне на възможност за повишение, понижаване в длъжност, заплахи, несправедливи оценки или атестации, засилено следене, уволнение, тормоз или друга проява на натиск, принуда и унижение срещу лица, кандидатстващи за работа или вече наети такива, поради повдигнато от тях обвинение за дискриминация, участие в процес на защита от дискриминация, както и всяка друга форма на противопоставяне срещу нея.

Форма на преследване са враждебни действия, предприети в опит да се осуети нечие противопоставяне на прояви на дискриминация или участие в процес, разследващ такива прояви, както и всяко друго действие, съставляващо насилие или необосновано гражданско-правно или криминално обвинение, с цел възпиране на наети лица от действия по защита на техни права.

Настоящите вътрешни правила са приети в изпълнение на задължението на работодателя по чл. 18 и чл. 29 (2) от Закона за защита от дискриминация за предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Същите да бъдат сведени до знанието на всички работници и служители, както и да бъдат предоставяни на вниманието на всеки новопостъпващ работник/служител.

На основание чл.ЗО от Закона за защита от дискриминация текстът на настоящите вътрешни правила и на Закона за защита от дискриминация да се поставят на достъпно за педагогическия, непедагогическия персонал и учащите се място в НХГ"Димитър Добрович"и на интернет страницата на гимназията.