



[Handwritten signature]
/проф. д-р А. Христова/

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА РАВЕНСТВО, ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ЧОВЕКА – БАН

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 Института за изследване на населението и човека при БАН.

2. Разписаните правила се основават на целите и принципите, залегнали в чл. 2 от Закона за 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 неквалифицирани хора, но изисква критериите, по които се определя квалификацията, наистина да измерват компетентността и да не произтичат от външни фактори като 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, цвят, религия, пол, 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.

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.

V. Условия на труд

1. Работодателят осигурява равно третиране на всички работни и служители в ИИНЧ 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 на условията за наемане на работа, така и при прекратяване на трудовите правоотношения в ИИНЧ, 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 подобрене 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 равностоеен труд. Правилото се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

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

4. Заплащането се определя от:

1. уменията, основани на опит, възможности, образование и обучение, отнасящи се до изискванията за заемане на определена работна позиция;

2. усилия (физически или психически), необходими за изпълнението на работните задачи, произтичащи от съответната длъжностна характеристика;

3. степен на поемане на отговорност при осъществяване на работния цикъл;

4. критичност на работната среда – температура, задименост, вентилиране, опасност, рискове, метеорологични условия.

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 заемачи 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 или на служебното правоотношение по чл.106, ал.1, т.2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

3. Недопустимо е нееднакво отношение към наето лице поради достигната възраст във всеки аспект на осъществяване на трудова заетост, включително уволнение.

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.

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 кандидатствания 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.

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

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

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 - от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.)

XII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. За неуредени в настоящите правила въпроси се прилагат съответните разпоредби на ЗЗДискр.

§2. Настоящите вътрешни правила са приети в изпълнение на задължението на работодателя по чл.18 от Закона за защита от дискриминация за предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.

§3. Настоящите вътрешни правила са приети на заседание на Научния съвет на ИИНЧ при БАН, Протокол № 14 от 20.09.2016 г. и влизат в сила от деня на приемането.