

# Информационна брошура

Законодателство и компетентни органи по  
въпроса със сексуалния тормоз на работното  
място



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

Съдържанието на брошурата отразява единствено мнението на авторите и е тяхна отговорност. Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията в брошурата.

## Партньори

КМОР | [www.kmor.gr](http://www.kmor.gr)

SURT | [www.surt.org](http://www.surt.org)

Oxfam | [www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org)

Център за развитие на устойчиви общности | [www.cscd-bg.org](http://www.cscd-bg.org)

Adecco | [www.adecco.it](http://www.adecco.it)

## Автори

Център за развитие на устойчиви общности, България

## Информационна брошура

### Законодателство и компетентни органи по въпроса със сексуалния тормоз на работното място

За успешното предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място (СТ) физическите лица следва да бъдат информирани за законодателството и компетентните органи в случай на сексуален тормоз или свидетелство на такъв акт.

Информационната брошура допълва информацията в онлайн платформата създадена от партньорите по проект TEAMWORK. Платформата има за цел да даде възможност на преживелите СТ да говорят свободно за насилието, с което са се сблъскали и да се повиши обществената осведоменост по въпроса за СТ.

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО СРЕЩУ СТ В БЪЛГАРИЯ	РАЗПОРЕДБИ НА ЗАКОНА
<p><b>Определение за сексуален тормоз</b></p>	<p>Определението на ЕС за сексуален тормоз е напълно признато в българския Закон за защита от дискриминация.</p>
<p><b>Сексуалният тормоз като акт на дискриминация</b> <a href="https://postedworkers.gli.government.bg/view/34/zakon-za-zaSTtita-ot-diskriminatsiya">https://postedworkers.gli.government.bg/view/34/zakon-za-zaSTtita-ot-diskriminatsiya</a></p>	<p><b>Законът за защита от дискриминация:</b> Изрично признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и го забранява. Чл. 4. (1) (Доп. - ДВ, бр. 70 от 2004 г., в сила от 01.01.2005 г.) Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на 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</p>

	<p>положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.</p> <p>(2) Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.</p> <p>Чл. 5. Тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, 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.</p>
<p><b>Права на жертвата на сексуален тормоз / Последници за насилника</b></p>	<p>Жертвата на тормоз има право да подаде жалба до <b>Комисията за защита от дискриминация</b> - органът, отговорен за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равни възможности. Това е специализиран публичен орган, който контролира прилагането и спазването на законите за равно третиране.</p> <p>Жертвата може също да подаде доклад до териториалната дирекция „<b>Инспекция по труда</b>“, придружен от подробна информация по случая.</p>

<p>Прехвърляне на тежестта на доказване към тормозещия</p>	<p><b>Закон за защита от дискриминация:</b> Чл. 9. (Изм. - ДВ, бр. 26 от 2015 г.) В производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.</p>
<p>Последици от СТ за трудовото правоотношение</p>	<p>Последиците от СТ несъмнено са проблем, не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото негативните ефекти се проявяват в различни посоки и тяхното въздействие е не само непосредствено, но и дълготрайно. СТ може да доведе до намаляване на производителността на труда, влошени отношения и ползване на отпуск или отпуск по болест, за да могат жертвите да се предпазят от въздействието на това явление. СТ има отрицателно въздействие върху работната среда, върху бизнеса и икономиката като цяло.</p>
<p>СТ като престъпление</p>	<p>Сексуалният тормоз като цяло не е включен в наказателния кодекс на страната.</p>
<p>Подкрепа от синдикатите</p>	<p><b>Закон за защита от дискриминация:</b> Чл. 18. Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.</p>

	<p>Чл. 19. При неизпълнение на задължението си по чл. 18 работодателят носи отговорност по този закон за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.</p> <p>Законът за задълженията и договорите дава право на синдикалната организация да образува производство с писмен доклад пред Комисията за защита от дискриминация. Също така, синдикалните организации и техните подразделения, както и юридическите лица с нестопанска цел за извършване на общественополезна дейност, могат да подадат иск от името на лицата, чиито права са били нарушени, по тяхно искане.</p>
<p>Компетентни органи и организации, които могат да получат доклад / жалба за СТ на работното място <a href="https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/">https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/</a></p>	<p><b>Комисия за защита от дискриминация -</b> Комисията за защита от дискриминация (КЗД) - държавна институция. Създадена е през април 2005 г. съгласно Закона за защита от дискриминация, с основна цел „предотвратяване на дискриминация, защита срещу дискриминация и осигуряване на равни възможности“.</p> <p>Чл. 47. Комисията за защита от дискриминация:</p> <p>1. установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице;</p>

	<p>2. постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение;</p> <p>3. налага предвидените санкции и прилага мерки за административна принуда;</p> <p>4. дава задължителни предписания с оглед спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането;</p> <p>5. обжалва административните актове, постановени в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, завежда искове пред съда и встъпва като заинтересувана страна по дела, заведени по този закон или други закони, уреждащи равенство в третирането;</p> <p>6. прави предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни практики и за отмяна на техни актове, издадени в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането;</p> <p>7. поддържа публичен регистър за издадените от нея влезли в сила решения и задължителни предписания;</p> <p>8. дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството за предотвратяване на дискриминацията, както и препоръки за приемане,</p>
--	---

	<p>отменяне, изменение и допълнение на нормативни актове;</p> <p>9. предоставя независима помощ на жертвите на дискриминация при подаването на жалби за дискриминация;</p> <p>10. провежда независими проучвания относно дискриминацията;</p> <p>11. публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията;</p> <p>12. (нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) информира обществеността чрез средствата за масово осведомяване за действащите разпоредби в областта на защитата от дискриминация;</p> <p>13. (предишна т. 12 - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) осъществява други компетенции, предвидени в правилника за устройството и дейността ѝ.</p> <p>Чл. 50. Производство пред комисията се образува по:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. жалба на засегнатите лица;</li> <li>2. инициатива на комисията;</li> <li>3. сигнали на физически и юридически лица, на държавни и общински органи.</li> </ol> <p>Чл. 51. (1) Жалбата или сигналът до комисията се подават писмено. Когато са написани на чужд език, те се придружават с превод на български език.</p>
--	--



	<p>(2) Жалбата или сигналът трябва да съдържат:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. името или наименованието на подателя;</li> <li>2. адреса или седалището и адреса на управление на подателя;</li> <li>3. изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът;</li> <li>4. изложение на исканията към комисията;</li> <li>5. дати и подпис на лицето, което подава жалбата, или на негов представител.</li> </ol> <p>(3) Анонимни жалби и сигнали не се разглеждат от комисията.</p> <p>Чл. 55. (1) Докладчикът започва процедура по проучване, в която събира писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата, като ползва служители и външни експерти.</p> <p>(2) Всички лица, държавни и местни органи оказват съдействие на комисията в хода на проучването, като са длъжни да предоставят исканите сведения и документи и да дадат необходимите обяснения.</p> <p>(3) Наличието на търговска, производствена или друга защитена от закон тайна не може да бъде основание за отказ от съдействие.</p> <p>(4) Когато е налице основание за достъп до класифицирана информация, тя се предоставя по реда на</p>
--	---

	<p>Закона за защита на класифицираната информация.</p> <p>Чл. 56. (1) При осъществяване на своите правомощия комисията има право:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. да изисква документи и друга информация, свързана с проучването;</li> <li>2. да изисква обяснения от проучваните лица по въпроси, свързани с проучването;</li> <li>3. да разпитва свидетели.</li> </ol> <p>(2) При отказ да се предостави информация, поискана от комисията, или при отказ да се предостави достъп до помещения, както и в други случаи на неказване на съдействие на комисията, виновните лица носят отговорност по този закон</p> <p>Жертвата може също да подаде доклад до териториалната дирекция „Инспекция на труда“, придружен от подробна информация по случая.</p>
<p>Отговорности на работодателя</p>	<p><b>Закон за защита от дискриминация:</b></p> <p>Чл. 17. 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.</p>

	<p>Чл. 20. Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.</p> <p>Чл. 22. Работодателят поставя на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация.</p> <p>Чл. 23. (1) При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му по този раздел.</p> <p>(2) Информацията по ал. 1 трябва да съдържа основанията за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.</p> <p><b>Защита при упражняване правото на образование и обучение</b></p> <p>Чл. 29. (1) (Изм. - ДВ, бр. 74 от 2009 г., в сила от 15.09.2009 г., изм. - ДВ, бр. 68 от 2013 г., в сила от 02.08.2013 г.) Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация в обучаващите институции.</p> <p>(2) Ръководителят на обучаваща институция предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на</p>
--	--

	<p>учебното място от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал или от учащ се.</p> <p>Чл. 30. Ръководителят на обучаваща институция поставя на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби от вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.</p> <p>Чл. 31. 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.</p> <p>Чл. 37. (1) (Предишен текст на чл. 37 - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) Не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1.</p> <p>(2) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) Не се допуска дискриминация на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в публичния или реалния сектор, пряко или непряко, свързана с извършването на стопанска дейност, включително по отношение на създаването,</p>
--	---

	<p>оборудването или разширяването на стопанска дейност или на започването или разширяването на всякаква друга форма на такава дейност. (З) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) В дейностите по ал. 2 отхвърлянето или понасянето от дадено лице на поведение, което съставлява тормоз или сексуален тормоз, не могат да послужат за основание при вземането на решение, което засяга това лице. Няма специални законодателни мерки, които насърчават частните компании да участват в превенцията, защитата и реинтеграцията на жертви на насилие извън работното място.</p>
--	---



[www.teamworkproject.eu/](http://www.teamworkproject.eu/)

[info@teamworkproject.eu](mailto:info@teamworkproject.eu)



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

Съдържанието на брошурата отразява единствено мнението на авторите и е тяхна отговорност. Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията в брошурата.