Частична предварителна оценка на въздействието	
Институция: Министерство на труда и социалната политика	**Нормативен акт:** Проект на решение на Министерския съвет за одобряване на проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация
◉ Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет **Законопроектът е изготвен в изпълнение на мярка № 131 от Плана за действие за 2025 г. с мерките, произтичащи от членството на Република България в Европейския съюз**	○ Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за:
Лице за контакт: Ирина Иванова, началник на отдел РВАСП, дирекция ПХУРВСП	**Телефон и ел. поща:** 02/8119 418 Irina.Ivanova2@mlsp.government.bg

1. Проблем/проблеми за решаване:

1.1 Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Проблем 1: Необходимост от транспониране в националното законодателство на:
- Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране на лицата, независимо от тяхната раса или етнически произход, равното третиране на лицата по въпросите на заетостта и професиите, независимо от тяхната религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, равното третиране на жените и мъжете по въпросите на социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, и за изменение на директиви 2000/43/ЕО и 2004/113/ЕО (ОВ, L, 2024/1499 от 29.05.2024 г.) (съкратено Директива 2024/1499);
- Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите и за изменение на директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС (ОВ, L, 2024/1500 от 29.05.2024 г.) (съкратено Директива 2024/1500).

Двете директиви са публикувани в Официалния вестник на Европейския съюз от 29.05.2024 г. и са влезли в сила на 19 юни 2024 г. Съгласно чл. 24 и от двете Директиви, държавите-членки трябва да въведат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да бъдат Директивите транспонирани в националното законодателство, **най-късно до 19 юни 2026 г.** и незабавно да информират Комисията за това.

Република България, като държава членка в Европейския съюз (ЕС), има задължение да привежда националното си законодателство в съответствие с правото на Европейския съюз. В случай, че това не се направи, има риск от налагане на финансови санкции и накърняване на международната репутация на страната.

Цел на директивите

Директивите установяват общи за целия ЕС минимални изисквания за органите по въпросите на равенството, за да се гарантира, че хората във всички държави членки се ползват от общо минимално равнище на защита срещу дискриминация, за да се постигне по-добро прилагане и изпълнение на правото на ЕС в областта на равенството.

Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 целят да укрепят органите по въпросите на равенството в целия ЕС, по-специално тяхната независимост, ресурси и правомощия, така че те да могат да се борят по-ефективно с дискриминацията в Европа.

Органите по въпросите на равенството са от съществено значение за подпомагане на жертвите на дискриминация и за гарантиране, че законодателството на ЕС в областта на недискриминацията се прилага на място. С двете директиви ще се гарантира, че органите по въпросите на равенството могат да разгърнат пълния си потенциал. С това ще се осигури по-добра защита за жертвите на дискриминация и ще се допринесе за предотвратяването на дискриминацията.

Контекст

Основният проблем, който Директивите адресират е **необходимостта от оправомощаване на органите по въпросите на равенството и липсата на общи за целия ЕС минимални изисквания.**

Органите по въпросите на равенството са национални публични институции, създадени в държавите членки, за да насърчават равенство за всички и да се борят срещу дискриминацията. Това са независими организации, които защитават и подпомагат жертвите на дискриминация, наблюдават и докладват по въпроси, свързани с дискриминацията. Те играят основна роля в архитектурата на ЕС за недискриминация.

Законодателството на ЕС в областта на равенството предвижда, че всички държави членки трябва да създадат национални органи по въпросите на равенството, които да се занимават със случаи на дискриминация, основана на пол, расов и етнически произход, и други признаци. В директивите, в изпълнение на които са създадени, не се посочват структурата и функционирането на органите по въпросите на равенството, а само се определят някои минимални компетентности, поради което не се изключва наличието дори на съществени различия между държавите членки.

През 2018 г. Европейската комисия приема Препоръка (ЕС) 2018/951 относно стандартите за органите по въпросите на равенството, чиято цел е да се преодолеят предизвикателствата, произтичащи от общите и непълни разпоредби относно органите по въпросите на равенството в директивите на ЕС. Тази препоръка обаче също не успява да преодолее различията.

Действащото законодателство в ЕС, което засяга органите по въпросите на равенството, оставя на държавите членки широка свобода на преценка по отношение на тяхното създаване и функциониране. Това е довело до значителни различия между държавите членки в рамките на ЕС по отношение на правомощията, независимостта, ресурсите, достъпността и ефективността на органите по въпросите на равенството.

Тези различия са предпоставка за различни равнища на защита срещу дискриминация и не се гарантира, че хората във всички държави членки се ползват от общо минимално равнище на защита срещу дискриминация. Това рефлектира неблагоприятно върху постигането на по-добро прилагане и изпълнение на правото на ЕС в областта на равенството и усилията на ЕК по пътя към Съюз на равенство.

Поради това са приети двете директиви 2024/1499 и 2024/1500 за въвеждане на минимални стандарти за органите по въпросите на равенството в целия ЕС и за укрепването им, по-специално по отношение на тяхната независимост, ресурси и правомощия.

Двете Директиви са идентични по същество, разликата е в обхвата, който се определя от засегнатите директиви. Последните изискват различни занонодателни процедури за приемане, поради което са приети две директиви на различни правни основания от ДФЕС.

Двете Директиви обхващат мандата, независимостта, ресурсите, задачите и правомощията на органите по въпросите на равенството. С новото законодателство се гарантира, че органите по въпросите на равенството могат да разгърнат пълния си потенциал и да се борят по-ефективно с

дискриминацията, съгласно всички директиви на ЕС, които вече са приети в областта на равното третиране. С него ще се осигури по-добра защита за жертвите на дискриминация и ще се допринесе за предотвратяването на дискриминацията.

Основни аспекти на директивите за органите по въпросите на равенството

Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 регламентират общи за целия ЕС минимални изисквания относно органите по въпросите за равенството в редица области. По-специално те съдържат:

- изискване към държавите членки на ЕС:
  - да определят един или повече органи по въпросите на равенството и да гарантират, че органите са **независими** и **свободни от външно влияние**,
  - да предоставят на органите **човешки, технически и финансови ресурси**, необходими за изпълнение на техните задачи,
  - да оправомощат органите да предотвратяват дискриминация и да насърчават равното третиране, например чрез насърчаване на **интегриране** на принципа на равенството и **положителните действия**,
  - да повишават **осведомеността** сред населението за съществуването и услугите на органите,
  - да гарантират, че органите **разполагат с необходимите ресурси за оказване на помощ** на жертвите на дискриминация,
  - да оправомощят органите по въпросите на равенството или други компетентни органи да провеждат разследвания и да участват в **алтернативно разрешаване на спорове** в случаи на дискриминация,
  - да оправомощят органите по въпросите на равенството да представят становища и да действат в съдебни производства по дела за дискриминация;
- изискване за сътрудничество между органите по въпросите на равенството и други публични или частни субекти;
- изискване към националните органи да **се консултират с** органите за равенство по въпроси, свързани с дискриминацията;
- изискване към органите по въпросите на равенството да изготвят:
  - **работна програма**, в която се определят техните приоритети и бъдещи дейности,
  - публично достъпен **годишен отчет за дейността**,
  - четиригодишен доклад с **препоръки** за състоянието на равното третиране в тяхната държава членка;
- изискване към органите по въпросите на равенството да събират данни за собствената си дейност;
- изискване към Европейската комисия да състави списък с показатели за функционирането на органите по въпросите на равенството и да докладва за прилагането и практическото въздействие на директивите;
- възможност Европейският парламент да обсъди функционирането на органите по въпросите на равенството с Комисията в контекста на мониторинга и докладването.

Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 надграждат правилата, установени в директиви 2000/43/ЕО, 2004/113/ЕО, 2006/54/ЕО, 2010/41/ЕС, като въвеждат по-скроги стандарти за функциониране на органите по въпросите на равенството. Поради това разпоредбите относно органите на равенство в посочените директиви се заличават.

Основните промени, разширяващи мандата, укрепващи ефективността и независимостта на органите по въпросите за равенство са следните:

- **Разширени компетенции за борба с дискриминацията**, основана на религия или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация в областта на заетостта, и дискриминацията, основана на пола, в областта на социалното осигуряване. С предложенията се разширява мандата на органите по въпросите на равенството във връзка с две действащи

директиви, за да се обхванат въпроси, като: религия или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация в областта на заетостта (Директива 2000/78/ЕО за равно третиране в областта на заетостта); пол в областта на социалното осигуряване (Директива 79/7/ЕИО относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване).

• **Независимост: Законово изискване** органите по въпросите на равенството **да бъдат независими и свободни от външно влияние** по отношение на тяхната вътрешна структура, отчетност, бюджет, персонал и организационни въпроси.

• **Достатъчни ресурси: Законово изискване за осигуряване на адекватността на ресурсите** (човешки, технически и финансови), необходими за ефективното упражняване на всички техни правомощия и изпълнение на техните функции, които ресурси трябва да бъдат достатъчни и стабилни.

• **Достъпност за всички жертви:** Услугите на органите по въпросите на равенството ще трябва да бъдат безплатни и достъпни на равни начала за всички жертви, включително за хората с увреждания. Органите по въпросите на равенството ще трябва също така да предоставят на жалбоподателите предварителна оценка на техния случай.

• **Засилени правомощия в случаи на дискриминация:** Органите по въпросите на равенството ще имат **повишени правомощия за провеждане на разследвания** на случаи на дискриминация, което им позволява да извършват установяване на факти, като си сътрудничат със съответните публични органи за тази цел. Ще могат да издават становища или обвързващи решения (в зависимост от избора на държавите членки) и да действат в съда по дела за дискриминация. Органите по въпросите на равенството ще имат също така **повишени правомощия за участие в алтернативно разрешаване на спорове** в случаи на дискриминация, в съответствие с националното законодателство и практика.

• **Консултиране в законодателния процес и в процеса на създаване на политики**: **Изискване публичните институции да се консултират** своевременно **с органите по въпросите на равенството** и да вземат предвид техните препоръки по въпросите, свързани с дискриминацията и равното третиране; органите по въпросите на равенството ще си сътрудничат и с други заинтересовани страни с цел споделяне на знания и създаване на полезни взаимодействия; органите по въпросите на равенството да бъдат упълномощени да извършват дейности за предотвратяване на дискриминацията и насърчаване на равно третиране, например чрез насърчаване на положителни действия и интегриране на равенството.

• **Повишаване на осведомеността сред обществото**, за да може борбата срещу дискриминацията да се води и чрез превантивен, а не само като реактивен подход. Държавите членки и органите по въпросите на равенството ще увеличат усилията си за предотвратяване на дискриминацията и насърчаване на равенството.

• **Споделяне на експертен опит:** Органите по въпросите на равенството ще изготвят редовни доклади относно състоянието на равното третиране и дискриминацията и ще могат да отправят препоръки.

• **Сътрудничество между органите по въпросите на равенството в различни държави-членки**, позволяващо извличане на поуки от най-добрите практики за насърчаване на равно третиране.

Понастоящем няма общ официален механизъм за наблюдение на органите по въпросите на равенството. В двете директиви се регламентира, че Комисията ще установи общи показатели за оценка на въздействието на предложените мерки и за осигуряване на съпоставимост на данните, събирани на национално равнище. На всеки 5 години Комисията ще изготвя доклад относно положението, свързано с органите по въпросите на равенството в целия ЕС.

Новите правила, които установяват минимални стандарти общи за целия ЕС, се очаква да подобрят ефективността на органите по въпросите на равенството и да гарантират тяхната независимост, осигурявайки общо минимално равнище на защита от дискриминация за всички хора в държавите членки.

Българският орган по въпросите на равенството, съгласно Парижките принципи във връзка със статута на националните институции по правата на човека, приети от ООН, е **Комисията за защита от дискриминация** (КЗД), в чиято функционална компетентност е **Законът за защита от дискриминация** (Обн. ДВ, бр. 86/2003 г.) (ЗЗДискр.).

ЗЗДискр. регламентира правомощията на КЗД, като независим орган, който се отчита през Народното събрание. Предвижда достъп на всички жертви и защита независимо от областта, в която е осъществена дискриминация. Урежда също процедурите за защита правата и законните интереси на жертвите от дискриминация, като производството за защита от дискриминация може да се води безплатно пред КЗД и пред съда. Въвежда обърнатата тежест на доказване и система от санкции спрямо нарушителите, както и други регламентации във връзка с осигуряване на превенция и борба с дискриминацията и защита на жертвите.

Въвеждането на разпоредбите на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 в пълнота изисква актуализиране на съответното национално законодателство. Така **Законът за защита от дискриминация ще бъде приведен в съответствие с изискванията на Директивите относно стандартите на органите по въпросите на равенството**, като осигурява още по-ефективно спазването на принципите на равно третиране и равни възможности чрез укрепена независимостта и свободата от външно влияние на КЗД, нейните правомощия и процедури за действие при нарушения.

Проблемът за необходимостта от транспониране на Директивите ще бъде решен с въвеждането на несъответстващите им разпоредби в националното законодателство, с което последното ще бъде приведено в съответствие с правото на Европейския съюз.

Въпреки, че националното антидискриминационно законодателство отговаря в значителна степен на разпоредбите на директивите, за да бъде постигнато пълно съответствие, е предложен **проект на Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Закона за защита от дискриминация.**

С този проект на ЗИД на ЗЗДискр. се транспонират и двете Директиви, защото те са идентични по същество, но се базират на две отделни правни основания от ДФЕС, изискващи различни занонодателни процедури за приемане.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

- Проблемът не е възможно изцяло да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство. Законът за защита от дискриминация, който определя правомощията на КЗД, органът в България по въпросите на равенството, не отговаря напълно на някои от разпоредите на Директивите, за които е налице задължение за пряко транспониране в националното законодателство.

Такава е разпоредбата за гарантиране от държавите членки, че органите по въпросите на равенството са независими и свободни от външно влияние при изпълнението на своите задачи и упражняването на своите правомощия (чл. 3 на двете Директиви) с оглед ефективното упражняване на мандата по отношение на равенството. Понастоящем националното законодателство, включително ЗЗдискр., не регламентира тази защита в пълнота. Това се отразява негативно върху ефективното осъществяване на мандата по отношение на равенството от членовете на КЗД. Съответствие с разпоредбата на чл. 3 на двете Директиви ще се постигне чрез въвеждането й в ЗЗДискр., за да подпомогне членовете на КЗД при осъществяването на служебните им задължения.

Друга такава разпоредба е за гарантиране от държавите членки, че органите по въпросите на равенството имат правомощия да участват в съдебни производства, свързани с прилагането на принципа на равно третиране, от името на една или няколко жертви, за което се изисква одобрение от страна на последните (чл. 10 на двете Директиви). Понастоящем ЗЗДискр. регламентира такива правомощия на КЗД, но не посочва изрично необходимостта от

предварително одобрение/съгласие от страна на лицето относно участието от негово име на КЗД в съдебно производство.

Предложените промени в ЗЗДискр. са минимални, но ще засилят независимостта и свободата от външно влияние на КЗД, ще укрепят ефективността в изпълнението на правомощията им, ще осигурят предварително съгласие на лицата за тяхната защита от страна на КЗД в съдебни производства. По този начин ще осигурят пълно съответствие с разпоредби на Директивите.

- Проблемът частично може да бъде решен чрез промени в Правилника за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация (Обн. ДВ. бр.57 от 12 Юли 2005г., изм. ДВ. бр.54 от 4 Юли 2006г., изм. ДВ. бр.28 от 3 Април 2007г., изм. ДВ. бр.106 от 14 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.40 от 18 Април 2008г., изм. ДВ. бр.92 от 24 Октомври 2008г., изм. и доп. ДВ. бр.8 от 29 Януари 2013г., изм. и доп. ДВ. бр.103 от 29 Ноември 2013г.). Правилникът се приема на основание чл. 46 от Закона за защита от дискриминация.

Предложените промени в Правилника за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация въвеждат частично разпоредбата на чл. 17 „Доклади и стратегическо планиране“ на двете Директиви за изискванията към органите по въпросите на равенството да изготвят:

- **работна програма**, в която се определят техните приоритети и бъдещи дейности,
- публично достъпен **годишен отчет за дейността**,
- четиригодишен доклад с **препоръки** за състоянието на равното третиране в тяхната държава членка.

Понастоящем Правилникът за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация съдържа едно от изискванията към органите по въпросите на равенството по чл. 17 на Директивите, а именно да изготвят публично достъпен годишен отчет за дейността.

Предлаганите промени в Правилника за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация се въвеждат чрез две нови точки (т.11 и т.12) в чл.7, в който са посочени задълженията на Комисията. Промените постановяват изискванията Комисията на всеки 6 месеца да приема работна програма, в която се определят приоритети и бъдещи дейности и на всеки четири години да публикува доклад относно положението във връзка с равното третиране и дискриминацията.

Необходимите промени ще бъдат отразени в новия Правилник за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация, който предстои да бъде приет в тримесечен срок от встъпването в длъжност на новия състав на КЗД от 08 май 2025 г., съгласно чл. 46, ал. 1 от ЗЗДискр.

- На този етап проблемът частично вече е решен чрез **промени в длъжностните характеристики на служители от КЗД**. Такива промени са въведени както следва: считано от 27.03.2025 г. в длъжностните характиристики на служителите на длъжност „юрисконсулт“; считано от 26.03.2025 г. в длъжностните характеристики на регионалните представители на КЗД и в длъжностните характиристики на служителите на длъжност „главен специалист – деловодство“. Промените в длъжностните характеристики са отразени в таблицата за съответствие.

С оглед осигуряването на съответствие с разпоредбата на чл. 6 „Помощ на жертвите“ на двете Директиви преките задължения в длъжностните характеристики на служителите на длъжност „главен специалист - деловодство“ от дирекция „Административно-правно обслужване“ на КЗД са променени. Те следва да информират писмено жалбоподателя за образуването на производството, и при поискване от негова страна или от ответна страна, във всеки един момент да дават информация за хода на производството.

По същата причина са променени длъжностните характеристики на служителите на длъжност „юрисконсулт“ от дирекция „Административно-правно обслужване“ на КЗД. Разширяват се преките им задължения за осигуряването на помощ на лицата жертви на дискриминация на ранен етап, независимо дали е установена дискриминация, чрез писмено

информиране на лицето за предприетите действия по жалбата/сигнала до образуване на производството. Допълнено е също задължението за извършване на правна консултация на гражданите. Юрисконсултите ще подпомагат гражданите да оформят устните си оплаквания в писмена жалба, като ги запознават със Закона за защита от дискриминация и правилата за производство пред Комисията, в това число и за задължението им за предоставяне на факти и обстоятелства във връзка с оплакванията им за неравно третиране.

С тази промяна в длъжностните характеристики на служителите на длъжност „юрисконсулт“ от КЗД се постига съответствие и с разпоредбата на чл.12 „Равен достъп“ на двете Директиви, според която държавите членки трябва да гарантират равен достъп за всички до услугите и публикациите на органите по въпросите на равенството. За постигане на съответствие с чл. 12 на Директивите са допълнени също преките задължения в длъжностните характеристики на регионалните представители на КЗД. Те трябва да оказват помощ на жертвите от дискриминация при изготвянето на оплаквания, жалби и сигнали до КЗД, както и да подпомагат гражданите да оформят устните си жалби в писмени.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

1. Действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема, защото не съдържа разпоредби, които са в пълно съответствие с Директиви 2024/1499 и 2024/1500 по отношение на независимостта на органите по въпросите на равенството, като трябва да се гарантира, че органите по въпросите на равенството са независими и свободни от външно влияние (чл. 3 от двете Директиви) и съответно ефективно упражняват мандата по отношение на равенството.

Въвеждането на тази разпоредба е в съответствие и с Препоръка на Европейската комисия от 22.06.2018 г. относно стандартите за органите по равнопоставеност.

В националното ни законодателство не е предвидена изрична разпоредба за независимост на членовете на КЗД при изпълнението на техни служебни задължения, при участието им в съответните заседателни състави, формирали своето вътрешно убеждение и подписали съответното решение по дадена преписка. Такава уредба е предвидена само за независимата съдебна власт. Подобно на съда, заседателните състави на КЗД решават казуси от всички сфери на обществения живот, с изключително голям обществен интерес и с голяма фактическа и правна сложност. **За да може да функционира като истински независим държавен орган КЗД, респективно нейните заседателни състави следва да имат гаранции от възможни външни форми на намеса** (например натиск върху член на заседателния състав от физически и юридически лица, които са или са били страни в производство пред КЗД).

Именно **липсата на такава изрична уредба дава възможност за атакуване на независимостта на самия орган и на членовете на КЗД персонално**. Това би могло да рефлектира върху формиране на вътрешното убеждение при постановяване на решенията на съответните заседателни състави.

Това изменение се налага и във връзка с образувани през годините наказателни дела от частен характер /НЧХД/ срещу членове на КЗД във връзка с произнесени от тях решения по преписки в Комисията, с които дадена страна в производството не е съгласна. Недоволната от решението страна твърди, че с описаното в мотивите на решението са осъществени съставите на „клевета“ – чл. 148 от Наказателния кодекс и „обида“ – чл. 146 от същия.

В съответствие с Парижките принципи, като гаранция за независимостта на КЗД като национален орган по правата на човека, е необходимо да се регламентира, че в процеса на вземане на решения на членовете на заседателните състави на КЗД трябва да са независими и да могат да действат без каквито и да е ограничения (от неправомерно влияние, заплахи или вмешателство, директни или индиректни, от какъвто и да е източник и по каквато и да е причина), като следва да се установи подходящ баланс между нуждата да се защити самото производство за защита от дискриминация от деформации и натиск (на частни лица, политически, медиен или друг), и интереса от открита публична или медийна дискусия по въпроси от обществен интерес.

Независимостта е основна ценност, предпоставка за върховенството на закона и гаранция за справедлив процес, което следва да бъде гарантирано за дейността на Комисията за защита от дискриминация.

След 2012 г. изключение са членовете на КЗД, които не са подвеждани под наказателна отговорност във връзка с постановени административни актове по производства за защита от дискриминация.

Воденето на дела срещу членовете на Комисия за защита от дискриминация във връзка с изпълнението на служебни задължения по ЗЗДискр. е основание за отвод по смисъла на чл. 22 от Гражданскопроцесуалния кодекс, в случай, че същото лице сезира КЗД с нов казус, което се случва нерядко. С оглед осигуряване стабилитет на административния акт, членовете на КЗД се възползват от тази правна възможност и се отвеждат от състава, на който е разпределена последващата преписка. В случаите на оплаквания за множествена дискриминация, това води до невъзможност за формиране на състав, което от своя страна е пречка за упражняване правомощията на комисията. Така се препятства възможността да се ползва дадената по Закона за защита от дискриминация възможност за защита по административен ред (Глава IV от ЗЗДискр.).

Комисия за защита от дискриминация нееднократно е идентифицирала този проблем, който е поставян като акцент в редица доклади и становища по дадени въпроси, касаещи нейната дейност, включително и в годишните отчети на Комисията, които съгласно чл. 40, ал. 5 от ЗЗДискр. се депозират пред Народното събрание на Република България.

С предлаганото допълнение - нова алинея в чл. 40 на ЗЗДискр., ще се постигне пълно съответствие с изискването на разпоредбата на чл. 3 на двете Директиви за осигуряване на независимост и свобода от външно влияние на органите по въпросите на равенството.

2. Действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема, защото не съдържа разпоредби, които са в пълно съответствие с чл. 10 „Съдебни спорове“ на Директиви 2024/1499 и 2024/1500. Тази разпоредба изисква предварително съгласие на лицето жертва на дискриминация органите по въпросите на равенството да упражняват правомощието си да участват в съдебни производства, свързани с дадения случай на съответното лице.

За осигуряване на пълно съответствие на ЗЗДискр. с чл. 10 на двете Директиви се добавя текст „след предварително получено съгласие на лицето“ в т. 5 на чл. 47 от ЗЗДискр., който урежда правомощията на КЗД пред Съда, сред които е да встъпва като заинтересована страна по дела, заведени по ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането. Така съответствието с разпоредбата на двете Директиви ще бъде пълно.

3. В националното законодателство отсъстват разпоредби, които регламентират въвеждането на двете нови Директиви 2024/1499 и 2024/1500 относно стандартите за органите по въпросите на равенството, Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход и Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, които попадат в обхвата на двете нови Директиви.

Това изисква въвеждането на съответните записи в Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. в предложения Закон за изменение и дъпълнение на Закона за защита на дискриминация.

4. С цел коректност на пълното наименование на директивата, се предлага допълнение на § 2 от допълнителна разпоредба от Закона за допълнение на Закона за защита от дискриминация (ДВ, бр. 100 от 2007 г., в сила от 20.12.2007 г.), който въвежда Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г.относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги (ОВ, L 373/37 от 21.12.2004 г.). Тази Директива също попада в обхвата на двете нови Директиви 2024/1499 и 2024/1500 относно стандартите за органите по въпросите на равенството.

В заключение, предложените промени въвеждат разпоредбите на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 относно стандартите за органите по въпросите на равенството в Закона за защита от дискриминация. Това произтича от системното място на разпоредбите на двете Директиви в съответствие с предмета и приложното поле на този закон. Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация в своята цялост транспонира посочените две Директиви 2024/1499 и 2024/1500. Тези изисквания могат да бъдат въведени единствено чрез законови промени, чието системо място е в посочения закон.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Въвеждането на новите разпоредби, които траспонират Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 са в контекста на Договора за Европейския съюз (ДЕС). Равенството и недискриминацията са признати като основни ценности на Съюза в членове 2 и 3 от Договора за Европейския съюз. В членове 8 и 10 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се предвижда съответно Съюзът да насърчава равенството между мъжете и жените и да се бори с дискриминацията, основана на пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация във всички свои дейности.

Хартата на основните права на Европейския съюз защитава правото на недискриминацията, правото на равенство между жените и мъжете и правото на интеграция за хората с увреждания съответно в членове 21, 23 и 26.

Съюзът е приел няколко директиви за борба с дискриминацията.

Целта на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 е да се определят минимални изисквания за функционирането на органите по въпросите на равенството, за да се подобри тяхната ефективност и да се гарантира тяхната независимост, така че да се засили прилагането на принципа на равно третиране, произтичащ от директиви 79/7/ЕИО, 2000/43/ЕО, 2000/78/ЕО и 2004/113/ЕО на Съвета и Директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета.

С Директива 79/7/ЕИО се цели борба с дискриминацията, основана на пола, в областта на социалното осигуряване.

С Директива 2000/43/ЕО се установява рамка за борба срещу дискриминацията, основана на расов признак или етнически произход.

С Директива 2000/78/ЕО се установява рамка за борба срещу дискриминацията, основана на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, в областта на заетостта, професиите и професионалното обучение.

С Директива 2004/113/ЕО се установява рамка за борба срещу дискриминацията, основана на пола, в сферата на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

Директива 2006/54/ЕО забранява дискриминацията, основана на пола, по отношение на достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация, по отношение на условията на труд, включително заплащането, и по отношение на професионалните социалноосигурителни схеми.

Директива 2010/41/ЕС забранява дискриминацията между мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица.

Горепосочените директиви са въведени в националното законодателство. С транспонирането на Директива 2024/1499 и на Директива 2024/1500 се очаква да се подобри ефективността на функционирането на органите по въпросите на равенството, да се гарантира тяхната независимост и прилагането в пълна степен на принципа на равно третиране на всички.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи на изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Към момента не е извършвана последваща оценка на нормативния акт.

Равенството е една от основополагащите ценности на ЕС. Правото на ЕС изисква от държавите членки да създадат органи по въпросите на равенството съгласно Директива 2000/43/ЕО, Директива 2004/113/ЕО, Директива 2006/54/ЕО и Директива 2010/41/ЕС. Директива 2000/78/ЕО и Директива 79/7/ЕИО не включват такива разпоредби.

Органите по въпросите на равенството са публични институции, които предоставят помощ на жертвите на дискриминация и издават доклади и препоръки. Те са част от институционалната взаимозависимост и взаимоограничаване в условията на здрава демокрация. Укрепването на органите по въпросите на равенството е свързано с осигуряването на равенството и гарантирането на недискриминацията в ежедневието на хората.

За да укрепи правомощията и функционирането на органите по въпросите на равенството, през 2018 г. Комисията прие необвързваща препоръка относно стандартите за тези органи. Само някои държави членки обаче са предприели реформи, за да решат проблемите, посочени в препоръката, докато повечето от тях са докладвали, че не е имало извършени промени или съществени реформи. През 2019 г. 59% от европейците продължават да са на мнение, че дискриминацията, основана на етнически произход, е широко разпространена в тяхната страна. По отношение на сексуалната ориентация, религията, увреждания и възрастта процентите са съответно 53%, 47%, 44% и 40%. Тези високи равнища на дискриминация в целия ЕС сочат, че обществената осведоменост относно правата на жертвите и познанията за дискриминацията са ограничени.

Обществената консултация на европейско ниво, проведена през март 2022 г. потвърждава, че мнозинството от заинтересованите страни подкрепят въвеждането на допълнителни правила на ЕС за установяване на стандарти за органите по въпросите на равенството.

Това инициира разработването на двете Директиви, които са идентични по същество, но се базират на две отделни правни основания, изискващи различни процедури за приемане. Директива 2024/1499 е приета на основание чл. 19, параграф 1 от ДФЕС по специална законодателна процедура за съгласие (приемане с единодушие). Директива 2024/1500 е приета на основание чл. 157, параграф 3 от ДФЕС с обикновена законодателна процедура (приемане с квалифицирано мнозинство).

Проведени са и дейности с аналитичен характер, свързани с дискриминационните нагласи и съответстващите на това мерки, като например в рамките на дейността на междуведомствената работна група за транспониране на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 (ЕС), сформирана със Заповед № РД-02-2 от 9 януари 2025 г. на министъра на труда и социалната политика:

- Извършен е преглед на резултати от проучване на Евробарометър, публикувано през 2023 г., което показва, че над половината от респондентите в ЕС продължават да считат, че дискриминацията е широко разпространена в тяхната страна.
- Извършен е преглед и анализ на националното законодателство за съответствие с директивите. Идентифицирани са следните закони и подзаконови актове: Закон за защита от дискриминация, Закон за хората с увреждания, Закон за българския жестов език, Закон за защита на личните данни, Закон за медиацията, Кодекс за социалното осигуряване, Кодекс на труда, Правилник за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация, Правила за производство пред Комисията за защита от дискриминация, както и вътрешно административни актове на КЗД (напр. правила за документооборот, длъжностни характеристики и др.). Обсъдена е практиката на КЗД и са прегледани годишните доклади на Комисията, в които са представени данни за броя на производствата по различни признаци на дискриминация, включително за множествена дискриминация, пред Комисията.
- Разгледани са свързани документи в интернет, примери за предприети мерки по транспониране на Директивите в други държави членки, становище на Европейския икономически и социален комитет относно предложението за двете директиви и др.

2. Цели:

Цел 1. **Основната цел** е транспонирането на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 относно стандартите за органите по въпросите на равенството в националното законодателство.

С транспониране на двете директиви в националното законодателство ще бъде приведено в съответствие с правото на ЕС, което произтича от ангажиментите на страната ни като държава членка на ЕС.

Разпоредбите на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 попадат в предметния обхват и приложното поле на Закона за защита от дискриминация. Националното законодателство и основно Законът за защита от дискриминация съответства във висока степен на разпоредбите на двете директиви. Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация постига пълна хармонизация като въвежда само разпоредби на директивите, които не намират пълно съответствие.

Транспонирането на двете Директиви ще въведе общите за ЕС минимални стандарти за КЗД като орган по въпросите за равенството в страната. Ше засили правомощията, ще повиши независимостта и свободата от външно влияние, ще подобри функционирането на Комисията и изпълнението на мандата й по отношение на равенството. Това на свой ред ще допринесе за по-ефективна превенция и защита от дискриминация на гражданите в страната.

3. Заинтересовани страни:

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

1. Комисия за защита от дискриминация като орган по въпросите на равенството, в чиито функционални компетентности е ЗЗДискр.

2. Държавни институции – всички. От публичните институции се изисква да се консултират своевременно в законодателния процес и в процеса на създаване на политики с органите по въпросите на равенството и да вземат предвид техните препоръки по въпросите, свързани с дискриминацията и равното третиране.

3. Други заинтересовани страни (бизнес, предприемачи, неправителстви организации, социални партньори и др.) Органите по въпросите на равенството ще си сътрудничат и с други заинтересовани страни с цел споделяне на знания и създаване на полезни взаимодействия.

4. Гражданите/техни представители. Подобрена защита срещу дискриминация.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1: Необходимост за транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. и Директива 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 г. относно стандартите на органите по въпросите на равенството

Вариант 1 „Без действие“, Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“.

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При вариант „Без действие“ ще е налице **неизпълнение на ангажимент на България като държава членка на ЕС.** Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 няма да бъдат транспонирани в националното законодателство, което ще доведе до **налагане на финансови санкции** от страна на ЕК спрямо България за всеки ден до транспониране на Директивите.

В случай, че **не бъде приет проекта на акт**, ще са налице следните положителни и отрицателни въздействия:

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:
При този вариант на действие, неприемането на проекта на акт, няма да има положителни въздействия за нито една от заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:
- Неспазване на европейското законодателство и потенциален риск от нарушение, включително от налагане на финансови санкции на България.
- Пропуснати **икономически ползи** за държавата, бизнеса и други заинтересовани страни от водене на спорове, включително съдебни производства за неравно третиране/дискриминация във всички области на живота и икономиката, от превенция и преодоляване на дискриминацията, стереотипи и практики на неравно третиране; прилагането на общи за ЕС минимални стандарти би довело до подобрено качество на социалното корпоративно управление и би улеснило конкурентноспособността на националния и вътрешния пазар в Съюза.
- Пропуснати **социални ползи** за цялото общество, за всички граждани, за публичните институции и другите заинтересовани страни от превенция, защита и подкрепа при дискриминация, стереотипи и практики на неравно третиране.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Този вариант на действие не оказва въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: Вариант 1 „Без действие“ няма ефект върху административната тежест.

Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“:

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

1. При вариант „Приемане на проекта на акт“ България **изпълнява своя ангажимент като държава членка**, защото националното законодателство се привежда в съответствие с правото на ЕС по отношение на приемане на минимални стандарти за органите по въпросите на равенството – правомощия, независимост, ефективност, ресурси, мандат, задачи. Това има значително въздействие, защото предотвратява риска от евентуално налагане на финансови санкции върху България от страна на ЕК заради нарушение.
2. С предприетите мерки **България ще спази европейските цели**, поставени в двете директиви, за укрепване на органите по въпросите на равенството и насърчаване на по-голяма еднородност между държавите членки, като същевременно се зачитат съществуващите функциониращи структури и подходи на национално равнище. Това има значително въздействие, защото по този начин България ще изпълни международни ангажименти за насърчаване на равенството и недискриминацията, произтичащи от документи на ЕС и други международни организации, както и като част от по-широките усилия на ЕК по пътя към Съюз на равенство.
3. Комисията за защита от дискриминация, като орган по въпросите на равенството, ще бъде укрепена по отношение на своята независимост и свобода от външно влияние, правомощия,

задачи. Всички институции и граждани в страната ще имат полза от силен орган по въпросите на равенството.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

В случай, че **бъде приет проекта на акт**, ще са налице следните положителни въздействия:

1. **Привеждане в съответствие с правото на ЕС**: Като държава членка България трябва да приведе своето национално законодателство в съответствие с разпоредбите на Директивите, за да гарантира спазването на правото на ЕС. Това ще осигури уеднаквяване на правомощията и условията на функциониране на КЗД, орган по въпросите на равенството, с общите за ЕС минимални стандарти за органите по въпросите на равенството.
2. **Насърчаване на равенството и недискриминацията.** Транспонирането на Директивите ще допринесе за насърчаването на равенството и недискриминацията за всички в страната, за укрепване спазването на правата на човека, засилване на равното третиране и равните възможности, превенция и защита от дискриминация по различни признаци във всички области на живота.
3. **Обществени нагласи.** Транспонирането на Директивите може да се отрази върху обществените нагласи относно равенството и недискриминацията и ролята на органа по въпросите на равенството. Ще изпрати силно послание в обществотоза важността на политики, действия и минимални стандарти за равно третиране и недискриминация, ще подобри обществената информираност и чувствителност по темата.

В заключение, транспонирането на Директивите в националното законодателство ще има въздействие върху органа по въпросите за равенство – КЗД, върху всички институции, бизнеса, гражданския сектор, другите заинтересовани страни и обществото като цяло за гарантиране на съответствието и спазването на правото на ЕС.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие „Приемане на проекта на акт“ няма негативни въздействия, напротив - ще бъде реализирана поставената цел в двете директиви и ще бъде решен изведения проблем – транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Този вариант на действие няма други специфични въздействия извън посочените по-горе.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Този вариант на действие не оказва въздействие върху малките и средните предприятия.

Административна тежест: При Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“ административната тежест не се променя.

4.n. По проблем n:

** При повече от един поставен проблем мултиплицирайте Раздел 4.1.*

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1: Необходимост от транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. и Директива 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от от 14 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството.

	Вариант 1 „Без действие“	**Вариант 2 „Приемане**

			на проекта на акт“
Ефективност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500	ниска	висока
Ефикасност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500	ниска	висока
Съгласуваност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

Ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

Ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

Съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1:

Препоръчителен за решаване на поставения проблем е Вариант 2: Транспониране в националното законодателство на Директива 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. и Директива 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от от 14 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството.

Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

○ Ще се увеличи

○ Ще се намали

◉ Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

○ Да

◉ Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

○ Актът засяга пряко МСП

◉ Актът не засяга МСП

Проектът на постановление не е насочен към МСП.

Приемането на постановлението няма да окаже пряко или косвено влияние върху МСП.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не са идентифицирани потенциални рискове при реализиране на Вариант 2.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

○ Проведени са консултации

Проектът на нормативен акт е разработен на основата на предложения, направени в рамките на междуведомствена работна група за транспониране на Директива 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. и Директива 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от от 14 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството. Работната група е създадена със заповед на министъра на труда и социалната политика. Работната група включва представители на МТСП, КЗД, администрацията на Омбудсмана и на МС.
Проектът на нормативен акт е изготвен съвместно от участниците в работната група, с активния принос на КЗД, отговорна за прилагането на нормативния акт ЗЗДискр., в който се предлагат промени.
Проектът на нормативен акт ще бъде представен в Националния съвет за равнопоставеност на жените и мъжете към МС и съгласуван в съответствие с Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.
Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

◉ Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации на Министерския съвет, като срокът за получаване на предложения и становища ще бъде 30 дни.

Справката за отразените становища ще бъде публикувана на Портала за обществени консултации на Министерския съвет.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

◉ Да

○ Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

○ Да

◉ Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:
Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

1. Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране на лицата, независимо от тяхната раса или етнически произход, равното третиране на лицата по въпросите на заетостта и професиите, независимо от тяхната религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, равното третиране на жените и мъжете по въпросите на социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, и за изменение на директиви 2000/43/ЕО и 2004/113/ЕО (ОВ L, 2024/1499, 29.5.2024 г.) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj/bul
2. Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите и за изменение на директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС (ОВ L, 2024/1500, 29.5.2024 г.) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj/bul
3. Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. за прилагане на принципа на равно третиране на лица, независимо от расов или етнически произход (ОВ L 180, 19.7.2000 г., pp. 22–26) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/bul, Директива 2004/113/ЕО от 13 декември 2004 година относно равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги (ОВ L 373, 21.12.2004 г., pp. 37–43) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/bul, Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., pp. 23–36) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/bul, Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., pp. 1–6) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/bul.
4. Препоръка на Комисията (ЕС) 2018/951 от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството (ОВ L 167, 4.7.2018 г., стр. 28) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951.
5. Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16—22) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/bul
6. Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (ОВ L 6, 10.1.1979 г., стр. 24-25) https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj/bul
7. Комисия за защита от дискриминация https://kzd-nondiscrimination.com/
8. Закон за защита от дискриминация https://legislation.apis.bg/doc/9499/0
9. Консолидирани текстове на Договора за Европейския съюз и на Договора за функционирането на Европейския съюз (ОВ C 202, 7.6.2016 г., стр. 1-388) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT
10. Харта на основните права на Европейския съюз (2016/C 202/02) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT
11. Евробарометър - изследване https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972, Discrimination_in_the_EU_sp535_factsheet_bg_bg.pdf
12. Например документи по двете директиви: https://bulgaria.representation.ec.europa.eu/novini-i-sbitiya/novini-0/paket-v-oblastta-na-ravenstvoto-ek-predlaga-da-se-podsilyat-organite-po-vprosite-na-ravenstvoto-s-2022-12-07_bg; https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/ip_22_7507; CELEX_52022AE5875_BG_TXT.pdf; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/NIM/?uri=CELEX:32024L1499; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:32024L1500
13. Предложения на участници в междуведомствената работна група по двете Директиви.

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност: Елеонора Пачеджиева – директор на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“

Дата:

31.7.2025 г.

X

ЕЛЕОНОРА ПАЧЕДЖИЕВА
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ ПХУРВСП
Signed by: Eleonora Nikolova Pachedzhieva