

1. ИКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА:  
ЕДИН ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРЕН ПОДХОД
2. МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ, МАТРИЦА НА  
ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА НА СИНДИКАТИТЕ В  
БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА
3. ИНТЕГРИРАНЕ НА РАВЕНСТВОТО В СТРАТЕГИИТЕ,  
ПОЛИТИКИТЕ И ПРАКТИКИТЕ НА СИНДИКАТИТЕ



# NORMA TRAINING



EFEBAS3



OTCE



MUBE

ISUBE  
FTUFS



# Съдържание

- 0. Увод**
- 1. Никола Янелло, *Икономика и социология на дискриминацията: Един интердисциплинарен подход***
  - 1.1. Равенство, неравенство, разнообразие, дискриминация**
    - 1.1.1. Равенството като философска концепция
    - 1.1.2. Равенството като морален стандарт
    - 1.1.3. Равенството като политическа цел
    - 1.1.4. Неравенството като проблем
    - 1.1.5. Парадоксът на равенството
    - 1.1.6. Дискриминацията като опасност
  - 1.2. Условия за размяна и разделение на труда**
    - 1.2.1. Разнообразието като черта на човешката природа
    - 1.2.2. Разделението на труда като практика за увеличаване на богатството
    - 1.2.3. Обществото печели от разнообразието, страда от дискриминацията
    - 1.2.4. Размяната: всички страни печелят
    - 1.2.5. Разнообразието като ценност
  - 1.3. Икономика на дискриминацията**
    - 1.3.1. Уводни бележки
    - 1.3.2. Субективна или индивидуална дискриминация
    - 1.3.3. Обективна или институционална дискриминация: дискриминация поради ефективност
  - 1.4. Социология на дискриминацията**
    - 1.4.1. Вреди от дискриминацията
    - 1.4.2. Предимства от липсата на дискриминация
  - 1.5. Заключение**

- 2. Марция Барбера и Лучана Гуаляноне, Матрица на проект за обучение за ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията**
- 2.0. Увод: Защо и как да изградим матрица на проект за обучение за ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията**
- 2.1. Част 1: Изследване на уменията и инструментите, които се изискват за борба с дискриминацията; разпространяване на модула за обучение и резултатите от наученото. Един методологически подход**
  - 2.1.1. Извършване на „одит на уменията” вътре в организацията
  - 2.1.2. Извършване на „одит на инструментите” вътре в организацията
  - 2.1.3. Използване на интерактивен и кооперативен подход
  - 2.1.4. Разпространяване на познание, източници, материали и линкове
- 2.2. Част 2: Изследване ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията**
  - 2.2.1. Какво включва тази роля?
    - 2.2.1.1. *Барба с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне*
    - 2.2.1.2. *Повишаване на осведомеността*
    - 2.2.1.3. *Мониторинг, документиране и изобличаване на дискриминацията*
    - 2.2.1.4. *Мониторинг и влияние върху разработването на политика и закони*
    - 2.2.1.5. *Борба с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата*
    - 2.2.1.6. *Уреждане на антидискриминационни спорове чрез помирение*
  - 2.2.2. Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне
    - 2.2.2.1. *Колективното договаряне като допълнителен инструмент към законовите разпоредби*
    - 2.2.2.2. *Колективното договаряне като самостоятелен инструмент*
    - 2.2.2.3. *Какво включва тази роля и защо да преговаряме за равенство на работното място?*
  - 2.2.3. Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата
    - 2.2.3.1. *Какво включва тази роля ?*
    - 2.2.3.2. *Подкрепа на жертвите*

2.2.3.3. *Управление на случаите*

2.2.3.4. *Водене на съдебни дела*

**2.3. Част 3: Придобиване на знания за антидискриминационното право и неговите инструменти**

2.3.1. Основно ниво (Основни понятия)

2.3.1.1. *Общата рамка*

2.3.1.2. *Понятието дискриминация в правото на ЕС*

2.3.1.2. *Други общи понятия*

2.3.1.3. *Изместване на тежестта на доказването*

2.3.1.4. *Привеждане в действие*

2.3.2. Напреднало ниво

2.3.2.1. *Прилагане на правото на ЕС на национално ниво*

2.3.2.2. *Неприлагане на правото на ЕС*

2.3.2.3. 3 *аконови канали, съществуващи на национално и международно ниво за отстраняване на причините за случаите на дискриминация*

**3. Егта Олгиати, Интегриране на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите**

**1. Насоки за договаряне на равенство на работното място**

1.1. Причините защо синдикатите трябва да интегрират равенството във всички техни стратегии, политики и практики

1.2. Предприемане на действия

1.2.1. *Предпреговорна фаза*

1.2.2. *Фаза на преговорите*

1.2.3. *Следпреговорна фаза*

1.3. Примерен случай

**2. Пропагандиране на успешни действия за постигане на равенство на работното място**

2.1. Процесът за прилагане на равенството на практика

2.2. Факторите, мотивиращи и влияещи върху действията за постигане на равенство

2.2.1. *Външни фактори*

2.2.1.1. Институционалната рамка

- 2.2.1.2. Системата от индустриални отношения и колективното договаряне
- 2.2.1.3. Конкурентният пазар
- 2.2.1.4. Външният пазар на труда
- 2.2.2. *Вътрешни фактори*
- 2.2.2.1. Подкрепяща равенството организационна култура и ценности
- 2.2.2.2. Новаторски подходи за управление на човешките ресурси
- 2.2.2.3. Социално партньорство на ниво фирма
- 2.3. Съдържание на действията за постигане на равенство
- 2.3.1. *Назначаване и подбор*
- 2.3.2. *Професионално развитие*
- 2.3.3. *Организация на работата*
- 2.3.4. *Атмосфера на равенство в организацията*
- 2.4. Методи и инструменти за постигане на равенство
- 2.4.1. *Преглед на политиките и практиките на организацията*
- 2.4.1.1. Количествен анализ
- 2.4.1.2. Качествен анализ
- 2.4.2. *Мониторинг*

## 0. Увод

Този наръчник има за цел да предостави обобщен обзор върху проблема с дискриминацията на работното място на европейско ниво. **Антидискриминационната политика** е основна цел на Европейския съюз, както е записано в Чл. 6 на Договора от Амстердам потвърждаващ, че ЕС «се основава на принципите на свободата, демокрацията и зачитането на човешките права и основни свободи» и Чл. 13 позволяващ на Общността да предприеме «подходящи действия за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация ». Но заемането с проблема за дискриминацията е идеал от най-голяма важност във всяко модерно общество; Съединените щати поставят своя крайъгълен камък в борбата срещу дискриминацията през 1964 г. със *Закона за гражданските права*, който, измежду другите неща, обявява извън закона дискриминацията в хотели, мотели, ресторанти и всички други публични места за нощуване, ангажирани в търговията между щатите и забранява на щатските и общински управи да отказват достъп до обществените обекти на основата на раса, религия, пол или етнос. Последните Европейски директиви, приети през 2000 г., могат да се считат за „нашия“ *Закон за гражданските права*, до степеня до която те налагат на европейските държави-членки да приемат адекватно национално законодателство, за да се борят с дискриминацията. Те преследват тази цел като се фокусират върху **работното място**, предвид значението, което европейският модел винаги е отдавал на трудовите въпроси като средство за **интеграция** и за **социална справедливост**.

Този наръчник е разделен на три части: **теоретична част**, **правна част** и **практическа част**. Първата засяга дискриминацията от социологическа и икономическа гледна точка. Целта ѝ е да отговори на въпроса: откъде идва идеята за борба с дискриминацията? Дава се определение за дискриминация и се обсъждат основите на социалните действия на човека. След това са представени икономическите ефекти от дискриминацията, заедно с полезните съвети към синдикалистите. Втората част се фокусира върху **правната база за третиране на проблема с дискриминацията** на европейско ниво. Тя ще започне от по-широкото обяснение на това как европейското право има за цел да се бори с дискриминацията и как можем да разберем както

трябва до каква степен и с какви средства юрисдикцията защитава дискриминираните работници; Целта на тази правна част е да предостави матрица за ролята на синдикатите в борбата срещу дискриминацията. Накрая третата част ще обясни някои **практични и полезни инструменти**, които могат да бъдат използвани за решаване на проблема с дискриминацията на работното място. Тя ще очертае какво трябва да прави един синдикалист на ниво колективно договаряне и по време на ежедневиия трудов живот, за да осигури безопасно и справедливо отношение спрямо работниците.

Надяваме се, че този наръчник ще изпълни задачата си да предоставя един практичен и лесен за четене инструмент, с цел укрепване на **антидискриминационните стратегии на работното място**.

# 1. *Икономика и социология на дискриминацията: Един интердисциплинарен подход*

Никола Янелло

## 1.1. Равенство, неравенство, разнообразие, дискриминация

### 1.1.1. Равенството като философска концепция

Многопластово понятие в началото:

- Изономия: равенство по отношение на политическите и законови права
- Изегория: равни свободи на изразяване (публично изказване)
- Изотимия: равни права за достъп до постове във всички публични организации
- Изомория: равенство в дяловете

За да може служителите на синдикатите да постигат добри резултати в борбата с **дискриминацията** на работното място, е важно те напълно да разбират основните понятия за **равенството, неравенството и разнообразието**.

Равенството в обществото е идея породила се отдавна, датираща от древните гръцки философи, според която „равенството” е било ценност, формираща юридическата рамка на *полиса*. Гърците си представяли различни форми на равенство, характеризиращи различните аспекти от живота на гражданите вътре в политическата общност. Те се стремели към **ИЗОНОМИЯ**

(*isos + nomos*), буквално „един и същ закон”, позовавайки се на неоспоримия принцип, според който всеки гражданин трябва да бъде съден по същите правила. Изономията, една кардинална идея на демократичната Атина от V век пр.н.е., може да бъде считана за древната версия на нашето съвременно „равенство пред закона”. Този принцип в днешно време е записан в конституциите на много модерни европейски държави, представяйки постигането на равенство на правата, извоювано от либералните и демократични революции срещу абсолютната власт на кралете и привилегиите на аристокрацията.

Тясно свързани с понятието за равенството като изономия са били тези на **изегорията** (*isos + agoreio*) буквално “същото публично изказване”, **изотимията** (*isos + thymos*), “същата чест”, и **изоморията** (*isos + moros*), “същата част(и)”, които се отнасяли съответно до равното право на публична реч (на демократичното събрание), равното право да бъдеш избран на пост в публична институция и до равенство при дяловете. Както можем да видим, тези понятия са достигнали до нас и са адаптирани към нашия съвременен политически речник.

### 1.1.2. Равенството като морален стандарт

Моралността на равенството:

- Достойнството на човешкото същество
- Уникалността: уникален, защото е различен
- Динамично равенство срещу статично равенство
- Третиране равнопоставено равния и неравнопоставено неравния

Еднаквата ценност на всяко човешко същество е най-висшата форма на уважение към неговото или нейното **достойнство**. А ценността на всяко едно човешко същество се поражда от неговата или нейната **уникалност**: ние всички сме незаменими, защото сме **различни**.

Идеята на Аристотел за равенството е била изразена във известната морална идея да „**се отнасяме равнопоставено с равния и неравнопоставено с неравния**”, което означава, че равенството не е просто въпрос за стандартизиране на човешките условия. От този момент насетне идеята за равенството е била неразривно свързана с понятието справедливост: задължението на закона е не да изглади и уеднакви всички човешки различия, а да даде на всеки един това, на което той има право (съгласно природата, традицията и заслугите). Тази идея ние бихме могли да наречем **динамично равенство** (в противовес на *статичното или prima facie* равенство = равенство по презумпция), може често да се противопоставя на интуицията и да подведе публичните лица и хората, заинтересовани от социалната справедливост при третирането на деликатни въпроси, като например колективното договаряне и случаи на дискриминация.

Един пример би помогнал да бъде изяснено това понятие: прилагането на *статичната* справедливост към изискванията за прием в армията би довело до задаване на едни

и същи стандартни физически изисквания към мъжете и жените (по отношение на устойчивост, умения и сила). Обаче, това трудно може да се счита за честно и справедливо в един по-широк и по-важен смисъл; нашият здрав разум (моделиран от концепцията на Аристотел за *динамичното* равенство), вместо това би изисквал фиксиране на стандартите съобразно възможностите на пола. Същото това явление може лесно да бъде наблюдавано при назначенията в частните фирми: предоставянето на равни „безполови“ условия за назначаване на работа, независимо от нуждите на женския пол да забременее, биха били крайно несправедливи и против нашето здравомислещо чувство за честност. Можем да резюмираме тези съображения като заявим, че равенството е един атипичен идеал, цел, която никога не трябва да бъде постигната напълно, ако не искаме да застрашим основните норми за справедливост.

### 1.1.3. Равенството като политическа цел

Политиката на равенството:

- Равенство пред закона
- Равенство на възможностите
- Позитивна дискриминация

**Равенството пред закона** е принципът, съгласно който всеки индивид подлежи на същите закони, като нито един индивид или група нямат специални законови привилегии. Както е записано в Универсалната декларация на човешките права (Чл. 7): «Всички са равни пред закона и имат право, **без каквато и да било дискриминация**, на еднаква защита от страна на закона ». Да бъдеш равен пред закона означава, че всички мъже и жени имат право да бъдат защитавани от каквато и да било форма на агресия, посегателство или насилие. **Дискриминацията** е основният враг на равенството пред закона.

**Човек, изправен пред закона**, е някой, за който се признава, че подлежи на защитата, предоставяна от правната система, както и че подлежи на отговорностите, които се изискват от нея. Например, човек изправен пред закона има правото да сключва споразумения или договори, които съдилищата ще приведат в сила и да започва процесуални действия пред съдилища, в случаите, когато неговите или нейните права са били нарушени.

Формалното **равенство на възможностите** изисква позициите и постове, които предоставят изключителни предимства, да бъдат отворени за всички кандидати. Молбите се оценяват съобразно достойнствата им, а позицията се предлага на кандидата, който се счита за

най-квалифициран съгласно подходящите критерии. Съответно, кандидатите се отсяват чрез честна конкуренция, а победителят или победителите получават изключителните предимства.

**Позитивната дискриминация** е законовият инструмент, изобретен за да бъде използван в общества, където системната дискриминация изключва някои групи от населението от всякакъв значим достъп до плодовете на социалното сътрудничество. Програмите за позитивна дискриминация трябва да бъдат мотивирани на базата на това, че в един свят, където продължава да съществува дискриминацията, принудителното налагане на квоти помага тук и сега да се получи формално равенство на възможностите в по-голяма степен. Квотите биха могли да окажат ефект, който да представлява противовес на обратния ефект от продължаващата непризната дискриминация. Иначе казано, подобни програми биха могли да бъдат оправдани с това, че се харесват на моралното желание идеалът за равенство на възможностите да бъде постигнат в действителност до някаква степен.

#### 1.1.4. Неравенството като проблем

Проблемът с неравенството:

- Неравенството като източник на „транзакционни разходи”
- ЕС се бори с неравенството
- Една теория за „несправедливото” неравенство

Извън едно определено ниво, неравенството може да се превърне в проблем за обществото, тъй като, освен че нарушава моралните стандарти върху които са изградени нашите социални договори, то повишава **транзакционните разходи** за взаимна размяна. Транзакционните разходи – както са дефинирани от Роналд Коуз в неговия влиятелен труд от 1937 г.<sup>1</sup> – са тези, свързани с (или предполагащи се от) едни доброволни и хоризонтални взаимоотношения, подобни на взаимодействието на свободния пазар. Когато хората извършват доброволна размяна, като например при трудов договор, те се изправят в лице със скритите разходи за преговарянето: намирането на партньор, с който да работиш, прикриването на обвързващите клаузи в договора, поемането на риска от едно неизпълнено задължение. Те се наричат транзакционни разходи, защото неизбежно следват всяка междуличностна сделка и, доколкото това се отнася до настоящата тема, прогресивно нарастват с нарастването на социалното неравенство.

---

<sup>1</sup> Виж Роналд Коуз, *Естеството на фирмата*, «Economica», Нова поредица, том 4, No. 16 (ноември 1937 г.), стр. 386-405.

Това е икономически начин да се каже, че неизбежният резултат от едно несправедливо и неравно общество е този, при който богатите считат за твърде скъпо да си взаимодействат с най-бедните, също така от утилитарна гледна точка. Практическият резултат ще бъде едно общество, където имащите ще са склонни да избягват всякакви социални взаимоотношения с нямащите.

С оглед избягване на този най-лош сценарий **Европейският съюз** отдавна е установил конкретна политика за солидарност, имаща за цел изглаждане на различията, породени от богатството, между различните региони на Общността посредством „**структурните фондове**”. Структурните фондове са икономически „трансфери”, финансирани от бюджета на ЕС, за да помогнат на най-бедните региони в Европейския съюз и те са най-общо създадени не за раздаване на помощи на индивидите, а имат за цел да финансират изграждането на обществени съоръжения и инфраструктура. Основополагащият принцип на тази политика е, че в тези региони липсва основната структура, в която едно процъфтяващо и независимо общество може да расте. Проблемът с неравенството, обаче, не е възможен само на макро нивото на Европейската общност, а оказва влияние също така върху ежедневните взаимоотношения, подобно на тези, пораждащи се в работната среда. Трудът е основна част от живота на индивидите и играе централна роля при формирането на социалните взаимоотношения и дефинирането на споделяните ценности. Това е причината, поради която Европейският съюз счита трудовото законодателство за една от най-важните си грижи.

Важен интелектуален принос към вътрешните последици от неравенството са дадени от американския политически философ Джон Ролс в неговата *Теория на справедливостта* от 1971 г.<sup>2</sup>. Ролс проповядва тезата за едно „добре-уредено общество” където единствените „морално признати” различия в приходите и социалния статус между хората ще са онези, които увеличават

---

<sup>2</sup> Джон Ролс, *Теория на справедливостта*, Преработено издание, Кеймбридж МА, Harvard University Press, 1999 г.

общите условия за живот на обществото като цяло. Той казва, че всяко човешко същество, ако бъде помолено да избере вида общество, в което предпочита да живее, преди да е наясно с действителните си културни, имуществени и генетични дарби (известният аргумент за „булото на невежеството”), логично би избрало общество, където рискът да лежиш на дъното на социалната пирамида е сведен до минимум. Следователно този идеален човек би избрал **едно**

**общество, което позволява колкото се може повече различия, тъй като те в действителност увеличават до максимум шансовете на тези които са най-зле;** т.е. онези различия, които, стимулират индивидите, търсеци печалба и тези с предприемачески дух да работят здраво, да увеличават общата производителност на обществото, без да изолират най-бедните.

Теорията на Ролс твърди, че този “**критерий максимин**” (хипотетичният човек, избиращ зад булото на невежеството, би избрал максималната стойност измежду най-ниските (*maximum minimorum*), което означава най-доброто решение, представляващо максимума измежду най-ниските условия), трябва да формира „основната структура” на обществото. Следователно, основните социални институции трябва да бъдат организирани на този принцип, който допринася за едно „добре-уредено” и „равнопоставено” общество. Сред „основните институции” – както са дефинирани от философа – ние лесно можем да поставим законодателството, което се бори с дискриминацията на работното място.

### 1.1.5. Парадоксът на равенството

Парадоксалното преследване на ценността равенство:

- Равенството, една цел която не трябва да се осъществява напълно
- Борба с неравенството, без да се постига пълно равенство
- Да не се заличават различията

Европейският съюз се бори с неравенството, но няма за цел постигането на пълно равенство. Например, ние говорим различни езици, но Европейският съюз няма за цел всички ние да говорим един и същ език. Наистина, както видяхме, неравенството (до едно определено ниво) е пружината на човешкото богатство и развитие. Единствено различията могат да създадат онези стимули, които са необходими да поведат свободните хора към опити да направят всичко възможно за подобряването на техните условия, а различието е инструментът, използван от човешката природа за удовлетворяването на разнообразните и постоянно променящи се човешки нужди. Затова перфектно пасва да кажем, че **целта на една обоснована и добре обмислена антидискриминационна политика е да се бори с неравенството, без да постига пълно равенство.** Освен логически невъзможна, целта за заличаване на всички различия между човешките същества е най-опасна, тъй като тя бързо води до една тоталитарна държава, която арбитранно се намесва в сферата на автономността на индивида, за да обуздае всеки признак на социална “ерес”.

Един критерий, който може да бъде използван за дефиниране на „правилното” ниво на неравенство, което обществото може да приеме, е очертан от Ролс, както е показано по-горе.

Тук идеалът за честност е строго свързан с този за справедливост и съответно човешките същества имат легитимно морално искане за подобно „равнопоставено” общество. Могат да бъдат измислени, обаче, и други различни критерии, всички обхващащи противоположните ценности за свобода и честност.

Тази идея за ограничена хомогенизация е добре изразена от различните видове законодателства, приети от Европейската общност съгласно Чл. 249 на Договора от Рим (Договорът за установяване на Европейска конституция). Регламентите, приети в тази област, където Общността запазва нещо като суверенен иск, подобно на Общата селскостопанска политика, Общият пазар и политиката за външна търговия, «имат общо приложение и са обвързващи в тяхната цялост и са пряко приложими във всички държави-членки». Директивите, обратно на това, са обвързващи по отношение на резултата, който трябва да бъде постигнат във всяка държава-членка, до която са адресирани, но оставят на властите на национално ниво да изберат формата и методите”. Докато първото (регламентите) има за цел максимална хармонизация на законодателството в рамките на Европейската общност, директивите оставят поле за действие на държавите да изберат формите и законовите инструменти, които те предпочитат като най-подходящи за целта и съответстващи на техните вътрешни традиции. Друг важен пример, от глобална гледна точка, за нуждата да се вземе предвид различието, е шансът, даден на държавите-членки, когато преговарят по нов договор, заздравяващ европейската интеграция, да „пропуснат” някои от въведените глави и конвенции. Тази възможност, позволявайки в същото време повече интеграция между тези, които имат желание да се стремят към нея, проявява уважение към различието на онези, които нямат желание.

### 1.1.6. Дискриминацията като опасност

Опасността от дискриминация:

- Да се отнасяш „равнопоставено с неравнопоставения и неравнопоставено с равнопоставения”
- Модерните демокрации: защита срещу дискриминацията
- Европейският съюз: фактор, изложен на риск

Въпреки това, в противовес на гръцкия и модерния идеал за равенството, ние се изправяме пред проблема за дискриминацията като противоположността на правилото на Аристотел. Следователно дискриминацията може да бъде философски определена като действието, третиращо „**равнопоставено неравнопоставения и неравнопоставено равнопоставения**”. Еволюцията на модерните демокрации след това е разширила обхвата на правната защита срещу дискриминация, тъй като общественото мнение ставало все по-чувствително (и враждебно настроено) към случаите на дискриминация. В модерната теория за демокрацията, дискриминацията започва да се идентифицира като „социален грях”, разстройващ обществения договор и застрашаващ самата възможност за мирно сътрудничество. **Модерната демокрация**, бидейки интелектуална дъщеря на женеvския философ от 18 век Жан-Жак Русо и на Френската революция, е премахнала юридическия плурализъм, процъфтяващ през Средновековието. На базата на идеята за „*volonté générale*” (общата воля) се поражда идеалът за един уникален център за вземане на решения, който да изглажда различията в статуса и юрисдикцията.

Политическите гаранции към определени социални групи и законовата хетерономия в определени градове, синоними на свобода от абсолютната власт, започват да бъдат идентифицирани с опасните особености на модерния век. Самата идея за „привилегия” (от латинското *prius legem*, пред или отвъд закона) се превръща в престъпление, когато законът е трансформиран във възприемане на волята на демократичното мнозинство.

Последните **Директиви на Европейския съюз**, които представляват върховната граница в сферата на недискриминацията, дефинират множество **фактори „изложени на риск”**, които трябва да бъдат защитавани от националните законови разпоредби и институционални правоприлагащи органи. В следващите глави ще обясним различните форми, приемани от дискриминацията в съвременното общество. Щом веднъж бъдат елиминирани най-явните източници на дискриминация, като например **пол, раса и религия** (което в исторически план обяснява най-жестоките и чести случаи на социална омраза), други не толкова явни (макар и също толкова опасни) се появяват в картинката: **възраст, сексуална ориентация и увреждания** бяха добавени към списъка. В наши дни **свободата от дискриминация** е приела статута на човешко право и публични случаи на дискриминация обикновено получават отзвук в международните медии и преса.

## 1.2. Условия за размяна и разделение на труда

### 1.2.1. Разнообразието като черта на човешката природа

Неизбежността на разнообразието:

- Според самата си природа индивидите са различни в уменията си, външния вид, желанията и нуждите си
- Разнообразието не може да бъде премахнато чрез желание (или чрез закон)
- Когато законодателите се опитват да елиминират различията, те произвеждат по-лоши резултати

Една от най-основните и широко разпространени идеи в обществото е, че всички хора са различни, макар и да заслужават равно уважение и достойнство и равнопоставено третиране пред закона. Преди пола, възрастта, езика, религията и етническия произход (обичайна база за дискриминация), хората могат да бъдат разграничавани по по-несъществени и по-прости характеристики. **Талантите и способностите**, но също така **вкусовете, индивидуалните предпочитания и опита**, накратко казано хората могат да бъдат групирани по всички онези характеристики, които оформят тяхната личност и определят тяхната уникалност. Идеята, че никага няма да намерите двама души, които да са еднакви (дори и при братя близнаци), се споделя и е толкова неоспоримо самодоказваща се, както тази че дъждът вали надолу. Това е неоспорим природен закон, който не може да бъде „поправен“ чрез каквото и да било социално законодателство.

Въпреки това, законодателите често са склонни прекалено да опростяват въпроса, **като редуцират различията до несправедливости** и възприемат нещо като „фатален снобизъм”, считайки обществените политики за лесно решение на всяко предизвикателство.

Третирайки проблеми като религия и традиции някои самопровъзгласили се социални реформатори са се опитвали да изгладят различията в облеклото или навиците, като ги приравняват до фриволни суеверия. Наскоро един италиански депутат, вероятно под лобистки натиск от страна на италиански собственици на магазини, уплашени от конкуренцията на имигрантите, предложи да се обявят за противозаконни надписите на арабски език на входа на кръчмите и ресторантите.

### 1.2.2. Разделението на труда като практика за увеличаване на богатството

Предимствата от разделението на труда са следните:

- Индивидите имат различни умения и тяхната производителност е по-висока, когато те прилагат уменията си към задачите, към които те най-добре съответстват
- Разделението на труда е принцип датиращ от векове, който формира всички цивилизации
- Разнообразието от умения може да помогне за максимално увеличаване на производителността на индивида

От това основно различие възникват други, които имат по-пряко отношение (към нашите цели): хората имат различни нужди и различни умения и, като следствие от това, различни суми на разполагаем доход. Простата реалност е в основата на човешкото общество или, казано с думите на икономиката, на **разделението на труда**. Ако всички хора имаха едни и същи нужди и умения, те биха счели за странно (и безсмислено) да се групират заедно с цел печалба, както са го правили и продължават да го правят, поради реципрочни различия. Разделението на труда е принципът, който формира човешкото общество и кара всеки (като обща тенденция) да върши тази работа, която най-добре може да върши и да получава от другите, в резултат от взаимната размяна, стоките и услугите за неговите „неудовлетворени“ желания.

Този икономически принцип, известен също така като Закон за сравнителните предимства, теоретично изложен от британския икономист Дейвид Рикардо, става възможен поради факта, че правейки това (да се специализираш в една задача и да обменяш за останалите) е по-печелившо отколкото „автархията” да се опитваш индивидуално да удовлетворяваш всяка отделна нужда, без да разчиташ на способностите на другите.

Един добър пример за закона на Рикардо е следното: за един известен или добре платен адвокат е по-изгодно да плаща на секретарка, която да върши машинописната и организаторска работа, отколкото той да я върши сам, дори да е много по-умел и в тази работа от нея или него. Разделението на труда между двама актьори работи дори в случай, когато един от тях изпълнява чудесно и двете роли. Покойният носител на Нобелова награда Пол Самюелсън, водеща фигура в икономическата наука, казваше, че ако се проведе конкурс за красота между икономическите закони, този за „конкурентните предимства” би спечелил първа награда.

### 1.2.3. Обществото печели от разнообразието, страда от дискриминацията

Разнообразието като източник на социални предимства:

- Разделният труд е много по-продуктивен от изолирания труд
- Дискриминацията като предразсъдък вреди на индивидите и обществото
- Примерът за Общия пазар
- Фундаменталната роля на Европейската „Политика на конкуренция”

Когато се занимават с въпроси, свързани с неравенството, синдикалистите трябва да имат предвид този аспект на **разнообразието** и да разберат защо обществото, и по-малки общности като частните фирми, могат да извлекат печалба от него. Разделението на труда произтича от факта, че разделният труд (разпределен съобразно индивидуалните умения) е по-продуктивен от изолирания труд, но той определя нуждата от взаимна размяна. Без размяна, предвид големия брой индивидуални нужди (и потенциалната им безкрайност), не може да се появи специализация и количеството разполагаеми стоки в обществото ще бъде доста по-малко. Както е обяснено чудесно от Адам Смит, разделението на труда е спонтанният уред, който, разделяйки всяка работа на нейните отделни основни частици и разпределяйки ги сред няколко „специализирани занаятчии”, увеличава производителността на труда като мултиплицира продукцията за един и същи работен час. Обратно, дискриминацията, разграничавайки различни хора на базата на **предразсъдъка**, вместо на базата на производителността, вреди не само на изолираните индивиди, но и на обществото като цяло, като губи специфичния принос на него/нея.

Самата идея за Европейски Общ пазар, крайъгълният камък върху който е изградена

Европейската общност, е била измислена за да интегрира народите – признавайки свободите за движение на стоки, работници, капитали и услуги – като в същото време **извлича печалба от техните различия**. Даването на възможност на италианските работници да мигрират в Белгия, Франция и Германия в търсене на по-добри заплати като предоставят евтин и квалифициран труд, позволявайки в същото време на капиталите и услугите да се движат ефективно съобразно пазарните нужди, е била най-брилянтната идея, която някога е могла да хрумне на бащите-основатели на Европейския съюз. Те са знаели, че това е единственият начин да се преодолеят атавистичните различия и да се елиминира съперничеството, когато се подготвя сцената за един дългосрочен икономически възход.

Тази цел е била (и все още е) преследвана също така чрез въвеждането на силна „**политика на конкуренция**” регулирана от Чл. 3, 81 и 82 на Договора от Рим. Чл. 3 по-конкретно гласи, че Общността ще създаде «система, която да направи така, че конкуренцията в общия пазар да не се изкривява». За тази политика, по думите на Европейския съд, целяща да осигури една „практически приложима конкуренция”, формираща икономическите размени на Общия пазар, се е мислело че гарантира „еднакви правила на играта” за всички европейски начинания. Избягването на пазарната изолация в границите на държавите, забраняването на държавните помощи, които фаворизират „национални” отрасли и решаването на проблема със злоупотребяващите монополи и споразуменията на картелите, бе още една стъпка към една истинска и честна Европейска общност.

Финализирането на проекта за Единния европейски пазар, все още страдащ от никога неумирация протекционизъм, зависи също така от анти-дискриминационните политики.

#### 1.2.4. Размяната: всички страни печелят

Предимствата на размяната:

- Размяната предизвиква една страна, търгуваща стоки (или услуги) които счита за по-малко ценни, отколкото стоките (или услугите), предлагани от другата страна
- Тъй като това важи и за двете страни, размяната по този начин е взаимноизгодна
- Размяната трябва също така да се осъществява по мирен и доброволен начин, за да бъде ползотворна и продължителна.
- Получаването на положителна сума като характеристика на доброволната размяна често се тълкува погрешно и се отрича от стремящите се към власт демагози
- Споразумения, инициирани отгоре-надолу за постигане на желаните цели, без несигурността присъща на пазарлъка при търговията, са осигурили в исторически план по-малко богатство, по-малко сигурност и по-малко удовлетворяване на индивидуалните нужди

**Размяната** е онова целенасочено човешко действие, с цел търгуване на условие с по-ниска стойност, за такова с по-висока. Размяната произтича от признаването на ситуация на желание и на възможността да го намалиш, като дадеш нещо (по-маловажно) с цел придобиване на нещо друго (по-важно). Това е едно *мирно, доброволно и взаимноизгодно действие*, старо колкото обществото.

**Мирно**, защото то забранява насилието и е средство за постигане на мир (търгуващите хора имат нужда един от друг и избягват конфликтите) и бива нарушено от войните.

**Доброволно**, защото никой не може да бъде принуден да вземе участие в сделка за търгуване, в противен случай (по дефиниция) това би било война или робство.

**Взаимоизгодно**, защото предварително условие за размяната е участващите страни да осъзнават, че имат нужда една от друга (по отношение на определени стоки и услуги), за да се осъществи търговия; така че никой не би търгувал с човек, който не притежава нещо, което първият е заинтересован да придобие и по този начин размяната е винаги действие увеличаващо стойността (казано на икономически език, „**игра с положителен резултат**”). Всички участващи страни **са спечелили** след размяната.

И така, започвайки от основните неоспорими различия между индивидите, ние достигнахме до нуждата от разделение на труда и взаимна размяна. Облагодетелстващият характер на размяната, произтичащ от разликите в човешките условия, не винаги е лесно да се обхване и в исторически план законодателите и демагозите често са се опитвали да го ограничат, представяйки го като разстройващ социалното сближаване на общността. Дребните и едри търговци често са считани за безскрупулни печалбари, които забогатяват за сметка на другите. Страхът от различните култури и враждебността към чужденците често са подхранвали завръщането на „**автокрацията**”, като политическата икономия на безопасното собствено производство на това от което имаш нужда, вместо да разчиташ на търговията. Но както е демонстрирала икономическата наука (и необходимостта, както ще бъде накратко показано по-долу) **търговията винаги е по-ефективна като инструмент за увеличаване на печалбата** отколкото който и да било вид автокрация. Предвид на това, че размяната може да бъде търсена между двама души, притежаващи различни стоки/способности, които да споделят и различни нужди, които да удовлетворяват, тя разкрива огромните ползи, произтичащи от разнообразието в човешкото общество.

### 1.2.5. Разнообразието като ценност

Ценността на разнообразието:

- Конкуренцията е най-добрият начин за максимално увеличаване на ползите от търговията
- Сравнявайки различните предложения спрямо широкия обхват от нужди, конкуренцията позволява да бъдат открити стоките и услугите най-подходящи за всеки индивид
- Фактът, че конкурентната търговия често поражда резултати, различни от „идеализирания” резултат, който едната страна счита за бонус, тъй като тя позволява да бъдат открити нови нужди, продукти и услуги
- Разнообразието на способностите, нуждите и резултатите, представлява само по себе си бонус за обществото
- Различните резултати не предполагат дискриминация и трябва да бъдат пазени като ценни сигнали за всички действащи лица в обществото

Бихме могли сега да добавим още едно парче към паното, обясняващо основите на политическата икономия: разделението на труда, процесът на специализация, увеличаващ производителността на човешкия труд, се осъществява по-добре в една свободна конкурентна среда. **Конкуренцията**, от латинската фраза *cum petere* (търсейки нещо заедно), е процесът, при който конкурентите полагат всички усилия, за да постигнат по-добри резултати от другите. В този процес те полагат всички усилия, за да обслужат по най-добрия начин желанията на потребителите в една непрекъсната „надпревара към върха”.

Конкуренцията, подобно на размяната, води до най-добрите резултати, поради **разнообразието**, което разграничава всички човешки същества.

Обаче, бихме могли да видим картината и от друга перспектива. Човешкото различие не е „проблем”, на който трябва да се намери решение, напротив, то е предпоставката да съществува просперитет в обществото. **Генетичното разнообразие** е позволило на нашите видове да оцелеят при сериозни болести (биоразнообразие), **културните различия** увеличават нашите познания и обогатяват нашата цивилизация, **различните начини на мислене** увеличават разрешаването на проблеми и стимулират интелигентността. Накратко казано, разнообразието е пружината на прогреса и развитието, както на ниво общество, така и на ниво фирма.

Тази глава акцентира върху важността на разнообразието в обществото и върху това как индивидите могат да извлекат полза от взаимните различия. Това, както и главата за икономическата неефективност по-долу, показва, че синдикалистите не трябва да приемат едно *a priori* отрицателно отношение спрямо „разнообразните” подходи при проблемите със заетостта. Те трябва внимателно да **разграничават дискриминацията от разнообразието** и да се противопоставят на първата, оставяйки второто да процъфтява, макар че не винаги е лесно да се улови разликата.

## 1.3. Икономика на дискриминацията

### 1.3.1. Уводни бележки

Различни видове дискриминация:

- Субективна или индивидуална дискриминация
- Обективна или институционална дискриминация
- Вредна както за дискриминираните, така и за дискриминиращите групи
- Неморална и неефективна

Дискриминацията е тема, изследвана от икономическата литература от дълго време, поне откакто носителят на Нобелова награда Гари С. Бекър публикува първия си пионерен труд *Икономика на дискриминацията* през 1957 г<sup>3</sup>. В книгата си проф. Бекър проправя пътя към научния анализ на ефектите от „субективната” или „индивидуална” дискриминация, имайки предвид вида дискриминация, която не е мотивирана от „обективни” или „институционални” съображения за производителността на работниците. Той демонстрира, че макар дискриминацията да е очевидно много по-вредна за групата, срещу която се извършва, въпреки това тя оказва негативно влияние също така и върху дискриминиращата група, като намалява общото ѝ благополучие. По този начин той показва, че дискриминацията (и още повече крайната форма на дискриминация, наричана *сегрегация*), освен че е **неморална** е също така и **неефективна** и трябва да бъде избягвана поради чисто икономически причини. Анализът на Бекър, описан по-долу, очевидно е вдъхновен от темата за расовата дискриминация, нагнетяваща политическия дебат в Америка през 1950-те и 1960-те години и повлиян от южноафриканския *апартейд*, но все пак той запазва интуицията на добрата икономическа литература.

---

<sup>3</sup> Гари Бекър, *Икономика на дискриминацията*, второ издание, Чикаго, The University of Chicago Press, 1971 г.

### 1.3.2. Субективна или индивидуална дискриминация

Разходите на субективната дискриминация:

- „Частни” разходи: на хората се плаща повече или по-малко отколкото техния маргинален (пределен) принос към производството
- Нископлатените работници са демотивирани, работят по-малко и увеличават разходите за тежест
- Високоплатените работници увеличават разходите за производство, като намаляват конкурентноспособността
- В диаграмата търсене-предлагане на труд уравнението за формиране на заплатата се измества наляво, увеличавайки безработицата

Парите, според изследването, могат да се използват като измерител за дискриминацията на пазара; особено ако човек има „склонност към дискриминация” той трябва да действа така, като че ли желае да плати нещо, или пряко, или под формата на **намален доход**, за да общува с определени хора, вместо с други такива. Когато стане факт истинската дискриминация, той трябва или да плати, или да се лиши от доход поради тази привилегия. Причината е лесна за обяснение: съгласно класическата икономическа теория, при равновесие трудът и капиталът се възнаграждават съобразно тяхната **пределна производителност**. С други думи, номиналната ставка на надницата (която ни интересува в случая) е равна на пределния принос на работника към общия резултат в равновесието.

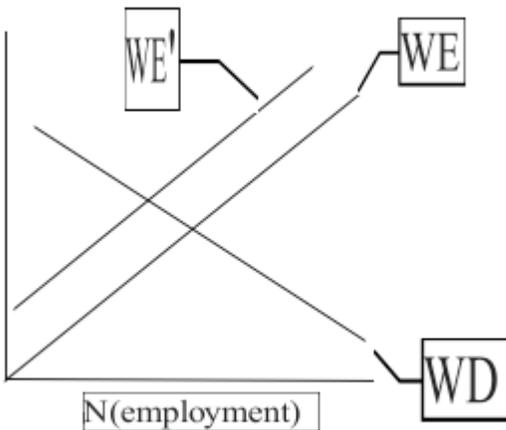
Така че работодателят, действащ поради чисто ефективни причини, е склонен да плати на работниците си точно толкова, колкото е стойността на техния определен принос по отношение стоките и услугите (производителността).

Използвайки концепцията за **дискриминационния коефициент** (със съкращение DC), е възможно да се даде определение за „**склонност към дискриминация**”, което служи за сравнение на различни фактори на производство, работодатели и потребители. Да предположим, че даден работодател е изправен пред надница  $\pi$  на определен фактор; той или тя се приема, че действат като че ли  $\pi(1+d)$  е нетната заплата, а “d” е неговият или нейният дискриминационен коефициент (DC) срещу този фактор. DC представлява непаричен елемент в определени видове транзакции, и той е или положителен, или отрицателен, в зависимост от това дали непаричният елемент се счита за „добър” или „лош”. Дискриминацията обикновено се асоциира с *вреда*, причинена от контакт с определени индивиди. Тъй като това предполага че “d” е по-голям от нула, за работодателя този коефициент представлява **непаричен производствен разход**. Така че всеки път, когато даден работодател (а също така служител или потребител) дискриминира дадена група, което означава че вземат предвид неикономически причини, те вероятно ще откажат да платят ефективната стойност за фактора и ще им се начисли допълнителна сума, за да се избегне дискриминирания фактор.

Примерът може да бъде показан също така като си представим две класи W и N, представляващи две различни общности (или групи, разделени поради какъвто и да било фактор на дискриминация като например език, възраст, пол, и т.н.), които живеят разделено едни от други. Те могат да решат да живеят напълно изолирани (сегрегирани), като отказват да търгуват помежду си или да поддържат определено ниво на размяна, търгувайки труд и капитал. Във втория случай всяка общност ще изнася фактора, от който притежава в изобилие (труд или капитал) и ще внася другия, така че процента на размяната между двата фактора да е равна на

неговото равновесно ниво. В тази ситуация двете общности ще извлекат печалба от сравнителното предимство на ефективното разпределение на всеки фактор. В замяна на това в първия случай, всяка общност ще дискриминира срещу фактора на другата, правейки го непечеливш за търгуване. При тази ситуация на пълна сегрегация, (експериментът, обаче е валиден и при по-ниско ниво на дискриминация) всяка общност действа по един самодостатъчен (самозадоволяващ се начин) и губи предимството на фактора, който може да бъде изтъргуван поевтино. И двете общности страдат от тази сегрегация, като губят възможности за намаляване на разходите и увеличаване на производителността, макар че численото (и в абсолютен смисъл „икономическо“) малцинство е това което губи най-много. Разгледаният пример представя отблизо случая с две групи, живеещи сегрегирани (или реципрочно дискриминиращо) в рамките на едно и също общество.

Този абзац дава икономическо обяснение защо „субективната“ или „индивидуална дискриминация“ е анти-икономическа и трябва да бъде извадена от употреба от страна на работодателите поради чисто ефективни причини. Можем да спорим по-задълбочено по тази тема, като покажем, че **дискриминацията увеличава също така нивото на безработица** на пазара. Може да се счита че дискриминационният фактор води до изместване наляво на кривата на формиране на заплатите ( $WE$ ) на пазара, като по този начин неефективно повишава нивото на заплата на тези, които са предпочитани и намалява общото ниво на безработица на пазара (и по-специално на тези, които са дискриминирани). „Социални разходи“:  $W=W^*+p$  ( $W^*$ = ефективна заплата;  $p$ =допълнителен разход за дискриминация).



Има и друга причина защо „субективната” дискриминация може да бъде неефективна: по-рафинирани форми на дискриминация, като по-ниски заплати, по-неблагоприятни работни условия и липса на поощрения могат да демотивират дискриминираните служители и да **намалят действителната им продуктивност**. Последствията са по-високи разходи за текучество на работодателя, който ще трябва да понесе разходите за намиране, наемане и обучение на нови работници. Поради всички тези причини **дискриминацията е икономически неизгодна** и е в реален интерес на работодателите да я избягват.

### 1.3.3. Обективна или институционална дискриминация: дискриминация поради ефективност

Разходите за дискриминация поради причини за ефективност:

- „Анти-икономическата” дискриминация се открива лесно
- Дискриминация поради „причини за ефективност” е по-рафинирана и може да бъде прикрита зад аргумента „производствени нужди”
- Синдикалистите трябва внимателно да анализират тези ситуации, за да откриват и предотвратяват случаи на дискриминация

Преминавайки от „субективна” към „обективна” дискриминация нещата стават по-сложни и синдикалистът трябва да извършва по-задълбочен и по-точен анализ на дискриминационния потенциал в поведението на работодателите. Ние наричаме „обективна” тази дискриминация, която се случва не поради субективни вкусове или предразсъдъци, а е свързана с „**причини, отнасящи се до производителността**”: напр. хората над определена възраст се наемат на работа по-рядко, защото се счита, че те са по-малко подготвени или неподходящи за дълго работно време, хората от дадена етническа група получават по-малко възнаграждение, поради това че са посещавали училище по-малък брой години. Тези случаи са **по-трудни за контролиране** и синдикалистите трябва да са сигурни, че са налице основателни и дълбоки мотиви, преди да позволят тези практики. Опасността е, че дискриминацията, основана на обективни работни условия, се използва като алиби за дискриминиране на база предразсъдъци.

Аргументът „**производствени нужди**” ще бъде изцяло отхвърлен, например когато той се изтъква с цел дискриминиране на хора с увреждания, които в действителност могат да работят, или срещу жени, поради задълженията им, свързани с майчинството.

## 1.4. Социология на дискриминацията

### 1.4.1. Вредите от дискриминацията

Отрицателните последици от дискриминацията:

- Дискриминацията води до разходи поради външни причини за обществото като цяло
- По-високо бреме върху Социалната държава
- Нарастване на социалните напрежения, фирмата като „социална структура”
- Важността на „социалния капитал”

От социално-икономическа гледна точка **интеграцията** (противопоставена на дискриминацията) може да се счита за **обществено благо** в икономическия смисъл на този термин. Според носителя на Нобелова награда по икономика Пол Самюелсън, обществено благо е продукт или услуга, която се характеризира с **неконкурентност** и **неизключваемост**<sup>4</sup>. Неконкурентни стоки са тези, чиято консумация от някого не лишава никого другогото да я ползва в същата степен, докато стоките, които не могат да се изключат от употреба са онези, чиято консумация не може да бъде предотвратена от техния „притежател”.

---

<sup>4</sup> Пол Самюелсън, *Чистата теория за публичните разходи*, «Преглед на икономическата наука и статистиката», т. 36, No. 4. (ноември, 1954 г.), стр. 387-389.

Обществените блага, поради характеристиките си, се считат че не са ефективно разпределени от пазарния процес. Класически примери за обществени блага са националната отбрана, правозащитните органи, научните открития, чистата вода и въздух и т.н. Тъй като щом веднъж се създаде обществено благо всички могат свободно да го „консумират”, липсват частни стимули то да се предлага на пазара и се достига равновесие, по-ниско от максимално възможното. В продължение на нашата

метафора, интеграцията, тоест процесът на предоставяне на равни условия на всички, може да бъде считан за обществено благо в смисъла, описан по-горе. Макар че интегрирането на „различни” хора може да струва скъпо на работодателя (наемайки на работа възрастни хора или хора с увреждания, вместо млади и квалифицирани), **нетният ефект върху обществото е със сигурност положителен**. С езика на икономиката можем да кажем, че един работодател, който назначава на работа имигрант, харчи средства за да го обучи и дори се изправя пред „социално неодобрение” в някои случаи, понася разход и произвежда „**положителен външен ефект**”. Работодателят от примера не може да осъзнае всички социални ползи, произтичащи от неговото поемане на разход (мирна социална среда, културната интеграция на дадено разселено лице и т.н.), или с други думи той плаща също така за нещо, от което не извлича полза. Това се нарича „положителен външен ефект” (тъй като работодателят екстернализира част от ползите, за чието създаване е дал своя принос) или „трагедията на общините”, което е препратка към естеството на общественото благо интеграция. В резултат на това работодателят няма подходящия стимул, за да „произвежда” интеграция като наема ефективното ниво на „разнообразни” хора от гледна точка на обществото.

От този абзац е очевидно, че тук липсата на дискриминация, което далеч не представлява предимство за работодателя (както е при първия икономически модел) е **разход, който всички искат да избегнат**.

Тази хипотеза съответства на формите на дискриминация, които ние сега имаме предвид. Не става въпрос за дискриминация, основана на предразсъдъци („субективна”), а за вида дискриминация, основана на обосновката за производителността. Наемането на имигранти, хора с увреждания и възрастни хора може да представлява разход за работодателя; разход, на който, макар и да съответстват социални ползи, работодателят може да не е склонен да плати поради несъвършеното разпределение на положителните външни ефекти.

Поради това тази идея за дискриминацията е противоположната на гореописаната и синдикалистите трябва да са готови да разберат икономическата динамика, оказваща влияние

върху избора на работодателите, който не е непременно в унисон с принципите за липса на дискриминация. Идеята за „общественото благо” е дори още по-явна, когато разглеждаме ефектите, които този втори вид дискриминация оказва върху европейската социална система. Съкращаването на инвалиди, бременни жени, самотни работещи майки и възрастни хора налага бремене върху **структурите на социалното сближаване**, карайки цялото общество да плаща за опортюнистичното поведение на дискриминиращия работодател. Ако той или тя, които трябва да ги е „грижа” за тези хора, не го направят, **обществените програми** ще трябва да свършат тази работа, като увеличат фискалния натиск върху всички данъкоплатци. Тази идея извежда на преден план ролята, която **корпоративната социална отговорност (КСО)** трябва да играе при частните фирми, и измежду тях и при банките. Стойността, която създава една банка, и това трябва да бъде ясно подчертано, не може да бъде измерена само чрез стойността на парите, прехвърлена към клиентите и акционерите. Европейските директиви, борещи се против дискриминацията, вменяват на работодателите задължението да прилагат и налагат високи стандарти при взаимоотношенията си със служителите.

### 1.4.2. Предимствата от липсата на дискриминация

Положителните последици от липсата на дискриминация:

- Стабилните и надеждни взаимоотношения работодател-служител водят до по-висока производителност и гъвкавост
- Една мултикултурна среда насърчава разпространението на различни умения и култури
- Подобреният социален имидж и добрата корпоративна социална отговорност могат да представляват икономическо предимство
- Как един лош социален имидж уврежда интересите на фирмата

Досега ние анализирахме какви биха могли да бъдат социалните стимули и възпиращи фактори за дискриминацията на работното място. Сега можем да насочим вниманието си към **положителните ефекти**, усилвани от добрите и недискриминиращи практики. Преди всичко осигуряването на правилните поощрения за заслуги в работата могат да осигурят едни **стабилни и надеждни взаимоотношения между работодателя и служителя**, водещи до **по-висока производителност и гъвкавост** вътре във фирмата. Поддържането на една добра и позитивна среда, уважаваща всички хора, е конкурентно предимство и представлява най-добрият стимул, който един служител може да получи, за да дава най-доброто от себе си за фирмата. И обратното, както видяхме в параграф 1.3.2, „субективната“ дискриминация представлява едно анти-икономическо поведение, което намалява производителността и печалбите и което се наказва от пазара, преди да бъде заклеймено от закона. На второ място недискриминиращото поведение редуцира явните разходи, които би натрупала фирмата поради глоби и законови разходи, за да се защити от обвинения в дискриминационни практики.

Нещо повече, една мултикултурна и разнообразна среда (по отношение на само на етнически произход, но също така на основата на възраст, пол, религия, и т.н.) допринася за увеличаването и разпространението на различни умения и култури, които могат да бъдат важно конкурентно предимство за фирмата. Задължение на мениджъра по човешки ресурси е да намери най-доброто място и работа за всеки служител, извличайки най-доброто от всеки един от тях. Тези положителни външни ефекти, които едно недискриминационно поведение би могло да предполага, съответстват не само на вътрешното ниво на работното място, но също така и на външното ниво на корпоративния имидж. Една фирма (банка) може да извлече печалба от една добра КСО, като се облагодетелства от добрата репутация, изградена от работата и практиките на човешките ресурси. Всички тези скрити и явни предимства, произтичащи от едно правилно и добре приложено недискриминационно поведение, трябва да бъдат решително акцентирани от страна на синдикалистите, ангажирани с процеса на колективно договаряне с работодателите. Те трябва да използват по подходящ начин както строгата сила на закона, така и деликатната (но в никакъв случай по-малко ефективна) сила на социалните и икономически стимули. Ролята на синдикалиста трябва да бъде да ориентира работодателя във възприятието кой е „правилният“ интерес на компанията, което не е задължително (или често) да е противно на това, което казват законите, бюджета и здравият разум.

Един скорошен случай за това, как корпоративната социална отговорност трябва да бъде основна грижа на модерната фирма, е увеличаващия се брой на самоубийствата сред служителите на китайското високотехнологично предприятие “Foxconn Technology Group”, в което синдикалистите многократно се оплаквали от ниските заплати и безкомпромисните йерархични взаимоотношения. След една ужасяваща серия от самоубийства компанията решила да приеме въпроса насериозно, като наела психолози и повишила средната заплата.

Въпреки това, междувременно имиджът на фирмата се сринал и довел до силни протести от страна на някои от нейните клиенти като Apple, Dell и HP и до искания за бойкот срещу стоките, произвеждани там, от страна на масовите потребители. Същото важи за случаите на дискриминация, които могат да получат широко отражение в медиите и да индуцират една дългосрочна неблагоприятна реакция от страна на пазара. В такъв случай синдикалистът трябва да изясни на работодателите и на чиновниците от човешки ресурси, че една обстановка на липса на дискриминация е един от страничните продукти на фирмата, стига да е налице доверие на потребителите към марката, високо качество и ниски цени. Фирма, която е презирана заради лошите си вътрешни мениджърски практики, ще получи толкова силен удар върху имиджа си, колкото тази, която е разследвана по обвинения за корупция или антиконкурентно поведение. Ролята на синдикалиста е по този начин да **уеднакви интересите на служителите да не бъдат дискриминирани с дългосрочните интереси на фирмата**, изяснявайки кои са незаконните и уронващи престижа практики, които предприятието трябва да избягва и проповядвайки силен контрол (нещо като вътрешен одит) върху съществуващите практики.

## 1.5. Заключение

Ние анализирахме някои от най-важните аспекти от дебата за дискриминацията, като представихме няколко перспективи, относно разбирането и разрешаването на проблема. Заедно с един социологически и философски подход, изследвайки значението и социалните последици от равенството, неравенството и разнообразието, ние представихме един икономически анализ на причините и последиците от дискриминацията на пазара на труда. Обяснихме основите на разделението на труда, което увеличава производителността на човешкия труд и може да бъде сведено до преследването на една напълно егалитарна политика. След което анализирахме какво би било „правилното“ ниво на равенство, от което едно общество би извлякло печалба, като дадохме примери от европейския опит. Във втората част на разработката очертахме икономическите последици от дискриминацията, както на микро така и на макро ниво, показвайки ефекта върху работната среда, върху резултатите от работата на фирмата и върху нивото на безработицата. Ние представихме солидни аргументи в полза на възприемането на анти-дискриминационно поведение, както на доброволен принцип, така и от гледна точка на обществената политика. Обяснихме защо дискриминацията, освен че е нечестна и социално разрушителна, е също така икономически неизгодна и тотално непечеливша. Един основателен европейски дневен ред за борба с дискриминацията се нуждае както от подход отгоре-надолу, така и от подход отдолу-нагоре; той изисква твърди обвързващи политики и деликатен закон и културно образование. Никаква позитивна дискриминация не може да успее в една разпаднала се социална среда, където законите се пренебрегват и те не са част от манталитета на хората.

Ролята на синдикалистите, занимаващи се с въпросите на дискриминацията на работното място започва от пълното разбиране на динамиката на дискриминацията, за да се борят с нея както със законови, така и с интелектуални оръжия. Едно интегрирано, добре организирано и проспериращо европейско общество трябва да бъде наясно с правото си да бъде свободно от дискриминация.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## *2. Матрица на проект за обучение за ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията*

Марция Барбера и Лучана Гуальяноне

### *2.0. Увод: Защо и как да изградим матрица на проект за обучение за ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията*

Този инструмент за обучение е разработен като част от **ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ N.O.R.M.A.** „Изграждане на капацитет на гражданско общество, занимаващо се с анти-дискриминация”. Целта му е да предостави на националните партньори матрица на проект за обучение върху „Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията”, която да бъде адаптирана към всеки специфичен национален опит<sup>5</sup>.

Обучението върху европейските анти-дискриминационни директиви и тяхното възприемане в националните закони е ключово средство за борба с дискриминацията и за предоставяне на подкрепа на жертвите. Обучението не само помага на действащите лица да разберат значението и последиците от законовите инструменти, налични в европейската

---

<sup>5</sup> В нашата работа ние също така използвахме наръчници и ръководства за обучение, изготвени по други европейски проекти, които ще бъдат цитирани по-нататък.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

стратегия срещу дискриминацията, но също така обяснява как да ги използваме и адаптираме към различен контекст.

Ако това е вярно за всички действащи лица в антидискриминационните политики, то е особено вярно за синдикалните организации. Второто поколение от антидискриминационни директиви възлагат специална и конкретна роля на социалния диалог<sup>6</sup> при подпомагането на равенството на работното място и работните условия, насърчавайки държавите-членки да спомагат за диалога между социалните партньори поради две цели. От една страна, те търсят да насърчат равноправното отношение, включително чрез мониторинга на практиките на работното място, колективните договори, кодекси на поведение и посредством изследване и обмяна на опит и добри практики; от друга страна, те търсят да насърчат социалните партньори, без ущърб на тяхната автономност, да сключат, на подходящото ниво, споразумения, полагащи антидискриминационни правила в онези области, които попадат в обхвата на колективното договаряне (достъп до заетост, класификация на длъжностите и повишенията, условия за наемане на работа, заплащане, и т.н.), като в същото време зачитат минималните изисквания, определени от директивите и от националните закони за тяхното прилагане<sup>7</sup>.

В допълнение към специфичните задължения, възложени на социалните партньори, социалният диалог има по-общата роля да пропагандира и внедрява антидискриминационната стратегия – роля, която държавите-членки специално се призовават да окуражават и подкрепят. Разпространяването на информация, консултацията и колективното договаряне – всички те се превръщат в основополагащи инструменти, с цел осигуряване зачитането на

---

<sup>6</sup> Виж. Ф. Гуариелло, *Ролята на институциите и на гражданското общество*, при М. Барбера (редактор.), *Новото антидискриминационно право. Картината на ниво ЕС и национално ниво*, Милано, изд. Giuffrè, 2007 г., стр. 467 и следващи.

<sup>7</sup> Виж Чл. 11, Директива 2000/43; Чл. 13, Директива 2000/78; Чл. 8 *трети*, Директива 2002/73; Чл. 21 и 26, Директива 2006/54.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

антидискриминационните правила и подпомагането на равнопоставени условия на работното място.

Въпреки това, както показва първата фаза от проекта N.O.R.M.A., нивото на познания относно европейското и националното антидискриминационно законодателство е все още незадоволително, както сред длъжностните лица, така и на работното място. **Поради тази причина действията за обучение и разпространение на информация са особено важни за запълването на празнината и за даването на права и изграждането на капацитет в организациите и индивидите.**

Необходими са специфични умения в преговорите за постигане на равенство. Важно е периодично да се организират опреснителни курсове и синдикални форуми и да се насърчават взаимоотношенията с органите за равенство и неправителствените организации, които работят, за да се борят с дискриминацията.

Наличието на специализирани центрове и/или назначаването на специализирани служители по въпросите на равенството, представляващи отрасловия синдикат, и представители по въпросите на равенството на работното място, може да изиграе важна роля за улесняване преговорите за равнопоставеност и при интегрирането на измерението равни възможности в целия процес на преговори.

Тези центрове или служители могат да работят за повишаване на осведомеността относно измерението равенство при всички преговорни въпроси, да организират курсове за обучение, да предлагат на преговарящите примери за колективно преговаряне за равенство, да информират и предоставят помощ в процеса на преговорите, както и да помагат за прилагането и мониторинга на споразуменията.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

**ПРОЕКТЪТ ЗА ОБУЧЕНИЕ N.O.R.M.A.** е разработил **модел за обучение**, разделен на различни части, в които основните действащи лица (обучаващите, служителите, представители на работниците и такива по въпросите на равенството) ще бъдат обучени да разберат напълно новите права и защиты и с цел да се увеличат тяхната способност да играят стратегическа роля при привеждането в действие на антидискриминационното законодателство.

Предварителен раздел (**Част 1**) е посветен на **методологическите въпроси**, с общ преглед на :

- **Уменията и инструментите**, които се изискват за борба с дискриминацията **и на инструментите, с които да ги измерваме;**
- Начините за **разпространяване на познания, източници, материали и линкове.**

Другите две части са посветени на:

- Изследване **ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията**, чрез използването на колективно договаряне, законодателството и достъпа до съдилищата (**Част 2**);
- Получаване на **познания, относно антидискриминационното право и неговите инструменти**, на основно и напреднало ниво (**Част 3**).

## Материали

Съдържанието на трите части е изготвено на базата на следните материали:

- Материали, изготвени по време на първата и втората фази на **ПРОЕКТА ЗА ОБУЧЕНИЕ N.O.R.M.A.**;
- Доказателства от изследвания, документи, наръчници и ръководства за обучение, изготвяни на европейско ниво.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## ***2.1. Част 1: Изследване на уменията и инструментите, които се изискват за борба с дискриминацията; разпространяване на модула за обучение и резултатите от наученото. Един методологически подход***

*2.1.1. Извършване на „одит на уменията” вътре в организацията*

*2.1.2. Извършване на „одит на инструментите” вътре в организацията*

*2.1.3. Разпространяване на познания, източници, материали и линкове*

*2.1.4. Създаване на уебсайт*

### ***Очакван резултат от обучението***

Да се акцентира върху важността на един предварителен методологически подход при организирането на проект за обучение.

### ***Съдържание***

#### ***2.1.1. Извършване на „одит на уменията” вътре в организацията***

Синдикатите трябва да преценят дали техният персонал или техните членове имат познанията и експертният опит да **изготвят свой собствен проект за обучение**. Когато бъде



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

установена липса на умения, синдикатите трябва да придобият знания и експертен опит от външни доставчици.

Целите на организацията могат да бъдат постигнати чрез различни канали:

- Наемане и обучаване на подходящия персонал;
- Създаване на **специализирани центрове** и/или назначаване на специализирани служители по въпросите на равенството, представляващи отрасловия синдикат и/или представители по въпросите на равенството;
- Използване на контакти с други синдикати;
- Установяване на връзки с професионалисти или доставчици на услуги за обучение;
- Използване на услугите на адвокати, работещи директно със синдикатите.

Тези адвокати трябва да придобият необходимите специализирани знания и умения, дори ако проекта за обучение се провежда от други експерти, тъй като създаването на екип от адвокати, свързани със синдиката, които притежават съответния експертен опит в сферата на борбата с дискриминацията, е един от най-важните инструменти за разпознаването и борбата с дискриминацията.

### 2.1.2. Извършване на „одит на инструментите” вътре в организацията

Втората стъпка при разработването на проект за обучение е провеждането на **одит на инструментите**. Синдикатите ще трябва да проведат одит на инструментите в рамките на тяхната организация, за да установят кои инструменти се използват и/или могат да бъдат използвани за постигане на техните цели.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Един **интерактивен и кооперативен подход** е важен за разпознаване и борба с дискриминацията. Разговорите с целеви групи и форуми, или в социална мрежа с други групи и организации, заинтересувани от борбата с дискриминацията, е добра отправна точка. Изграждането на съюзи позволява по-добър обмен на информация и по-подходяща координация на стратегиите за действие. Това също така би осигурило вече предприетите инициативи в рамките на същия контекст да не се повтарят.

Нещо повече, синдикатите биха могли също така да развият взаимоотношения като канят членове на други синдикални организации, или целеви групи, заинтересувани от проблемите, които да вземат участие в **кръгли маси**.

### 2.1.3. Разпространяване на познания, източници, материали

Синдикалните организации трябва внимателно да оценят през кои канали да разпространяват модела на курса за обучение, какви източници да бъдат използвани и какви материали са подходящи.

Що се отнася до **курса на обучение**, той трябва, разбира се, да бъде предложен на синдикатите, които са ангажирани с преговорите на ниво фирма и, препоръчително е тези синдикати да бъдат ангажирани както на основно, така и на напреднало ниво. Трябва да се изтъкне колко е важно да не се разпространяват курсове за полова дискриминация предимно сред работещите жени.

Що се отнася до **източниците и материалите**, синдикатите биха могли да предоставят на своите членове както с материали на хартия, така и на електронен носител.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

#### 2.1.4. Създаване на уебсайт

Особено внимание трябва да се отдели на създаването на уебсайт, тъй като той позволява информацията да достигне до огромен брой хора. Достъпът до него би могъл да става чрез линк от **уебсайтовете** на синдикалните организации. Уебсайтът би могъл да съдържа както материали на курсове за обучение, така и, впоследствие, всякакви материали, които биха били полезни за актуализиране на познанията. Едно предложение за в бъдеще би могло да се създаде, вътре в уебсайта, интерактивно пространство, посветено на онлайн дискусия, по проблеми, свързани с темата за дискриминацията.

#### Материали

- Списък с европейските закони
- Списък, отделен за всяка страна, с националните закони и такъв с международните инструменти, които определената държава е ратифицирала
- Казусно право
- Примери от предишни доклади от изследвания, разработки, констатации от проучвания, наръчници за обучения
- Документи, изследване на примерни казуси, информационен бюлетин, статистически брифинги, или фактически справки
- Специфичен за съответната държава списък с всички вестници и публикации, отнасящи се до антидискриминационната сфера
- Специфичен за съответната държава списък с медийните контакти
- Предишни примери за прес-съобщения



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Специфичен за съответната държава списък с компаниите, провеждащи обучение по ИТ
- Списък с други полезни ИТ софтуерни приложения с цел установяване на „Система за управление на познанията”
- Специфичен за съответната държава списък с международните инструменти, които съответната държава е ратифицирала.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## 2.2. Част 2: Изследване ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията

- 2.2.1. *Какво включва тази роля?*
  - 2.2.1.1. *Борба с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне*
  - 2.2.1.2. *Повишаване на осведомеността*
  - 2.2.1.3. *Мониторинг, документиране и изобличаване на дискриминацията*
  - 2.2.1.4. *Мониторинг и влияние върху развитието на политиката и законите*
  - 2.2.1.5. *Борба с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата*
  - 2.2.1.6. *Уреждане на антидискриминационни спорове чрез помирение*

### **Очакван резултат от обучението**

Да се изследва ролята, предоставена на синдикатите с членове 7 и 11 от Директива 2000/43/ЕО на Съвета, членове 9 и 13 от Директива 2000/78 на Съвета както и членове 21 и 26 от Директива 2006/54 на Европейския парламент и на Съвета, и да се обърне внимание на различните дейности и услуги, които синдикатите могат да предприемат и да предоставят, за да помогнат в борбата с дискриминацията на практическо ниво.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## Съдържание

### **2.2.1. Какво включва тази роля?**

#### **2.2.1.1. Борба с дискриминацията чрез използването на колективното договаряне**

Мобилизирането на социалните действащи лица придобива съдбоносна важност при защита от дискриминация на работното място, отчитайки съществената функция, изпълнявана от колективните договори като средство за регулиране на работните взаимоотношения във всички правни системи (виж 2.2.2.).

В допълнение към колективното договаряне, социалният диалог за премахване на дискриминацията може да бъде постигнат по други начини:

- Чрез инструменти за получаване на информация, събиране на статистически данни, мониторинг и обмяна на опит и добри практики;
- Чрез протоколи за разбирателство, съвместни изявления, програми за действие, кодекси на поведение, информация, консултация и участие, обмяна на добри практики, мониторинг на данни за заетостта, анализ и проучване, дейности за обучение.

От този обхват от дейности, най-типичния правен похват е да се отстранят причините за и да се намери удовлетворение при неизгодни ситуации, свързани с един (или повече) дискриминационни фактори са позитивните действия.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### **2.2.1.2. Повишаване на осведомеността**

#### **Повишаване на личната осведоменост и на тази на обществото**

Синдикатите трябва да разработят паралелни стратегии за повишаване на тяхната собствена осведоменост по въпросите на дискриминацията, с които искат да се занимаят и осведомеността на обществото като цяло <sup>8</sup>.

#### **Каква е целта на повишаването на осведомеността ?**

Да се променят нагласите, поведенията и моделите, като се мобилизира подкрепа в полза на нови политики, подкрепящи прилагането на един дневен ред за равенството и т.н.

#### **Кои са целевите групи?**

Общественото мнение, жертвите или потенциалните жертви, работодателите в обществения и частния сектор, доставчици на услуги, включващи подслон, образователни органи, правоприлагащи органи, и т.н.

#### **Как може да бъде постигнато това?**

---

<sup>8</sup> Виж Human European Consultancy, Група за миграционна политика, *Борба с дискриминацията. Наръчник за обучение*, Люксембург: Офис за официални публикации на европейските общности, 2006 г.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Като се персонализира разбирането за това какво е да страдаш от дискриминация (т.е. като се образоват хората да съчувстват на жертвите от дискриминацията) и престанат да гледат на жертвите като на „другите“;
- Като се предоставя информация за:
  - Закона, свързан с правата при дискриминация;
  - Мерките, привеждащи в сила тези права (включително превантивните мерки);
  - Пътищата за възражение срещу нарушения на антидискриминационното законодателство;
  - Съответните организации и органи, създадени специално за разрешаване на проблеми, свързани с определени области на дискриминация.
- Като се организират кампании;
- Като се извършват проучвания и се разпространяват;
- Като се работи в социална мрежа и се изграждат съюзи с правоприлагащите институции, неправителствените организации, и т.н.;
- Чрез работа с медиите;
- Като се идентифицират примери за съзнателна или несъзнателна дискриминация;
- Като се изтъкват причини защо дискриминацията е забранена, и защо тази забрана е записана със закон, които са разбираеми от и приемливи за обществото като цяло.

### 3. Мониторинг, документиране и изобличаване на дискриминацията

Едно изследване, проведено от Европейския съюз, разкрива следното:

*«В много държави-членки признаването на темата за „дискриминацията“, в съответствие с Европейските директиви, не е било придружено от внедряване на индикатори, позволяващи им обективно да оценят реалността на дискриминацията. По този начин,*



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

данните за тези индикатори са в най-добрия случай оскъдни, и се установяват косвено в отсъствието на точна, споделяна дефиниция на основанията за дискриминация. През по-голямата част от времето данни не са налични. Основната и повтаряща се липса е тази на една последователно свързана система за измерване на постигнатото в борбата против дискриминацията, на базата на общи правила, според които тези данни могат да бъдат събирани и използвани»<sup>9</sup>.

Информацията за данни, свързани с дискриминацията не може да бъде подценявана; това е ясно от едно изследване на Европейската комисия:

«За целите на разработването на политика и внедряването ѝ както на национално, така и на европейско ниво са необходими данни. Решенията могат да бъдат толкова добри, колкото е добра информацията, на която се базират, което означава, че тези, които вземат решенията се нуждаят от колкото се може повече информация, за да достигнат до правилните решения. Съображенията за равенство се отнасят до всички области на политиката, включително заетостта, образованието, здравеопазването и предоставянето на услуги и стоки. Фактите са незаменими при идентифициране и преодоляване на неравнопоставеността в тези области на живота, и могат да помогнат за определянето на най-добрата насока на действията, които да се предприемат [...]. Трудно ще бъде да се достигне до правилните решения, ако те трябва да бъдат взети в тъмното или да се постигат по метода на пробата и грешката. Извършването на правилните анализи и вземането на правилните решения в началото помага по-добре да се гарантират правата на засегнатите индивиди и групи, като освен това и по ефективен по отношение на разходите начин»<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Европейска Комисия, *Как да измерим постигнатото в борбата с дискриминацията и пропагандиране на равенството*, 2008, стр. 4 и следващи.

<sup>10</sup> Европейска Комисия, *Европейски наръчник с факти за равенството*, 2006 г., стр. 44.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Тези съображения са валидни не само за политиците, но също така и за синдикатите и ръководството. Способността на синдикатите да събират и изследват данни, отнасящи се до ситуации на вероятна дискриминация е все още ограничена, и много работа трябва да бъде извършена, за да се подобри тази област на дейност на синдикатите.

Следователно е целесъобразно социалните партньори да окажат натиск върху органите по въпросите на равенството с оглед предоставянето на ефикасни инструменти за измерване на дискриминацията и в същото време да разработят независими системи за измерване на всички форми на дискриминация, което в резултат ще доведе до понататъшни действия (докладване, изобличаване, повишаване на осведоеността и преговори).

### **Какво трябва да се наблюдава?**

Наблюдаването на работната сила е от съществено значение за активизирането на един ефективен процес на преговори.

Особено внимание трябва да се обърне на следните обстоятелства:

- Какъв е процентът на жените?
- На хората с увреждания?
- На работниците от етническо или религиозно малцинство?
- На хомосексуалистите? (това обстоятелство може да е трудно за установяване, тъй като хората са склонни да не показват сексуалната си ориентация)
- На възрастните хора?
- Равномерно ли са разпределени тези проценти във всички нива и сектори на организацията?



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Има ли, например, повече жени и работници с произход от етническо малцинство в по-ниските категории, отколкото в мениджърския състав?
- Ако това е така, какво говори то за процедурите на организацията за вътрешно обучение и повишение?

### **Как да го наблюдаваме?**

Специфични процедури и практики трябва да осигурят политиката за равни възможности да работи и организацията наистина да предоставя равенство на възможностите. Всички срокове и условия на заетостта трябва да отразяват политиката за равни възможности, включително системата за заплащане, работното време и производствените методи.

### **Какво трябва да се провери:**

- Как и къде компанията обявява работните си места;
- Как назначава и подбира персонала си;
- Как определя нивата на заплащане;
- Как организира работното време;
- Как извършва вътрешните обучения и повишения;
- Как предоставя достъп до сградите;
- Как се справя с жалбите за тормоз;
- Как урежда оплакванията и дисциплинарните проблеми, включително уволненията, проблеми, свързани със здравето и безопасността.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

**Предприетият процес на мониторинг и преглед трябва да се извършва през редовни интервали**

**Трябва да бъдат договорени специфични информационни права, ако вече не съществуват такива**

#### **2.2.1.4. Мониторинг и влияние върху разработването на политика и закон**

Синдикатите имат важна роля при мониторинга и влиянието върху развитието на законодателството.

##### **Какво да се наблюдава?**

- Прилагането на законодателството и политиките;
- Практиките и нагласите в определени сектори (публична администрация, заетост, достъп до услуги, и т.н.);
- Ефект от политиките върху уязвимите групи.

##### **Как да го правим?**

- Като предприемем проучване, събирайки данни и разработвайки индикатори;
- Като се опитаме да накараме правителството да се заеме с проблемите чрез срещи или писма до министри и държавни служители;
- Като отговаряме на документи за консултация;
- Като използваме политическия процес;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Като работим в тясно сътрудничество със съответните форуми за равенство и разнообразие и органи по въпросите на равенството;
- Като проследяваме ефекта от новите закони и там където новите закони имат неблагоприятен ефект върху определени групи, да доведем това до знанието на правителството, политическите партии, неправителствените организации, и т.н.

#### 2.2.1.5. Борба с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата

Синдикатите трябва да увеличат способностите си да помагат на жертвите от дискриминация, като действат от тяхно име или в подкрепа на техните жалби (виж също така § 2.3). Когато националното законодателство предвижда това, те могат също така да се ангажират с колективни жалби.

В този контекст, те могат да разчитат на член 9(2) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета и член 7(2) от Директива 2000/43/ЕО на Съвета, които постановяват, че държавите-членки са длъжни да осигурят на асоциациите, организациите или други юридически лица, които имат, съгласно критериите залегнали в техния национален закон, легитимен интерес да осигурят спазването на клаузите на Директивите, могат да се ангажират, **или от името на или в подкрепа на жалбоподателя**, с неговото или нейното одобрение, с всякаква съдебна и/или административна процедура, предвидена за изпълнение на задълженията по тази Директива.

**Синдикатите трябва да имат уменията и ресурсите да предоставят подробни съвети и подкрепа, включително правно представителство**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

#### **2.2.1.6. Уреждане на антидискриминационни спорове чрез помирение**

Процедурата за помирение е един възможен метод за уреждане на антидискриминационни спорове, и по специално отнасящи се до член 7(1) от Директива 2000/43/ЕО, член 9(1) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета и член 17(1) от Директива 2006/54/ЕО.

#### **Материали**

- Human European Consultancy, Група за миграционна политика, *Борба с дискриминацията. Наръчник за обучение*, Люксембург: Офис за официални публикации на европейските общности, 2006 г
- Достъп до правосъдие, *Равноправни на работното място – наръчник за лесен достъп за практикуващите*, 2006 г.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Л. Дикенс, *Равни възможности и колективно договаряне в Европа. 4. Разясняване на процеса*, Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, Дъблин, 1998 г.

**Всичко това можете да намерите в Интернет**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## **2.2.2. Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне**

- 2.2.2. *Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне*
- 2.2.2.1 *Колективното договаряне като допълнителен инструмент към законовите разпоредби*
- 2.2.2.2. *Колективното договаряне като самостоятелен инструмент*
- 2.2.2.3 *Какво включва тази роля и защо да преговаряме за равенство на работното място?*

### **Очакван резултат от обучението**

Да се изследва ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на колективно договаряне, разглеждано като допълнителен инструмент към законовите разпоредби и като самостоятелен такъв.

### **Съдържание**

#### **Приемане на една всеобща политика за равни възможности**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Законите на ЕС изискват държавите-членки да възприемат директивите на Общността в националното си законодателство чрез законови разпоредби, които са приложими към всички засегнати. Това обикновено се извършва чрез законодателството. Поради тази причина националните закони представляват първото средство за разпространяване на антидискриминационни директиви.

Наличието на антидискриминационно законодателство, обаче, не гарантира широко разпространено приложение на директивите, предвид на това че трудовите договори често са регулирани от споразуменията за колективно договаряне, които не успяват да отразят законовите промени на национално ниво. В резултат на това, колективните споразумения се превръщат по скоро в средство за поддържане на дискриминационни практики, отколкото в оръжие за тяхното преодоляване. Констатацията е парадоксална ако отчетем факта, че прилагането на антидискриминационното законодателство представлява, на теория, основна зона за преговори на националните синдикати.

Дори когато колективните споразумения съответстват напълно на антидискриминационните клаузи на Общността, това не би било достатъчно за преодоляване на дискриминацията; това става чрез приемане на една всеобща политика за равни възможности, до степента до която **причините за неравенството са комплексни и взаимосвързани**, и се различават при отделните групи, макар че някои основни причини за неравенство на работното място са следните:

- Предразсъдъци срещу определени социални групи;
- Неравнопоставен достъп до образование, обучение и овладяване на нови умения;
- Сегрегация на работното място, където определени групи работници, включително жени, чернокожи и етнически малцинства и хора с увреждания, са ограничени до нископлатена работа и позиции с ниски нива в рамките на дадена организация;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Малтретиране и тормоз;
- Лошо разположение и достъп до работните места;
- Дълго работно време;
- Загуба на баланса между работа–личен живот.

### 1. Колективното договаряне като допълнителен инструмент към законовите разпоредби

Напоследък важноста на колективното договаряне в политиката за равни възможности получи голям акцент, съвпадайки със събитията на ниво ЕК, които отчитат и пропагандират **ролята на социалния диалог в социалната политика на ЕК.**

Настоящата политика за **интегриране на равенството** също така засилва важноста на колективното договаряне като средство за пропагандиране на равенството.

### **Интегриране на законодателството и колективното договаряне**

Демонстрирана е важноста на **законодателната рамка** за равни възможности. В много случаи законодателната рамка, благоприятстваща мерки по отношение на равенството, се оказва че е била необходима, макар и далеч недостатъчна, да накара социалните партньори да се занимаят с въпросите за равенството в процеса на преговори. Начините, по които **законът и колективното договаряне си взаимодействат**, може да се различават: законът би могъл да се ограничава до изискването колективните споразумения да не въвеждат дискриминиращи клаузи,



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

или, би могъл пряко или косвено да насърчи колективните споразумения да играят популяризираща роля.

### **Премахване на дискриминацията от колективните споразумения**

**Европейското законодателство изисква в колективните споразумения да няма дискриминация**, но някои колективни споразумения все още съдържат дискриминиращи клаузи. Това зависи от различни фактори: дискриминацията обикновено става очевидна, когато договорните клаузи се интерпретират в контекста на нормите, регулиращи трудовото взаимоотношение, докато договарянето обикновено става на база отделни предметни области. Тази трудност може да бъде преодоляна като се следват някои правила, както по отношение на техниките за преговаряне (виж 2.2.3.1), така и по отношение състава на преговарящата делегация.

### **Ролята на жените**

**Присъствието на жени при преговорите е важно.** Присъствието на жени при сред преговарящите може да окаже позитивно влияние за равнопоставеност при преговорите по отношение на въпросите, поставени на масата на преговорите, определянето на приоритетите за договаряне и при приноса на експертен опит и познаване проблемите на жените и условията на работа, за постигане на по-добри, по-ефективни споразумения. Достъпът на жените до процеса на колективно договаряне е необходимо, но недостатъчно условие за установяването на връзката с равните възможности. Жените трябва да са наясно с проблемите на своя пол, да имат



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

достатъчно обучение за това как ефикасно да подават жалби и да получават подкрепа при преследването на техните цели.

**В резюме, внедряването на равни възможности посредством колективните споразумения става възможно единствено ако:**

- Се използват похвати, които отчитат цялостния резултат от процедурата на преговорите
- Обучени жени се включат като част от делегациите, преговарящи за равнопоставено отношение
- Законодателството съдържа позитивни мерки в подкрепа на клаузите за равенство
- Законодателството предвижда проверки по отношение постигането на резултати и спазването на закона, както и санкции за неспазването му

#### **2.2.2.2. Колективното договаряне като самостоятелен инструмент**

Колективното договаряне е **автономно оръжие** в оръжейната колекция за равенството, и е това, което предоставя множество потенциални предимства, свързани с интегрирането, гъвкавостта, приемливостта, легитимността, привеждането в действие и участието.

Поради тази причина измерението равенство прониква във всички аспекти на колективното договаряне. То **също така включва съвместни консултации и техники за регулиране, като поведенчески кодекси, добри практики и планове за позитивни действия.**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

С други думи, колективното договаряне излиза извън регулативното измерение, приписвано му от законодателството и се превръща в инструмент за пропагандиране на пълните условия за равенство.

Колективното договаряне също така предоставя важни предимства. То предоставя шанс за формулиране на **цели и адаптирани мерки**, които съответстват на местните и отраслови обстоятелства, и организационни контексти до степената, до която колективното договаряне позволява социалните партньори да възприемат гъвкав подход при пропагандирането на равни възможности.

Способността на социалните партньори да използват гъвкав подход и адаптирани инициативи за пропагандиране на равенството правят споразуменията по приемливи и изпълними, отколкото наложените универсални подходи.

Законодателните интервенции отгоре-надолу са критикувани по отношение на това, че „мъжете създават правила за правата на жените” и същото може да се каже за едностранното действие от страна на работодателя в посока отгоре-надолу. **Колективното договаряне позволява нуждите и интересите на жените – и мъжете – както те ги възприемат, да бъдат утвърдени и да се предприемат действия за тяхното изпълнение.**

Така че, свързвайки колективното договаряне с равенството на възможностите е част от **модернизирането на колективните споразумения**. Тази модернизация засяга както инструментите, които могат да се използват за преговаряне, така и техниките за преговаряне, които могат да бъдат въведени.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### 2.2.2.3 Какво включва тази роля и защо да преговаряме за равенство на работното място?

**Фазата на преговори е основополагаща**, както в случаите, когато колективното договаряне се отнася до регулаторното измерение, приписвано му от страна на закона, така и когато то се използва като средство за пропагандиране на цели, свързани с равенство на възможностите.

#### **Защо да преговаряме за равенство на работното място?**

- Преговарянето за равнопоставеност на работното място означава заемане с проблемите на дискриминацията, утвърждаване достойнството на мъжете и жените на работното място и премахване на бариерите, които пречат на работниците да реализират пълния си потенциал;
- Равенството трябва да бъде в центъра на колективното договаряне и преговарящите, профсъюзните представители и представителите на работниците играят ключова роля за обезпечаването на резултати в тази важна област;
- Важно е да се използва напълно вътрешноприсъщия потенциал за политики за равни възможности при колективното договаряне;
- Налице е също така ясен бизнес аргумент за работодателите да се ангажират с равнопоставеността при наемането на работа и да демонстрират подобен ангажимент. Компаниите, които признават и ценят разнообразието на хората, само извличат полза от практиката за равни възможности, в случай че тя бъде интегрирана с бизнес целите;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Интегрирането на равните възможности в съвременния бизнес означава подобряване на производителността, тъй като това ще доведе до назначаването на работа и задържането на най-добрите работници, ще повиши мотивацията и духа на работната сила и ще представи позитивен имидж на организацията пред служителите, клиентите и обществото;
- Колективното договаряне също така предоставя значителни предимства по отношение на гъвкавостта, до степеня до която то позволява социалните партньори да възприемат един гъвкав подход за пропагандиране на равните възможности; то предлага шанса да бъдат формулирани целенасочени и адаптирани мерки, които са подходящи за местните и отраслови обстоятелства и особеностите на конкретните организации;
- Освен това, работодателите имат социалната отговорност да се отнасят към техните работници честно, с достойнство и уважение.

Използването на колективното договаряне като инструмент за изграждането на политики за равни възможности не трябва да ни води към пренебрегване на **важността да се идентифицират и изберат новаторски техники за водене на преговори**. Тези техники трябва да отчитат целите, които трябва да бъдат постигнати и, на базата на тях, да определят стратегиите за водене на преговори и състава на преговарящата делегация.

Ето едно предложение, което взема предвид необходимите стъпки и съдържание:

### **Пред-преговорна фаза**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- **Цели:** Да се научи за дискриминацията, да се повиши осведомеността и важноста на измерението равенство
  
- **Действия:**
  - Да се наблюдава работната сила; да се прави преглед на съществуващите практики при заетостта;
  - Да се планират курсове за обучение и форуми, като се създадат специализирани центрове, както и служители и представители, специализирани по въпросите на равенството;
  - Да се даде в по-голяма степен думата на жените - повече жени преговарящи;
  - Да се определи дневен ред за преговорите чрез наръчници и насоки за равенството;
  - Бъдете проактивни.

### **Фаза на преговорите**

- **Цел:** Формулиране на новаторски аргументи и планове за равенство чрез преговарящи, които са чувствителни към и са специално обучени по проблемите на равенството.
  
- **Действия:**
  - Изгответе контролен списък с въпроси за преговарящите;
  - Консултирайте;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Проследявайте резултатите от преговорите – одитът на равенството.

### След-преговорна фаза

- **Цел:** Реализиране потенциала на споразуменията в максимална степен.
- **Действия:**
  - Осигурете ефективно прилагане;
  - Създайте съвместни органи;
  - Установете процедури, които да уреждат случаите на дискриминация.

### Материали

Л. Дикенс, *Равни възможности и колективно договаряне в Европа. 4. Разясняване на процеса*, Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, Дъблин, 1998 г.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### **2.2.3. Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата**

- 2.2.3. *Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на законодателството и достъпа до съдилищата*
- 2.2.3.1 *Какво включва тази роля?*
- 2.2.3.2 *Подкрепа за жертвите*
- 2.2.3.3 *Управление на случаите*
- 2.2.3.4. *Водене на съдебни дела*

#### ***Очакван резултат от обучението***

Да се изследва ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията чрез използването на правните инструменти, предоставени от законодателството. В тази роля синдикатите трябва да проверят, наблюдават и протестират срещу действията на работодателите и публичните органи, допълват и допринасят към ролята на правителството в борбата с дискриминацията и помагат на индивидите и групите да отстояват правата си.

#### ***Съдържание***



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### **2.3.1. Основно ниво (Основни понятия)**

- 2.3.1.1. *Общата рамка*
- 2.3.1.2. *Понятието дискриминация в правото на ЕС*
- 2.3.1.3. *Други общи понятия*
- 2.3.1.4. *Изместване на тежестта на доказването*
- 2.3.1.5. *Привеждане в действие*

### **2.3.2. Напреднало ниво**

- 2.3.2.1. *Прилагане на правото на ЕС на национално ниво*
- 2.3.2.2. *Неприлагане на правото на ЕС*
- 2.3.2.3. *Законови канали, съществуващи на национално и международно ниво, за отстраняване причините за случаите на дискриминация*

#### **2.2.3.1 Какво включва тази роля?**

- Оспорване на закони, пропуски, административни практики или критерии за назначаване на работа, политики и поведения, които са дискриминиращи;
- Използване на всички нови събития в борбата с дискриминацията, напр. ново законодателство (национално, на ЕС и международно), нови политики (национални, на ЕС и международни), нови източници на финансиране, и повратни съдебни решения (на национално, на ниво ЕС и международно ниво);
- Подкрепяне на жертвите на дискриминацията;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Водене на съдебни дела.

### **2.2.3.2 Подкрепяне на жертвите**

Предоставянето на професионална, но състрадателна подкрепа, е особено важно.

- Синдикатите трябва да имат уменията и ресурсите, за да предоставят подробни съвети и подкрепа, включително правно представителство;
- Тази подкрепа трябва винаги да отчита чувствителните за жертвите въпроси и обхвата от емоции, които те ще преживеят (гняв, липса на самочувствие, нежелание за разкриване или повторение на обидите – словесни или от друг вид – чувство на изолация, страх, че ще си загубят прехраната, страх от репресивни мерки, страх от преследване);
- Трябва също така да се имат предвид очакванията на жертвата по отношение на възможното действие, което ще бъде предприето, и т.н.

#### **Подкрепата може да бъде под различни форми:**

- Създаване на специална телефонна линия за помощ, обслужвана от обучени консултанти, за да се записват и наблюдават случаите на дискриминация;
- Предоставяне информация на жертвите за техните права на прост език;
- Предоставяне на специализирана информация и съвети на жертвите;
- Предоставяне на реалистична информация и съвет за вероятния изход от подаването на жалба;
- Предоставяне (или предоставяне на достъп до) професионални консултации, които да подпомогнат възстановяването (или изграждането) на самочувствие);



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Предоставянето на реалистична информация и съвет относно вероятния изход от подаването на жалба;
- Предоставяне (или предоставяне на достъп до) професионални консултации;
- Предоставяне на необходимата правна подкрепа;
- Снабдяване със специализирани изследвания и статистическа информация;
- Действия като вещо лице;
- Предоставяне възможности на дискриминирания човек.

### 2.2.3.3 Управление на случаите

Особено внимание трябва да се обърне на управлението на случаите на дискриминация по подходящ начин.

Синдикатите трябва да оценят възможностите си за предоставяне на подкрепа (виж Част 1), за да решат какъв вид подкрепа може да бъде предложен.

- Някои организации може да са способни да предоставят пълна подкрепа на индивидите, включително правно представителство пред съдилищата и други подходящи органи; други може да са способни да предоставят пълна подкрепа на индивидите само в ограничен брой стратегически случаи;
- Някои организации може да са способни да предоставят основна информация и основна помощ относно антидискриминационните закони и практика, приложими към конкретния случай на дискриминация; други може да не са способни да предоставят основна помощ, а биха могли да отнесат случая до други организации или институции, които могат да предоставят по-нататъшна подкрепа.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## Стъпки при управлението на случаите

- **Документиране**

Документирането е съществена и основна фаза от управлението на случаите, тъй като тя създава основите за целия бъдещ процес. Фазата на документиране изисква значително внимание.

- **Провеждане на интервюта**

Следните елементи трябва да се вземат предвид:

- Създаването на отношения на откритост и поверителност по отношение и на двете страни;
- Използване на въпроси с отворен край (а не такива въпроси, които подсказват отговора);
- Позволяване на интервюирания човек да разкаже историята си, без да го прекъсват;
- Отбелязване на всякакви въпроси за изясняване, след като интервюираният приключи историята, като например дата, време, място, самоличност, позиция, възраст, и т.н;
- Осигуряване предоставената информация да е достатъчно подробна;
- Опит за установяване на хронологичната последователност на фактите и всякакво друго налично доказателство, като например други свидетели;
- Водене на подробни бележки/изготвяне на видео или аудио записи по време на интервюто, с позволение на интервюирания;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Проверяване и сравняване на информацията по време на интервюто, или чрез интервюиране на няколко човека.

- **Събиране на доказателствата**

Човекът, отговарящ за случая, трябва да открие и анализира цялата документация, свързана със замесените страни, да провери наличието на всички факти и подробности и да потвърди информацията така, че всякакво обвинение в дискриминация да е последователно и добре аргументирано.

- **Избиране на подходяща стратегия за действие**

Това включва:

- Вземането на решение относно най подходящото място за разрешаване на случая и какви средства за правна защита да се търсят;
- Вземане предвид всички налични нива на национални и наднационални юрисдикции;
- Отчитане всякакви времеви ограничения;
- Ангажиране на ресурси за подпомагане на случая на дискриминация (правна помощ, финансова подкрепа, човешки ресурси, експертен опит, и т.н);
- Отчитане ролята на всяко действащо лице в стратегията, ролята на националните органи за равнопоставеност и ролята на медиите;
- Търсене на помощ или съдействие от други правителствени или неправителствени организации с експертен опит в тази област;



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Предвиждане на всякакво вероятно неблагоприятно отношение спрямо лицето, за което се предполага, че е дискриминирано и свидетелите (преследване) и средствата за тяхната защита.

#### 2.2.3.4. Водене на съдебни дела

Съгласно законодателството на ЕС, асоциациите и организациите, (включително синдикатите), които имат легитимен интерес в осигуряването на липса на дискриминация, биха могли да се ангажират, или от името на, или в подкрепа на дискриминираното лице, с неговото или нейното одобрение, във всякакви съдебни и/или административни производства. Правни действия могат да бъдат инициирани единствено след **събирането на добри доказателства и документация по случая.**

Всеки отделен случай на дискриминация може да бъде важен за общата работа, свързана с борбата против дискриминацията. Той би могъл да допринесе за:

- Създаването на съответна национална или международна юриспруденция в тази област;
- Повишаване осведомеността на обществото или практикуващите право и други действащи лица по отношение на дискриминацията;
- Ползването им като модели за добра практика на действие срещу дискриминиращи обноси и поведение;
- Пропагандиране на промени в обществената политика или приемането на по-нататъшни законодателни мерки.

Важно е да се разработи политика за водене на съдебни дела, която е съвместима с политиките и целите на синдикатите, с националната система и честотата на жалбите.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## Различни процедури и средства за правна защита

В зависимост от националния правен и процедурен контекст, могат да съществуват няколко средства за правна защита по отношение на дискриминирания човек:

- Административни средства;
- Съдебни средства;
- Алтернативно разрешаване на спорове, като например чрез помирение, посредничество и арбитраж.

## Поставяне на нуждите и стремежите на дискриминирания човек в центъра на процеса

Основен елемент от тази фаза е предоставянето на него/нея възможността да реши коя алтернативна стратегия за действие е подходяща.

## Различни видове жалби

- Жалби пред национални съдебни органи (включително жалби пред конституционен съд);
- Жалби (индивидуални или колективни) пред международни органи, като например Европейския съд за човешки права;
- Отнасяне от страна на националните съдилища на важни моменти от интерпретацията на Директивите на ЕС до Европейския съд;
- Подаване на сигнали до Европейската комисия относно административни или частни практики, нарушаващи Директивите, с цел инициране на процедура за нарушение и



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

предоставяне на необходимата информация и подпомагане на Комисията след инициирането на такава процедура.

### **Възможности по отношение на адвокатите**

Съществуват различни възможности пред синдикатите, които искат да използват воденето на съдебни дела за борба с дискриминацията:

- Използване услугите на адвокати, които работят директно за синдикатите (или срещу заплащане, или на благотворителни начала), с цел завеждане на дело по случаите. Особено важно е тези адвокати да имат необходимите специализирани познания и умения;
- Създаване на екип от адвокати към синдиката, със съответния експертен опит, които са способни и имат желание да водят съдебни дела от името на отделни лица или групи;
- Установяване на връзки с правни кантори и насърчаването им да придобият необходимия опит, за да поемат такива случаи.

### **Материали**

Human European Consultancy, Група за миграционна политика, *Борба с дискриминацията. Наръчник за обучение*, Люксембург: Офис за официални публикации на европейските общности, 2006 г

- Достъп до правосъдие, *Равноправни на работното място – наръчник за лесен достъп за практикуващите*, 2006 г.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

## 2.3. Част 3: Придобиване на познания за антидискриминационното право и неговите инструменти

### Очакван резултат от обучението

Придобиване на познания относно основните понятия, свързани с дискриминацията и правните инструменти, предоставяни от Европейското и национално законодателство, на две различни нива:

- **Основно ниво**
- **Напреднало ниво**

### Съдържание

#### 2.3.1. Основно ниво (Основни понятия)

**Основни познания за европейската и национална правна рамка и разбиране на понятието дискриминация**

- Общата рамка;
- Понятието дискриминация в правото на ЕС;
- Други общи понятия;
- Изместване на тежестта на доказването;
- Привеждане в действие.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### 2.3.1.1. Общата рамка

Принципът за липса на дискриминация е **всеобщ принцип в правото на ЕС**, който е изрично споменат в множество от клаузите на Хартата на основните права на Европейския съюз и Договорите.

**Член 21(1)** от Хартата на основните права на Европейския съюз, тържествено обявена през декември 2000 г. и сега обвързваща по силата на член 6 на Договора от Лисабон, гласи: *«Всяка дискриминация, базирана на причини като например пол, раса, цвят, етнически или социален произход, генетични особености, език, религия или убеждение, политическо или всякакво друго мнение, членство в национално малцинство, имуществено, произход, увреждане, възраст или сексуална ориентация, е забранена».*

**Член 23** от Хартата на основните права на Европейския съюз гласи: *«Равенството между мъжете и жените трябва да бъде гарантирано във всички области, включително при наемането на работа, по време на труд и при заплащането. Принципът на равенство няма да пречи на поддържането или предприемането на мерки, осигуряващи конкретни предимства в полза на по-слабо представения пол».*

Новата антидискриминационна клауза, добавена към Договора за ЕО чрез Договора от Амстердам (**чл. 13**) за първи път излиза извън традиционните граници на забрани за дискриминация, установени от правната система на ЕО (националност и пол), и гласи: *«Без ущърб на другите клаузи на този Договор и в рамките на лимитите на правомощията, предоставени от него на Общността, Съветът, действайки единодушно по предложение на Комисията и след консултация с Европейския парламент, би могъл да предприеме подходящи действия за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация».*



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Също така, чл. 119 от Договора бе преформулиран, разширявайки приложението на принципа за **равенство на половете** от заплащането до всички условия на работа и труд и създавайки упълномощителни разпоредби за една солидна правна база.

Осланяйки се на тази нова правна база Европейският съюз прие пет нови директиви против дискриминацията в периода между 2000 г. и 2006 г.:

- **Директива 2000/43 на ЕС** внедряваща принципа за равнопоставено третиране, независимо от расата или етническия произход;
- **Директива 2000/78 на ЕС**, установяваща обща рамка за равнопоставено третиране в условия на заетост и труд (известна като “Рамковата Директива”);
- **Директива 2002/73 на ЕС**, изменяща Директива на Съвета 76/207/ЕИО, по отношение на прилагането на принципа за равнопоставено третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до работни места, обучение и професионално израстване и условия на труд;
- **Директива 2004/113/ЕО на ЕС** прилагаща принципа за равно третиране на мъжете и жените при достъпа до, и предоставянето на, стоки и услуги (последното също има правна основа в общите принципи на Договора за Европейския съюз);
- **Директива 2006/54/ЕО на ЕС** за прилагането на принципа за равните възможности и равнопоставеното третиране на мъжете и жените по въпросите на заетостта и професията (преработена).

Новото антидискриминационно законодателство значително е модифицирало определенията за **пряка и непряка дискриминация**, въвело е **нови видове дискриминация** (включително **тормоз и неприемането на подходящи решения за хората с увреждания**), и гласи че **подбуждането към дискриминация** трябва да се счита за форма на дискриминация и



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

да бъде забранено; законодателството е включило също така **преследването** в списъка на забранените действия.

Новото законодателство също така обръща достатъчно внимание на **жалбите от страна на индивиди и организации** срещу расова, етническа и полова дискриминация и също така изисква създаването на **независими агенции**, които могат да предприемат правни действия в полза на отделни жертви, да извършват разследване и да контролират приложението на антидискриминационното законодателство.

Законодателството на ЕС също така изрично е легитимирало инструмента **позитивно действие**, в светлината на принципа за същинското равенство (директивите говорят за „ефективно и цялостно равенство” и „пълно равенство на практика”), което, за пръв път, е изрично признато от правната система на ЕС. Рамковата директива 2000/78/ЕО на ЕС изисква от работодателите и другите адресати на директивата да предприемат **„приемливи решения за лицата с увреждания”** т.е. подходящи мерки за предоставяне на лицата с увреждания достъп до работни места, давайки им възможност да работят и да получават повишение и обучение, освен в случаите когато тези мерки поставят несъизмеримо голямо бреме върху работодателя.

## 2. Понятието дискриминацията в правото на ЕС

Антидискриминационните Директиви забраняват както **пряката**, така и **непряката** дискриминация и предоставят същото определение за дискриминация.

- **Пряка дискриминация** е налице, когато едно лице е третирано **по-малко благоприятно** отколкото друго лице е, било е, или би било третирано при **сравнима ситуация**, на което **и да било от основанията**, на базата на които дискриминацията е забранена.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- **Непряка дискриминация** е налице, когато **една привидно неутрална** клауза, критерий или практика биха поставили хората, принадлежащи към защитена група в **особено неблагоприятно положение**, в сравнение с други лица, освен в случай че въпросните клауза, критерий или практика са **обективно обосновани** от законна цел и средствата за постигането на тази цел са **подходящи и необходими**.
- **Тормозът** е друга форма на дискриминация и се определя като нежелано поведение, свързано с основите, на които е забранена дискриминацията и имащо за цел или като ефект **накърняване на достойнството на даден човек** и създаването на една заплашителна, враждебна, опозоряваща, унижителна или неприятна среда.
- **Подбуждането към дискриминация** се счита за форма на дискриминация и също е забранено.
- **Преследването** също е включено в списъка със забранените действия. Държавите – членки трябва да въведат мерки, които са необходими за защита на индивидите от всякакво неблагоприятно третиране (като например уволнение) като реакция на жалба или съдебен иск, целящи привеждането в действие на спазването на принципа за равно третиране. Защитата обхваща не само лицето, срещу което е извършена дискриминация, но също така и онези, които предоставят доказателства като част от жалбата по повод дискриминация, или са ангажирани по някакъв друг начин с жалбата.
- Директивите специално изключват дискриминацията **на базата на националност**. Това не оказва влияние върху защитата от страна на Договора за ЕС срещу дискриминацията на национална основа за граждани на Държавите-членки на ЕС и техните семейства, когато се упражнява правото за свобода на придвижване на лицата в целия ЕС.
- **Изключения**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Не всички разлики в третирането са незаконни:

- **Неподправено и определящо професионално изискване:** разлика в третирането, която се основава на характеристика, свързана някое от упоменатите забранени основания, не представлява дискриминация там където, поради естеството на определени професионални действия, свързани с или в контекста, в който те се извършват, подобна характеристика представлява неподправено и определящо професионално изискване, при условие че целта е законна и изискването справедливо;
- **Изключения за църкви и други организации на философска база;**
- **Специални изключения за възраст,** включително въвеждането на специални условия за достъп до заетост и обучение, за работа и професия.

### **2.3.1.3. Други общи понятия**

#### **Съществен обхват на Директивите**

Всички Директиви забраняват дискриминацията при **заетостта**, което се определя като:

- Достъп до заетост, самонаемане и професия;
- Професионално ориентиране и обучение;
- Заетост и условия на работа, включително уволнения и заплащане;
- Членство в работнически, организации на работодателите или професионални организации.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Расовата Директива също така обхваща дискриминация в:

- Образованието;
- Социалната защита, включително социалното осигуряване и здравеопазването;
- Социални предимства;
- Достъп до и предоставяне на стоки и услуги, които са на разположение на обществото, включително подслон.

### **Личен обхват на Директивите**

- Директивите забраняват дискриминацията от страна на физически или юридически лица в публичния и частния сектор;
- Директивите защитават индивидите т.е. физическите лица срещу дискриминация;
- Освен това Директивите гарантират, че защитата срещу дискриминация би трябвало също така да се прилага и към организация, която има статут на юридическо лице, когато организацията страда от дискриминация на базата на расовия или етнически произход на нейните членове, когато това е в унисон с националните традиции и практика.

### **Позитивно действие**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Директивите позволяват мерки за предотвратяване или компенсиране на историческите недостатъци, притежавани от групи, дефинирани на база пол, расов или етнически произход, религия или убеждение, увреждане, сексуална ориентация или възраст.

### **Приемливо приспособяване за хората с увреждания**

Член 5 от Рамковата директива за заетостта (2000/78/ЕО) изисква работодателите да предприемат подходящи стъпки, когато такива са необходими в определен случай, за да позволят на човек с увреждания да получи достъп до, да участва във, или да получава повишение в службата, или да премине обучение, освен в случаите, когато това би поставило „несъразмерно бреме” върху работодателя.

#### **2.3.1.4. Изместване на тежестта на доказването**

- Отчитайки трудността за доказване на дискриминацията, Директивите дават възможност за изместване тежестта на доказването. Когато лица, считащи себе си за онеправдани, поради това, че спрямо тях не е бил спазен принципът за равно третиране, установяват, пред съд или друг компетентен орган, факти, от които би могло да се **предположи**, че е имало пряка или косвена дискриминация, задължението да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране, е на ответника.
- Тежестта на доказването не може да бъде изместена при наказателно производство. В някои държави членки това не се прилага при процедура по разследване.
- Изместването на тежестта на доказването не се ограничава до съдебни процедури, а се разпростира до производства пред който и да било компетентен (т.е. административен) орган.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

### **2.3.1.5. Привеждане в действие**

#### **Правен статут**

Както Директивата за равенство на расите, така и тази за равенство на половете, предвиждат асоциациите и организациите със законен интерес да могат да подкрепят жертвите на дискриминация, или да предприемат законови действия от тяхно име (с тяхно одобрение). Критериите, определящи кои организации имат „законен интерес“, са постановени от националното законодателство.

#### **Специализирани органи**

Както в Директивата за равенство на расите, така и в тази за равенство на половете съществува задължението всяка държава-членка да определи орган, който подпомага равното третиране. Основните им задачи са предоставяне на независимо съдействие на жертвите на дискриминация, провеждане на независими проучвания и изследвания, публикуването на независими доклади и отправянето на препоръки.

#### **Санкции**

При възприемането на Директивите държавите-членки трябва да осигурят наличието на санкции при нарушаване на тяхното национално антидискриминационно законодателство, както и прилагането на тези санкции. Санкциите за дискриминация трябва да бъдат



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

ефективни, справедливи и разубеждаващи и биха могли да включват плащането на компенсация, за която не може да бъде наложена горна граница.

### 2.3.2. Напреднало ниво

**Познание за най-сложните и технически въпроси, свързани с антидискриминационното право и относно най-важният случай- законът**

- Прилагане на правото на ЕС на национално ниво;
- Неприлагане на правото на ЕС;
- Законови канали, съществуващи на национално и международно ниво за отстраняване причините за случаи на дискриминация.

#### **1. Прилагане на правото на ЕС на национално ниво**

Участниците трябва да се запознаят с **националните клаузи и процедури, които са приети с цел възприемане на Директивите**, и трябва да се уверят, че възприемането е извършено както трябва.

Този раздел от модула за обучение трябва да бъде разработен от всеки национален партньор на базата на местната законова рамка.

**Стъпки при анализа**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- Прегледайте текста на Директивите и го сравнете с текста на съответния национален закон
- Открийте съответните конституционни клаузи и закони, както и специфични клаузи от трудовия закон, които са били възприети при процеса на транспониране или които са съществували преди това .
- Открийте в кои случаи Директивите са с по-широка, отколкото предишната национална защита и в кои случаи преди съществуващото национално законодателство е надхвърляло нивото на защита, изисквано от Директивите.
- Открийте всякакви празноти, които са останали при транспонирането и всякакви несъответствия.

#### 2.3.2.2. Неприлагане на правото на ЕС

- Когато дадена държава-членка на ЕС не е осигурила **пълното** (и **правилното**) транспониране на дадена Директива в националното законодателство, дадено лице би могло въпреки това да разчита на клаузите на Директивите пред националните съдилища. Това е познато като принцип на „**директния ефект**”, който, обаче, се прилага само към жалби, насочени срещу публичен орган или „въплъщение на Държавата”.
- Въпреки това, по отношение на воденето на съдебни дела между частни лица Директивите също така имат „**косвен ефект**”, което изисква местните съдилища да интерпретират съществуващите национални закони, до степената до която е възможно, съобразно законодателството на ЕС.



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

- В случай че определена държава **не приложи** дадена Директива в определената времева рамка, то същата държава е задължена да поправи вредата, която е причинена поради това на индивида.

### 2.3.2.3. Законови канали, съществуващи на национално и международно ниво за отстраняване причините за случаи на дискриминация

- **Отнасяне на случаите към Европейския съд**

Когато съществува спорен въпрос относно правото на ЕС и съдията не е сигурен как да интерпретира определена клауза от закон на ЕС, случаят може да бъде отнесен от страна на даден национален съд до Европейския съд в Люксембург по силата на Член 234 от Договора. Страните по процеса могат да поискат от националния съдия да одобри молба за такова отнасяне, или съдията би могъл да реши спонтанно да отнесе случая. Всеки съд би могъл да извърши такова отнасяне, но само националният съд от последна инстанция е задължен да го стори.

- **Петиции до Европейския парламент**

Комисията по петициите към Европейския парламент може да получава петиции от граждани на Съюза, които желаят тя да разследва техните жалби, че правата им съгласно законодателството на ЕС, не се зачитат както трябва.

- **Жалби до Европейската комисия**



МАРЦИЯ БАРБЕРА И ЛУЧАНА ГУАЛЯНОНЕ,  
МАТРИЦА НА ПРОЕКТ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА РОЛЯТА  
НА СИНДИКАТИТЕ В БОРБАТА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА

Всеки може да подаде жалба до Комисията срещу държава-членка по отношение на каквато и да било мярка (закон, наредба или административно действие) или практика, която може да се припише на дадена държава-членка, които той счита за несъвместими с дадена клауза или принцип в правото на ЕС, с молба да иницирират процедура за нарушение срещу престъпващата законите държава. За да бъде приемлива, дадена жалба трябва да се отнася до нарушаване на правото на ЕС от страна на държава-членка. Следователно, тя не може да се отнася до частен спор.

- **Жалби до Европейския съд за човешките права**

Когато всички ефективни национални средства за правна защита се изчерпят, човек би могъл също така, ако случаят засяга въпроси, обхванати от Европейската конвенция за правата на човека, да отнесе случая до Европейския съд по правата на човека в Страсбург.

## Материали

- **Текстовете на двете Директиви и на националните закони**
- **Учебници и резюмета**



### *3. Интегриране на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите*

Етта Олгиати

Част 1

**Насоки за договаряне на равенство на работното  
място**

Част 2

**Пропагандиране на успешни действия за постигане  
на равенство на работното място**

Тази част е съставена от две различни части за обучение, тясно свързани една с друга. Първата част представя общ поглед върху стъпките, които синдикатите трябва да предприемат, за да интегрират равенството в техните собствени стратегии, политики и практики, а втората предоставя информация и методи за това как да подобрим и увеличим действията за постигане на равенство на работното място.



Всеобхватните цели на обучението са следните:

- Да се изследва ролята, която синдикатите могат да играят при пропагандирането на равни възможности във всичките техни стратегии, политики, практики;
- Да се определят основните стъпки и действия, които трябва да бъдат предприети, за да се пропагандират ефективни политики и практики за равенство;
- Да се обсъдят и определят най-подходящите инструменти, които биха могли да благоприятстват разпространението на основните моменти от обучението в рамките на различен национален контекст.

Съдържанието на тази част е изготвено на базата следната информация:

- Материали, изготвени през първата фаза на проекта N.O.R.M.A.;
- Доказателства от изследвания и документи, изготвени на европейско ниво;
- Примери за случаи на европейско ниво, илюстриращи специфични проблеми и/или успешни действия.



### 3.1. Насоки за договаряне на равенство на работното място

- Причините защо синдикатите трябва да интегрират равенството във всички техни стратегии, политики и практики
- Стъпките, които трябва да се предприемат за пропагандиране на равенството
- Примерен случай

Тази част води началото си, от една страна, от материалите, изготвени по време на първата фаза на проекта N.O.R.M.A., а от друга страна от ноу-хау и доказателствата в европейската литература и изследвания.

Целта ѝ е да предостави на обучаващите се информация и идеи относно стъпките и условията, които са били сметени за съществени, за да се осигури интегрирането на равенството във стратегиите, политиките и практиките на синдикатите и по време на цялостния процес на договаряне.

Конкретните цели на обучението в тази част са следните:

- Да се **изследват мотивациите**, които биха повлияли позитивно върху интегрирането на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите;
- Да се **определят действията**, които трябва да бъдат предприети за създаването / усъвършенстването на компетентностите и уменията и за повишаване на информираността в рамките на дадена организация с цел осъществяване на интеграцията на равенството по време на цялостния процес на договаряне;



- Да се **определят подходящите стъпки за интегриране на равенството** в различните фази на процеса по договаряне и да се **осигури прилагане в пълна степен на споразуменията за равенство**.

### **3.1.1. Причините защо синдикатите трябва да интегрират равенството във всички техни стратегии, политики и практики**

- Равенството като етичен проблем
- Равенството като социално-икономически проблем
- Аргументът на синдикатите за равенството (равенството като организационен проблем)

Доказателствата от анализа на примерни случаи и опит на европейско ниво показват колко е важно основните действащи лица да признават и да са наясно с причините защо трябва да осигурят своята ангажираност с равенството (виж 1.1.1., 1.1.2. и 1.1.3), като също така вземат предвид и разбират напълно потенциалните позитиви, които стратегиите, политиките и практиките за равенство могат да донесат на тяхната организация.

Установени са и са изследвани три различни групи подбуди за равенството. Първите две групи са тясно свързани с основополагащите принципи и ценности в дейността и ролята на синдикатите. Третата група причини изпробват и определят „аргумента за равенство на синдикатите“, като подобен на онзи, дефиниран като „бизнес аргумент за равенството“ по отношение на фирмите.



Първата група подбуди може да бъде определена като **етика**. Интегрирането на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите представлява средство за:

- Осигуряване на пълното зачитане на достойнството на работещите мъже и жени, елиминирайки всички форми на тормоз, предразсъдъци и несправедлива дискриминация по време на всички дейности на синдикатите – включително техните собствени практики за заетост;

Допълване и допринасяне за прилагането в пълна степен на европейското и национално законодателство по отношение на равенството.

Втората група подбуди се отнася до конкретни **социално-икономически цели**, които синдикатите биха могли да споделят с други ключови социални и институционални действащи лица. Равенството представлява средство за:

- Предприемане на действия – напр. в партньорство с представители на работодателите – за пропагандиране и прилагане на политиките и практиките, насочени към признаване и ценене на разнообразието на хората;

Даване на принос – заедно с други съответни институционални и социални действащи лица – с цел осигуряване на устойчив икономически растеж, повече и по-добри работни места и по-голямо социално сближаване.

Третата група от подбуди изпробва и определя конкретните ползи, които синдикатите могат да получат, подпомагайки равенството както в качеството си на работодател, така и в качеството си на организация от интереси. Тази група подбуди е определена като **аргумента на синдикатите за равенство**.

Интегрирането на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите представлява средство за:



- признаване, отразяване и управляване – както в качеството си на работодател, така и в качеството си на организация от интереси – на предизвикателствата, произтичащи от променящата се среда, и особено онези, произхождащи от промените в пазара на труда и на пазара на конкурентни продукти, и поради демографски явления;
- Осигуряване стратегиите, политиките и практиките на синдикатите да могат да отчитат и изцяло да отговарят на разнообразните нужди, изразявани от ставащата все по-разнообразна работна сила.

### 3.1.2. Предприемане на действия

- Предпреговорна фаза
- Фаза на преговорите
- Следпреговорна фаза

Доказателствата и препоръките, произтичащи от проекта N.O.R.M.A.<sup>11</sup> и документа за политиката, публикуван от Европейската фондация в края на петгодишния транснационален проект за изследване на Равните възможности и колективното договаряне<sup>12</sup> очертава основните стъпки, които синдикатите трябва да предприемат на различните етапи на процеса на

<sup>11</sup>FABI (Независима федерация на италианските банкови служители), Генерална дирекция заетост, социални въпроси, равни възможности, “Насоки за договаряне на равенство на работното място”, в *N.O.R.M.A. New Operating Industrial Relation to Manage Antidiscrimination (Нови работещи индустриални отношения, за да управляваме липсата на дискриминация)*, стр. 90-97.

<sup>12</sup> Bleijenbergh, Inge; De Bruijn, Jeanne; Дикенс, Линда, *Укрепване и интегриране на равните възможности чрез колективно договаряне*, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Дъблин, 1999 г. Пълният документ може да бъде видян и свален от уебсайта на Европейската фондация, на следния адрес: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9918.htm>



договаряне, за да осигурят поемането на един солиден ангажимент към равенството и ефективните действия за постигането му.

### 3.1.2.1. Предпреговорна фаза

На този етап на процеса по договаряне препоръчваните действия целят изграждането на организационен контекст, съответстващ на принципите на равенство и създаващ/усъвършенстващ набора от вътрешни компетентности и умения, които се изискват за осигуряване на интегрирането на равенството по време на цялостния процес на договаряне.

Препоръчваните действия са следните:

- Определяне и прилагане на инструментите, които биха могли да осигурят одити на равенството – т.е. анализиране и мониторинг на състава на работната сила в рамките на дадена организация; извършване на преглед на съществуващите практики;
- Инвестиране на ресурси с цел повишаване на ангажираността към равенството: създаване на центрове за равенството, назначаване на служители и /или представители по въпросите на равенството;
- Организиране на програми за обучение, насочени към съответните действащи лица на различните етапи на процеса на договарянето, особено тези, които вземат решенията и преговарящите;
- Пропагандиране на събития и форуми с фокус върху равенството с цел увеличаване на осведомеността по въпросите на равенството;
- Проверяване дали разнообразието е добре представено във всички преговарящи екипи и при различните етапи на договарянето;



- Изготвяне и разпространяване на наръчници за равенството и насоки към преговарящите и тези, които вземат решенията;

Определяне на дневен ред за равенството.

### 3.1.2.2. Фаза на преговорите

- Множество действия се препоръчват с цел осигуряване на ефективни действия за постигане на равенство през фазата на преговорите: Осигуряване на подходящи инструменти за преговарящите, подкрепящи интегрирането на равенството в процеса на договаряне (напр. изготвяне и разпространяване на контролни списъци с въпроси за преговарящите);
- Осигуряване на пълноценното участие и консултиране на различните служители, ангажирани с процеса на преговори;
- Мониторинг върху резултатите от преговорите по отношение на равенството (извършване на одит на равенството).

### 3.1.2.3. Следпреговорна фаза

На последно място по ред, но не и по значение, е необходимостта да се предприемат подходящите стъпки, с оглед осигуряване на прилагането на споразуменията в пълна степен.



Идеята е, че равенството не трябва да се счита просто за обект на официални декларации. Предлагат се множество конкретни действия, за да се осигури поемането на солиден ангажимент към равенството, подпомаган от последователни поведения и практики:

- Осигуряване на ефективно прилагане на споразуменията;
- Създаване на съвместни органи, с цел ангажиране на представителите на всички социални партньори в процеса на прилагане;
- Създаване на ясни и прозрачни процедури, насочени към откриване и управление на случаите на дискриминация.

### 3.1.3. Примерен случай

Избраният случай илюстрира един пример за добра практика, осъществен в Обединеното кралство от голям брой синдикати, филиали на TUC. Този пример е интересен поради две различни гледни точки:

- Той дава на синдикалистите фактически пример, илюстриращ областите, които постоянно трябва да бъдат наблюдавани, за да се осигури пълното интегриране на равенството в стратегиите, политиките и практиките на синдикатите;
- Той илюстрира в детайли един одит на равенството: използването му в рамките на синдиката, целите му, инструментът, обект на идентифициране, приложението му.



### Одит на равенството от страна на TUC <sup>13</sup>

*Одитът на равенството в резултат от промяна в правилата на TUC извършена през 2001 г., по препоръка на Генералния съвет на екипа за действие „Стивън Лорънс“.*

*Идеята е «(да) се използват всички възможни средства с цел уверяване, че в синдикалното движение липсва какъвто и да било нюанс на институционална дискриминация и дава най-добър пример в отговор на (своята) разнообразна общност».*

*Конкретната цел на одита е да се помогне при организиране на работата и да се каже на организацията какво е добре и кои са областите, които се нуждаят от подобрене.*

*Първият одит е извършен през 2003 г., вторият през 2007 г. , а следващият ще бъде извършен през 2011 г.*

*Одитът на равенството е комплексно проучване върху структурите, политиките и услугите на синдикатите на базата на въпросник – изготвен в два варианта, един по-сложен, насочен към по-големи синдикати, и един опростен, адресиран към по-малки синдикати – изследващ следното: правила; членство и структура; цифри; синдикатът като работодател; синдикални услуги и обучение; кампании и комуникации; успехи в постигането на равенство; влияние на одита на равенството от страна на TUC: как одитът на равенството е довел до раждането на нови действия и подобрения.*

*Одитът позволил на TUC да изготви текущо състояние на проблемите, свързани със съотношението равенство/разнообразие (по отношение на пол, раса, сексуална ориентация, възраст, увреждане) на базата на подробна информация за **структурите**: правила, членство и назначаване, нещатни служители и такива на пълн щат, **представителство**; **синдикатите като работодатели**: политики*

<sup>13</sup> TUC (Федерация на синдикатите във Великобритания), *Одит на равенството 2007 г. Статистически доклад върху синдикалните действия, свързани с равенството*, Лондон, август 2007 г. Пълният документ може да бъде разгледан и свален от уебсайта на TUC: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)



## ИНТЕГРИРАНЕ НА РАВЕНСТВОТО В СТРАТЕГИИТЕ, ПОЛИТИКИТЕ И ПРАКТИКИТЕ НА СИНДИКАТИТЕ

*за равни възможности, прегледи на заплащането и условията и профили на персонала, за да се уверят, че липсва непреднамерена предразположеност към дискриминация; **синдикални услуги и обучение:** услуги и придобивки за членовете, мониторинг на случаите на дискриминация отнесени към Трибунала по заетостта, **обучаване на служителите и нещатаните представители по въпросите на равенството; кампании, успешни инициативи.***



## 3.2. Пропагандиране на успешни действия за постигане на равенство на работното място<sup>14</sup>

- Процесът за прилагане на равенството на практика
- Факторите, мотивиращи и влияещи върху действията за постигане на равенство
- Съдържание на действията за постигане на равенство
- Методи и инструменти

Тази част се базира на ноу-хау и доказателства, произтичащи от литература и сравнителни изследвания на европейско ниво при пропагандирането и внедряването на успешни политики и практики за равенство на ниво фирма.

Конкретните цели на обучението в тази част са:

- Да се изградят /подобрят компетентностите и уменията, от които синдикалните действащи лица, опериращи на ниво фирма имат нужда, за да предприемат извършването на анализ/диагностика на състоянието на равенството в рамките на отделна организация, да поставят цели по отношение на равенството и да планират и приложат ефективни действия за постигането му;

<sup>14</sup> Тази част е изготвена на базата на следните документи и материали: Е. Олгиати (редактор), *Е-равенство. Нови хоризонти за жените и бизнеса*, Регионална фондация П. Севезо, Европейска комисия, Милано 1998 г.; Е. Олгиати, Дж. Шапиро, *Пропагандиране на равенство на половете на работното място*, Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, Дъблин, 2001 (докладът може да бъде разгледан и свален от уебсайта на Европейската фондация, на следния адрес : <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0161.htm>); Европейска фондация за подобряване условията на живот и труд, *Качество на заетостта и труда на жените: Инструменти за промяна*, Европейска фондация, Дъблин 2006 г. (пълният доклад може да бъде разгледан и свален от уебсайта на Европейската фондация, на следния адрес: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef02110.htm>).



- Да се предложат методи и инструменти с цел подобряване на действията за постигане на равенство на работното място.

За да бъдат постигнати тези цели на обучението ще бъдат изследвани множество теми, за които е доказано, че са свързани с успешните действия за постигане на равенство:

- Процесът на прилагане на равенството;
- Факторите, мотивиращи и влияещи върху действията, свързани с равенството;
- Съдържанието на действията за постигане на равенство;
- Методи и инструменти.

### 3.2.1. Процесът за прилагане на равенството на практика

Доказателства от национална и европейска литература и сравнителни изследвания показват, че предприемането на действия, насочени към постигането на равенство на работното място предполагат радикална организационна промяна, изискваща промени в политиката, практиката, поведението, културата и ценностите.

В действителност, програмите за равенство, подобно на други програми за организационни промени, изискват един добре планиран и изчерпателен подход за управление на промяната. Доказателствата на база случаи и примерите за добра практика показват, кои са основните съставки, които биха могли да осигурят един правилен и ефективен подход за управление на промяната:

- Анализ на проблемните области от гледна точка на равенството;
- Задаване на цели за и планиране постигането на равенство;



- Осигуряване на инвестиции във финансови и човешки ресурси с цел постигане на определените цели за равенството;
- Мониторинг на постигнатите резултати по отношение на равенството;
- Интегриране на равенството в рамките на други стратегии и политики за управление на човешките ресурси (УЧР);
- Ангажиране и мобилизиране на главните действащи лица (синдикални представители, среден и висш мениджърски състав; жени и мъже служители);
- Комуникиране на нуждата от действие и постигнатите резултати.

### 3.2.2. Фактори и мотивиращи действия, влияещи върху постигането на равенство

- Външни фактори
- Вътрешни фактори

Когато анализираме конкретен организационен контекст с цел въвеждане на промяна, е важно да разберем и осъзнаем набора от възможности и ограничения, които биха могли да повлияят на действията за постигане на равенство.

Доказателствата показват, че редица фактори, действащи в рамките на външната и вътрешна среда на организацията, биха могли да повлияят в положителна насока прилагането на политиките и практиките за равенство (те се наричат също така механизъм за привеждане в действие на равенството).



### 3.2.2.1. Външни фактори

- Институционалната рамка
- Системата от индустриални отношения и колективното договаряне
- Промените в рамките на конкурентните пазари и пазарите на труда

Външните фактори са онези, които въздействат върху средата извън организацията и са признати, че влияят върху стратегическите действия и избор на компанията. Сравнителният анализ на голям брой примерни случаи подчертава някои приложими външни фактори, влияещи върху действията за постигане на равенство:

- Институционалната рамка;
- Системата от индустриални отношения и колективното договаряне;
- Конкурентният пазар;
- Външният пазар на труда.

#### 3.2.2.1.1. Институционалната рамка

Институционална рамка означава всички институции и органи, външни за организацията, които оказват влияние върху развитието и прилагането на политиките за равенство. По-конкретно, това се отнася до законодателството, публични и частни институции, които биха могли да бъдат национални или наднационални.

**Правната рамка** е основен механизъм за приваждане в действие на равенството в повечето от примерните случаи. Доказателствата показват, че действията за постигане на равенство се влияят от конкретните разпоредби, третиращи въпросите на равенството (напр. европейското и



национално законодателство, оказващо правен натиск върху организациите да не дискриминират и да предприемат действия за подпомагане на равенството) и във всеобщото трудово законодателство (напр. законите, регулиращи непълното работно време и/или гъвкавостта).

Освен това **европейските и национални програми**, подпомагащи равенството, предоставят на организациите обосновката, техническата и финансова подкрепа за инициирането и разработването на действия за пропагандиране на равенство.

#### 3.2.2.1.2. Системата от индустриални отношения и колективното договаряне

Националните системи за индустриални отношения и колективното договаряне, валидно за цели отрасли, биха могли да окажат голямо влияние върху равенството на работното място.

Петгодишният проект за изследвания върху равните възможности и колективното договаряне, проведен от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд показва, че «колективното договаряне е допълнителен инструмент към законовите разпоредби при подпомагането и укрепването на равните възможности»<sup>15</sup>.

Макар че конкретни членски характеристики на националните и отрасловите системи за индустриални отношения определят степента на представителство/участие на служителите в действия за постигане на равенство на ниво фирма, отрасловите колективни споразумения биха могли да определят рамка от възможности и ограничения, които да влияят върху съдържанието на действията за постигане на равенство на работното място.

#### 3.2.2.1.3. Конкурентният пазар

Голямо количество изследвания показват, как пазарните условия биха могли да влияят в позитивна насока върху действията за постигане на равенство, или, по-общо казано, биха могли

---

<sup>15</sup> Bleijenberg и др., 1999 г.



да насърчат разработването на новаторски подходи за управление на човешките ресурси.

Много примерни случаи показват, че увеличената пазарна конкуренция поради глобализацията изисква от организациите да подобрят качеството на продуктите и услугите си и да повишат удовлетвореността на клиентите. Постигането на тези подобрения зависи от приноса на човешките ресурси: поради тази причина уменията и потенциала на една разнообразна работна сила трябва да бъде развит и използван в пълна степен.

Нещо повече, твърде радикални промени се случват в състава на клиентската база за все повече и повече продукти и услуги (напр. явления на феминизация на клиентската база, увеличен брой клиенти измежду членовете на етнически групи, и т.н.). При конкурентното предизвикателство да се отговори на нуждите на клиентите, това акцентира колко е важно за компаниите да постигнат една балансирана и разнообразна работна сила, която да отразява променящата се клиентска база.

#### 3.2.2.1.4. Външният пазар на труда

Ниският процент на плодовитост и паралелните явления при едно застаряващо население причиняват значителни промени в пазара на труда. Доказателствата сочат, че свободните работни места останали вследствие пенсиониращи се работници ще се запълнят не чрез нарастване на коефициента на демографско заместване, а от групи работници, понастоящем слабо представени на трудовия пазар (напр. жени и имигранти)<sup>16</sup>.

Нещо повече, статистиката показва повсеместно увеличено участие на жените на пазара на труда, едно развитие, което върви ръка за ръка с цялостното подобряване на нивото на образование при жените в цяла Европа. Предвижданията сочат, че жените ще продължат да

---

<sup>16</sup> Нортън Дж. и Фокс Р., *Уравнението на промяната*, Вашингтон, окръг Колумбия, Американска асоциация на психолозите, 1997 г.



съставляват нарастващ дял от работната сила в бъдеще. Разработването на програми за равенство ще помогне на организациите да си осигурят възможности за привличане и назначаване на работа на най-добрите хора от най-големия наличен фонд с таланти.

На последно място по ред, но не и по значение, недостигът на умения в определени области на външния пазар на труда добавя спешност към нуждата от инициативи за постигане на равенство, насочени към задържането на съществуващите умения в рамките на организацията (напр. жени, по-възрастни работници).

### 3.2.2.2. Вътрешни фактори

- Подкрепяща равенството организационна култура и ценности
- Новаторски подходи за управление на човешките ресурси
- Подход на партньорство към индустриалните отношения на ниво фирма

Вътрешните фактори се определят като ресурси и ограничения, действащи в рамките на структурата на дадена организация и е признато, че те влияят върху стратегическите действия и избор на компанията. Съответните вътрешни фактори, за които е установено, че влияят върху равенството, включват: подкрепяща равенството организационна култура и ценности, новаторски подходи за управление на човешките ресурси, партньорски подход към индустриалните отношения на ниво фирма.



### 3.2.2.2.1. Подкрепяща равенството организационна култура и ценности

Корпоративни ценности и култура „с център хората“ изглеждат съвместими с равенството, предоставяйки на организациите рамка, в която етническите и бизнес аргументи за равенство / разнообразие вървят ръка за ръка.

Много организации проактивно управляват своя вътрешен пазар на труда, за да превърнат в капитал ценността на човешките си ресурси. Това им позволява да задържат ноу-хау вътре в организацията като непрекъснато развиват и пренасочват своя персонал. Интегрирането на един подход, свързан с равенството в управлението на вътрешния пазар на труда ще помогне на организациите да си осигурят възможности да задържат и развият на най-добрите хора от най-големия наличен фонд с таланти.

### 3.2.2.2.2. Новаторски подходи за управление на човешките ресурси

Доказателствата от голям брой примерни случаи показват, че действията за постигане на равенство биха могли да допълват и подпомагат новаторско управление на човешките ресурси, като средство за постигане на стратегическите цели. Едно чувство за организационна осъзнатост по отношение на неизползвания потенциал на членовете на малцинствени групи, помага за поставяне под съмнение статистическата дискриминация, онована на стереотипно мислене.

Тази осъзнатост е особено изявена при компании, в които равенството е интегрирано в управлението на човешките ресурси. Насочените към човека подходи на новаторство представляват основен фактор за осигуряването на организационен успех (напр. примерни случаи илюстрират, как равните възможности развиват уменията на жените, подобряват качеството на живота им в процеса на работа и позволяват използване на пълния им потенциал. По този начин целите и приносът, в резултат както от равните възможности, така и от новаторските подходи, ориентирани към човека, се допълват и подпомагат едни други).



### 3.2.2.2.3. Социално партньорство на ниво фирма

Съществуват много европейски примерни случаи, които илюстрират как програмите за постигане на равенство се подпомагат на базата на споразумения между социалните партньори. Случаите също така показват, как социалният диалог на работното място може да предостави предимство чрез изграждането на контекст, в рамките на който се балансират потенциално противоречащите си нужди на служителите и работодателя.

Сътрудничеството между представители на работодателите и служителите се благоприятства от модели на индустриални отношения на участието.

Социалното партньорство на работното място може да повлияе различни аспекти и различни етапи на развитие на действията за постигане на равенство.

### 3.2.3. Съдържание на действията за постигане на равенство

- Назначаване и подбор
- Професионално развитие
- Организация на работа
- Атмосфера на равенство в организацията

Тази част изследва и илюстрира всички аспекти на заетостта в една организация, които трябва да бъдат взети предвид и обхванати при планирането и прилагането на действия за постигане на равенство на работното място. Установени са четири области, а именно:

- Назначаване и подбор;
- Професионално развитие;
- Организация на работа;
- Атмосфера на равенство в организацията.



Тези области трябва също така да бъдат взети предвид когато се извършва одит на равенството, когато се определят цели и програми за постигане на равенство, когато се извършва мониторинг върху резултатите от действията за постигане на равенство.

Ето някои примери за действия, предприети в рамките на всяка област от съдържанието:

### 3.2.3.1 Назначаване и подбор

Това е свързано с инструментите и механизмите, благоприятстващи достъпа на една разнообразна работна сила.

Доказателствата от европейските примерни случаи потвърждават, че едно действие, фокусирано върху назначаването и подбора, представлява първата основна стъпка, предприета от някои компании, с цел да се опитат да изпробват и разширят достъпа на слабо-представени социални групи до работни места и представят разбивка на явленията за сегрегация на работното място.

Действията биха могли да се състоят в определянето на конкретни или общи цели за назначаване и/или преглед на някои от или на всички политики, процедури и практики за назначаване и подбор.

Инициативите могат да варират от конкретни мерки с цел уверяване, че липсва дискриминация; разширяване достъпа на слабо представените групи при нетрадиционни работни места; интегриране на равенството в цялостните политики, процедури и практики на компанията с цел увеличаване броя на кандидатстващите и назначенията сред членовете на слабопредставените групи и получаване на една по-балансирана и разнообразна работна сила.



Действията за постигане на равенство биха могли да се фокусират върху обявите за работа; длъжностните характеристики и изисквания; процеса на подбор.

Ето някои примери:

- Преглед на езика на обявите за работа и медиите;
- Действия за привличане на кандидати от слабопредставени групи в нетрадиционни области;
- Осигуряване на прозрачни процедури;
- Обучение по въпросите на равенството за целия персонал, занимаващ се с назначаването и подбора;
- Изискване от интервюиращите и от агенциите за подбор на персонал да аргументират основанията за техния избор и да предоставят обратна връзка както на успешите, така и на неуспешите кандидати.

### 3.2.3.2 Професионално развитие

Професионалното развитие е основен лост за отстраняване причините за дискриминацията или дадено неизгодно положение, осигурявайки всички служители да достигнат пълния си потенциал.

Равенството в тази област може да бъде стимулирано чрез действия, насочени към определени целеви групи или фокусиране върху конкретни организационни области, и/или чрез преглед на политиките, процедурите и практиките и въвеждането на новаторски начини за развиване на служителите в унисон със справедливата оценка на техните възможности и потенциал.

Голям брой примерни случаи показват, че промените в политиките, процедурите и практиките, произтичащи от една страна от новаторските подходи за управление на човешките ресурси, и от друга, от действия за постигане на равенство, биха могли да се допълват взаимно. Интересно е



за отбелязване, че едно успешно действие за постигане на равенство би могло да индуцира нужда от създаване на нови оперативни инструменти за управление на човешките ресурси, целящи, например, да оценят потенциала на служителите и да въведат инициативи за професионално развитие, с цел подобряване на достъпа на слабо представените групи до по-висши позиции; чрез въвеждането на нова система за преквалификация на служителите.

Действията за постигане на равенство биха могли да се фокусират върху различните аспекти на професионално развитие, като например: обучение; професионално развитие и кариера, пренасочване-съкращение.

Ето някои примери:

- Отворено вътрешно рекламиране на всички позиции;
- Менторство в подкрепа на членовете на слабо представените групи;
- Развиване на членове на слабо представените групи в лидерски роли;
- Промяна на професионалните лидерски профили и роли;
- Изработени специално и индивидуализирани целеви обучения и инициативи за развитие;
- Инициативи за пренасочване, основани на заздравяване уменията и компетентностите на работниците, чиято позиция на пазара на труда е по-слаба.

### **3.2.3.3.      *Организация на работа***

Това се отнася до модела на организацията на работа и мерките за гъвкавост.

Множество примерни случаи показват, че една промяна в модела на работа – напр. съвкупност от различни умения у един служител, работа в екип, ангажираност и/или участие на работниците, работната среда – биха могли да помогнат за преодоляването на неизменното



разделение на труда, което съществува сред работната сила и поради тази причина съществуват явления като сегрегация в работата.

Що се отнася до мерките за гъвкавост, доказателства от успешен опит по отношение на равенството предоставят известни насоки за това как да се осигури „устойчива” гъвкавост, т.е. гъвкавост, която е способна да хармонизира потенциално противоречащите си нужди от работа и семеен/социален живот, без да се изостря сегрегацията или маргинализацията.

На този аспект е отделено специално внимание в окончателния доклад от изследването „Пропагандиране на равенство между половете на работното място”, организирано от Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд. Доказателства от анализ на примерни случаи в компании показва, че макар да споделят общи характеристики, мерките за гъвкавост са създадени, за да паснат на отделната организация, и те поради тази причина предимно отразяват конкретни нужди на организацията и служителите. Въпреки това са изготвени известни хипотези за това как тези мерки могат да повлияят на равенството. «Подходите, посредством които дадена стандартна мярка, като например работа на непълнен работен ден, се определя като подходяща за нуждите на една предполагаемо стандартна ... група, напр. само за работещи майки, е по-вероятно да има негативно влияние върху „гъвкавите работници”. Това е така, защото тези подходи са склонни да преекспонират явления, като например маргинализацията на работната сила, липсата на възможности за професионално развитие, и дискриминацията по отношение на повишението и сегрегацията на работното място, също така и в статистическо отношение. Обратното, повечето холистични подходи, които разглеждат гъвкавостта като средство за осигуряване на баланс между работата и личния живот, и които проектират /разработват редица решения, приложими към различни проблеми и различни хора, без разграничение, базирано на индивидуални или йерархични позиции, изглеждат по-благоприятни за равенството. При този подход, мерките имат склонност да са по-



индивидуализирани и самите те са гъвкави; следователно те могат да бъдат отменени, когато не са необходими и биха могли да бъдат намерени нови решения»<sup>17</sup>.

Ето някои примери:

- Промяна в модела на организация на работата, като например създаване на екипи с разнородни умения и функции;
- Устойчива гъвкавост като например индивидуализирано гъвкаво работно време; обратими нещатни договори; работа на половин щат; разпростиране на работата на непълнен работен ден и върху ръководните нива; договори за почасова работа; гъвкаво работно време за определена група, обратими договори за работа от разстояние; мерки за помирение.

#### 3.2.3.4. Атмосфера на равенство в организацията

Тя се отнася до онези дейности, насочени към установяването на една атмосфера на равенство, чрез промяна в организационната култура, така че да бъдат преодолени стереотипите и да се осигури възприемането от всички служители на ценности, начини на мислене и поведение, които съответстват на равенството.

Действията за постигане на равенство в тази област са насочени към осигуряването хората да бъдат третираны по скоро като индивиди, отколкото като членове на стереотипни групи.

Ето някои примери:

- Интегриране на равенството във всички стратегически цели;

---

<sup>17</sup> Е.Олгиати, Дж. Шапиро, 2001г.



## ИНТЕГРИРАНЕ НА РАВЕНСТВОТО В СТРАТЕГИИТЕ, ПОЛИТИКИТЕ И ПРАКТИКИТЕ НА СИНДИКАТИТЕ

- Оценяване на резултатите от работата на мениджърите за постигане на целите, свързани с равенството;
- Осигуряване на обучение за осведомяване на всички служители по отношение на дискриминацията и предразсъдъците;
- Преглед на писмените материали и реклами и осигуряване тяхната съвместимост с равенството/разнообразието;
- Пропагандиране на инициативи – насочени към мъжете и жените – имащи за цел информиране и повишаване на осведомеността по проблемите и практиките на равенството, напр. дискуссионни групи, дневни работни сесии, семинари, комуникации чрез интранет, и т.н;
- Предприемане на действия за пропагандиране на начин на мислене и поведение, съвместими с целите на равенството /разнообразието;
- Пропагандиране на политики и обучение за борба със сексуалния тормоз;
- Изготвяне и публикуване на писмени практически кодекси или наръчници по конкретни проблеми, напр. сексуален тормоз или назначаване/подбор, или относно цялостните политики, процедури и практики на организацията;
- Провеждане на проучвания върху климата на равенство и удовлетворението на служителите.



### 3.2.4. Методи и инструменти за постигане на равенство

- Преглед на политиките и практиките на организацията
- Мониторинг

Тази финална част илюстрира две конкретни дейности, за които е доказано, че са приложими при пропагандирането и прилагането на успешни политики и практики за равенство, осигуряващи дългосрочна устойчивост:

- Преглед на политиките и практиките на организацията;
- Мониторинг.

#### 3.2.4.1. Преглед на политиките и практиките на организацията

- Количествен анализ
- Качествен анализ

Извършването на каквато и да било организационна промяна изисква точен поглед върху настоящата ситуация.

Ако не се измери и оцени състоянието на равенството в рамките на дадена организация, е изключително трудно да се установи, къде биха могли да се проявят вероятна дискриминация и неравенство и какви действия трябва да бъдат предприети.



За да се изгради един точен поглед върху ситуацията от гледна точка на равенството, се предлагат две различни дейности:

- Количествен анализ;
- Качествен анализ.

#### 3.2.4.1.1. Количествен анализ

Събирането и анализирането на основни данни за положението на различните социални групи служители в организацията, представлява съществена първа стъпка при определянето на областите на съдържание на действията за постигане на равенство.

Важно е да се анализира цялостното положение на служителите в рамките на дадена организация, както и по групи професии, йерархични нива, вид договор и т.н.

Анализът на количествените данни би могъл да установи различните видове сегрегация. За да се определят областите за действие е особено важно да се определи къде и защо могат да се появяват случаи на неравенство. Това се постига чрез оценяване влиянието на политиките, процедурите и практиките посредством качествен анализ.

#### **Примерни показатели**

**Процентът на феминизация** показва дела на жените от общия брой служители в цялата организация, по категории, йерархични нива и вид договор, професионални групи. Едно баансирано участие на жените и мъжете предполага от 40 до 60% представителство на който и да било от двата пола. Същият показател може да бъде използван за измерване на дела на други социални групи.



**Индексът на сегрегация или Индекс на различието**, показва дела на членовете на дадена социална група, които трябва да се изместят в рамките на професионалните групи, йерархични нива, категории персонал или видове договори в дадена фирма, с цел постигане на вътрешен баланс.

Индексът на сегрегация  $D$  е даден като  $D = \sum |C_i - U_i| / 2$  където  $C_i$  е процентът на една популация (например, мъже) в  $n$ -тата категория на дадена класификация, а  $U_i$  е процентът на другата популация (жени) в  $n$ -тата категория. Следователно  $D$  е процентът от всяка една популация, който трябва да смени категорията си, за да стане разпределението му равно на това на другата популация. (0 = максимален баланс; 50% = максимален дисбаланс)

### 3.2.4.1.2. Качествен анализ<sup>18</sup>

С цел осигуряване способността на дадена организация да привлече, подбере и развие служителите си от най-широкия възможен фонд с разнообразни таланти, в използваните методи трябва да липсва пристрастие или предразсъдъци. Пристрастията и предразсъдъците могат да се породят от пропуски в политиките и процедурите, от културната среда и нагласи и поведения на индивиди, които влияят върху начина, по който те провеждат и прилагат политиките и процедурите. По този начин пристрастията и предразсъдъците могат да доведат до привидно неутрални политики и процедури, които имат коренно различно влияние върху конкретните социални групи (напр. жени).

С цел идентифициране на вероятните пристрастия или предразсъдъци в рамките на политиките, процедурите и практиките на една организация, които биха попречили на жените или членовете

---

<sup>18</sup> Различните контролни списъци са разработени от Ета Олгиати и Джилиан Шапиро и са ревизирани от автора.



на други социални групи да влязат в дадена организация или да израстват в нейните рамки, трябва да бъдат анализирани и прегледани четири области на заетост:

- Назначаване и подбор,
- Професионално развитие,
- Организация на работа,

**Атмосфера на равенство.**

#### *Назначаване и подбор*

Мониторингът и анализирането на количествени данни биха могли да подчертаят дисбалансите на различните етапи от процедурата по назначаване. Всеки установен случай на неравенство може да е резултат от пропуски в политиките, процедурите и практиките на организацията, като например:

- Когато се обявява едно свободно работно място, езикът и общоприетите представи може да не насърчават явно членове от различни социални групи да кандидатстват; публикуването на обяви единствено или предимно в една географска зона или зона на разпространение на изданието, биха могли да ограничат разнообразието от потенциални кандидати, които да ги видят;
- Въвеждането на ирелевантен критерий за избор би могъл да има ефекта на ограничаване избора на кандидати и поради тази причина да дискриминира косвено. Доказателствата предполагат, че членовете на някои социални групи (напр. жени) често не могат да кандидатстват за позиции, особено в нетрадиционни области, тъй като те не могат да удовлетворят изискванията, описани в обявата. Въпреки това, често се оказва, че тези изисквания не съответстват на действителните, изисквани за длъжността;



- Можем да се предпазим от решенията за избор, базирани на стереотипи, субективна преценка или допускания, като контролираме процеса и проверяваме за пристрастия.

Тук е представен примерен контролен списък, насочен към преглед на тази област от заетостта:

#### *Обяви за работа*

- Дали езикът, използван в обявите за работа насърчава най-обширния и разнообразен фонд от вероятни кандидати да подадат документи?
- Дали използваните метафори насърчават най-обширния и разнообразен фонд от вероятни кандидати да подадат документи?
- Дали медиите, в които се появяват обявите, са достъпни от страна на най-широкия и разнообразен фонд от вероятни кандидати?

#### *Длъжностна характеристика*

- Дали длъжностната характеристика е написана ясно ?
- Дали длъжностните характеристики се осъвременяват периодично?
- Дали уменията, качествата, образованието и опита, които се изискват съгласно дадена длъжностна характеристика, действително са необходими на практика за позицията?
- Дали описанието на условията за всички позиции е точно, особено когато те се отнасят до възможността за работа извънредно, пътуване на дълги разстояния или през нощта, работа през нощта, работа на смени и т.н.?

#### *Процес на подбор*

- Дали професионалните тестове са подходящи и са непредубедено средство за оценяване на



уменията и качествата, необходими за работата?

- Дали компанията изисква от персонала и мениджърите, които са подбрали кандидати за интервю, да аргументират основанията, на които са направили своя избор?
- В случай че компанията използва външни агенции за подбор на персонал, дали тя предприема действия, за да се увери, че техните процедури не са предубедени и основани на предразсъдъци?
- Дали компанията изисква от външните агенции за подбор на персонал, които са избрали кандидати за интервю, да аргументират основанията, на които са направили избора си?
- Дали компанията дава на интервюиращите ясни насоки и процедури, за да осигури интервюто да отразява действителните изисквания на длъжността и на организацията и че то не е предубедено и основано на предразсъдъци?
- Дали компанията редовно обучава и предоставя актуална информация на интервюиращите относно законодателството, свързано с равенството и подходите на добри практики на водене на интервю, с цел избягване на преценки на основата на допускания и стереотипи?
- В случай че компанията използва външни агенции за подбор на персонал, дали тя предприема действия, за да осигури техния процес на провеждане на интервю да е непредубеден и неосновен на предразсъдъци?

### Професионално развитие

При развитието в кариерен план и обучението равенството може да бъде подсилено, като служителите се развиват съобразно справедливата оценка на техните способности и потенциал. Мониторингът и анализирането на количествени данни би могло да подчертае дисбалансите по отношение достъпа до обучение, повишение и развитие, а и пренасочване. Важно е да се



проведе една оценка на равенството, с цел проверка дали условията за обучение, повишение и кариерно развитие и процедурите и практиките за пренасочване са непредубедени и неосновани на предразсъдъци.

Ето един примерен контролен списък, целящ преглед на тази област от заетостта:

#### *Обучение*

- Дали възможностите за обучение са налични за мъжете/жените/членовете на различни социални групи във всички професионални групи, йерархични нива и функции?
- Дали възможностите за обучение са налични за работещите на непълен работен ден или/и за нетипичните работници?
- Дали индивидуалните нужди от обучение и личностно развитие са обект на регулярен преглед при различните професии, йерархични нива и функции, с цел изготвяне и прилагане на планове за действие?
- Дали системата и критериите за определяне и подбор на служителите за обучение с цел осигуряване на равен достъп на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, са обект на редовен преглед?
- Дали от мениджърите, отговарящи за определянето и подбора на служителите за обучение, се изисква да аргументират основанията, на които се вземат решенията?
- Осигурено ли е организационните аспекти и местоположение да не предотвратяват достъпа на мъже/жени/членове на различни социални групи до инициативи за обучение?



### *Повишение и развитие*

- Осигурено ли е свободните работни места и възможностите за работа да се рекламират в цялата организация?
- Съществуват ли професионални зони в организацията, които са заети предимно от единия пол /социална група? Дали някоя от тези области имат малък или никакъв напредък в кариерата и възможности за развитие?
- Дали от мениджърите, отговарящи за повишението, се изисква да аргументират базата на която са взети решенията?
- Дали възможностите за развиване на множество умения са предоставени на мъжете /жените/ членовете на различни социални групи във всички професионални области, йерархични нива и функции?
- Дали тези възможности са предоставени за пълен работен ден и непълен работен ден или за други нетрадиционни договори?
- Осигурено ли е приноса и потенциала на мъжете/жените/членовете на различни социални групи да е оценяван и възнаграждаван еднакво?
- Дали „твърдите умения”, като например контролирането, командването и ръководенето, се отчитат и ценят ?
- Дали „меките умения”, като например консултирането, подпомагането, комуникирането и т.н. се отчитат и ценят?
- Дали специалните познания, придобити на позицията, се ценят и възнаграждават?
- Дали мълчаливите умения се отчитат и ценят?
- Дали опитът, който служителят е придобил извън работата, се признава и ценят?



- Дали мъжете /жените/членовете на различни социални групи, работещи на непълен работен ден или на нетрадиционни договори се зачитат, ценят и възнаграждават по същия начин, както персонала на пълен щат?
- Съществуват ли процедури за индивидуална оценка, за да се оценят способностите и потенциала на всички служители в различните професии, йерархични нива и функции?
- Дали е осигурено еднакво заплащане за еднаква работа?
- Дали е осигурено еднакво заплащане за работа със сравнима стойност?

#### *Пренасочване/съкращаване*

- Взети ли са мерки за предвиждане на технологичните и организационни промени, с оглед задържане и пренасочване на мъжете/жените/членовете на различни социални групи в различните професии, йерархични нива и функции?
- Взети ли са мерки за задържането на мъжете/жените/членовете на различни социални групи чрез пренасочване по време на промени в организацията ?
- Съществува ли система и критерии за идентифициране и избор на излишни работници за обучение с цел пренасочване, които да са обект на редовен преглед с цел гарантиране липсата на предубеденост и предразсъдъци?
- Когато трябва да бъдат съкратени работници и позиции, вземат ли се мерки за подпомагане на съкратените мъже/жени/членове на различни социални групи в различните професии, йерархични нива и функции?

#### Организация на работа

Начинът, по който е организирана работата, оказва важно влияние върху резултатите от работата на различните служители на работното място, техния достъп до различни позиции и техните



възможности за продължителна заетост и развитие. По този начин организацията на работа играе важна роля при подпомагане развитието на равенството.

Анализът трябва да разгледа две групи от взаимно свързани въпроси: онези, свързани с модела на организация на работата и другите, отнасящи се до постигането на гъвкавост, както по отношение на организацията, така и на нейните служители.

Ето един примерен списък с цел преглед на тази област от заетостта:

#### *Модел на работата*

- Осигурено ли е организацията на работа да не налага сегрегация по отношение на позициите и да не пречи на жените/мъжете/членовете на различни социални групи да получават професионално развитие?
- Дали цялостната организация е йерархична (напр. малко възможности за израстване в кариерата, лоша професионална мобилност, неизменчиво разпределение на задачите между ролите)?
- Има ли области в компанията, където организацията на работа е йерархична (с малко възможности за израстване в кариерата, лоша професионална мобилност, неизменчиво разпределение на задачите между ролите)?
- Има ли области в компанията, където има твърдо разделение между мъжка и женска работа?
- Има ли области в компанията, където има безперспективни работни места, и/или където професионалните групи се характеризират с ниски проценти на повишение и лоши възможности за професионално развитие? Дали някои от тези позиции или области са заети предимно от членове на конкретна социална група (напр. жени, етнически малцинства и др.)?



- Съществуват ли работни места в организацията, които са изцяло или частично изключени за определена социална група (напр. жени, хора с различни способности/заложби) поради условия на околната среда?

#### *Гъвкавост*

- Осигурено ли е мерките за гъвкавост да се прилагат по начини, които отговарят на целите както на организацията, така и на равенството?
- Дали се прави преглед на различни гъвкави форми за организация на работата, за да се оцени дали те имат коренно различен ефект върху конкретна група работници?
- Осигурено ли е мерките за гъвкавост да не представляват бариера, която да пречи на достъпа на мъже/жени/членове на различни социални групи до определени работни места, обучение и възможности за професионално развитие?
- Осигурено ли е мерките за гъвкавост, като например непълният работен ден, работата на непълен щат, работата от разстояние, и т.н., да не засилват явленията на сегрегация?
- Осигурено ли е мъжете /жените/членовете на различни социални групи, работещи на непълен работен ден и по други гъвкави начини, да могат да започнат работа на пълен работен ден и обратното?
- Осигурено ли е приетите гъвкави мерки да отговарят на нуждите на бизнеса и служителите?

#### Атмосфера на равенство

Основна категория неравенство на работното място е свързана с културата. Неизследвани стереотипни допускания пораждаат процедури и практики на работа, които стават част от организационната култура и така позволяват дискриминация.



Важно е да осигурим хората да са третирани по-скоро като индивиди, отколкото като членове на стереотипни групи. Това означава да съдим за хората според достойнствата им, а не да действаме на базата на допускания за това как „се държи винаги ” някаква група, към която те може би принадлежат.

Ето един примерен контролен списък, с цел преглед на тази област от заетостта:

- Дали в близкото минало организацията официално или неофициално е получила някакви оплаквания от страна на персонала за дискриминация?
- Дали организацията има приети политики и процедури за борба с всяка форма на дискриминация?
- Дали в близкото минало организацията официално или неофициално е получила някакви жалби от страна на персонала за сексуален тормоз?
- Дали в близкото минало организацията е получила официално или неофициално някакви жалби от страна на персонала за психически тормоз?
- Дали организацията има приети политики и процедури за борба със сексуалния тормоз и психическия тормоз?
- Дали компанията анализира организационната си култура с цел установяване на вероятните стереотипи или допускания, базирани на предразсъдъци за конкретна социална група, които засилват явления на сегрегация?
- Осигурено ли е работните места да не се разпределят на базата на стереотипни допускания? (напр. работни места, особено подходящи за жени, работни места, особено подходящи за мъже)



- Дали компанията осигурява хората да са третирани като индивиди, а не като членове на стереотипни групи? (напр. „мъжете работят повече часове” спрямо „жените работят по-малко часове”, „мъжете имат самообладание и умения за контрол” спрямо „жените имат “обгрижващи ” умения, „мъжете са ангажирани с живот в работата” спрямо „жените са повече ангажирани с живота в къщи”, „мъжете имат технически умения” спрямо „жените не са подходящи за техническа работа” ...)
- Има ли в организацията професионални области, които считате за особено подходящи за определена социална група? Защо?
- Гарантира ли компанията, че персоналът и мениджърите, отговарящи за подбора, повишението и професионалното развитие не съдят за хората на базата на допускания и стереотипи?
- Гарантира ли компанията, че устната и писмена комуникация не отразяват стереотипи?
- Гарантира ли компанията, че организационният ѝ имидж не рефлектира или не налага стереотипи?
- Ако компанията предоставя информация, насоки и обучение относно проблемите на равенството, то предоставя ли се това на всички служители, или само на определени социални групи?

### 3.2.4.2. Мониторинг<sup>19</sup>

Мониторинг върху равенството означава събиране и анализиране на статистически данни за позицията на жените/мъжете/членовете на различни социални групи в рамките на дадена

---

<sup>19</sup> Контролните списъци са разработени от Етта Олгиати и Джилиан Шапиро и са ревизирани от автора.



организация, както и периодична информация относно влиянието на политиките, процедурите, практиките, поведението и културите върху една разнообразна работна сила.

Като цяло, мониторингът позволява на организациите да установят постигнатото и проблемите, като резултат от действия за постигане на равенство. Мониторингът също така показва къде да се коригира и/или разшири обхватът на подхода, който е в процес на възприемане.

Мониторингът може да предостави периодична картина на разпределението на служителите на дадена компания по пол и по различни социални групи. Той предоставя данни за потока на движение на служителите – навътре, навън, нагоре, надолу и по хоризонтала на организацията.

По този начин мониторингът служи като основа за сравнителен анализ. Мониторингът върху равенството на половете /разнообразието позволява да се диагностицират областите, които може да се нуждаят от по-близко или по-задълбочено изследване.

Редовното събиране на данни позволява на основните действащи лица да определят дали дадено действие за постигане на равенство е ефективно и дали се изискват допълнителни усилия, или различни действия.

Доказателствата от примерни случаи на европейско ниво показват важността на събирането на данни и мониторинга върху заетостта и различните области от взаимоотношенията при заетостта, а именно, назначаването и подбора, професионалното развитие, организацията на работа.

Ето един примерен контролен списък, целящ събирането на данни и извършването на мониторинг върху различните области на заетост.



### Заетост

- Всеобща заетост по пол/различни социални групи;
- Заетост по категории персонал и вид договор;
- Заетост по категории персонал и йерархични нива;
- Заетост по не-управленски професионални групи.

### Назначаване и подбор

- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, кандидатстващи за работни места в различните области в рамките на дадена организация (по йерархични нива, вид договор, функция и т.н.);
- Дял на кандидатстващите мъже/жени/членове на различни социални групи, на които е предложено работно място в различните области в рамките на организацията (по йерархично ниво, вид договор, функция, и т.н.).

### Професионално развитие

#### *Обучение*

- Разпределение на служителите по пол/различни социални групи в различните професии, йерархични нива и функции, предприемащи обучение
- Разпределение на служителите по пол/различни социални групи, представени в различните видове курсове за обучение (напр.: обучение на/извън работното място, техническо/нетехническо, краткосрочно/дългосрочно, и т.н.)
- Разпределение на служителите по пол/различни социални групи при различните видове договори (на пълен щат, на непълен щат, и т.н.) предприемащи обучение



### *Повишение и развитие*

- Разпределение на служителите по пол/различни социални групи, трудов стаж, образование, ранг и йерархично ниво
- Процент на повишенията по пол/различни социални групи, професия, йерархично ниво и функция
- Процент на повишенията по пол/различни социални групи и вид договор (на пълен щат, непълен щат, работа от разстояние, други договори)
- Заплащане по пол/различни социални групи (като цяло и при различните професии, йерархични нива и функции).

### *Пренасочване/съкращение*

- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, които се пренасочват от пълен щат към друг вид договор (напр. непълен работен ден, намалено работно време, работа на половин щат)
- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, които се пренасочват към позиции, които са подобни като съдържание и включват задачи, подобни на ролята при предишното им работно място
- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, които се пренасочват към позиции, предлагащи по-големи възможности за кариерно развитие, отколкото ролята на предишното им работно място
- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, на които е предоставено обучение с цел пренасочване
- Дял на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, които са в процес на съкращаване



- Дял на съкратените мъже/жени/членове на различни социални групи, които са получили подкрепа за улесняване излизането им от организацията.

#### Организация на работа

- Брой и разпределение на мъжете/жените/членовете на различни социални групи, които работят при гъвкави форми на организация на работа: напр. работа на смени, договори за сумарно отчитане на работното време като брой часове на годишна база, работа с променлив график, договор на база хорариум/отработени часове, непълен работен ден, индивидуализирано работно време, временна работа, извънреден труд, споразумения за използване на отпуск, трудови договори на командировани лица, работа на половин щат, договор с фиксиран период на отпуск, работа от разстояние, и т.н.

#### Организационна и културна среда

- Брой жалби от персонала за дискриминация, официално или неофициално през последните ..... години?
- Брой жалби от персонала за сексуален тормоз, официално или неофициално през последните ..... години?
- Брой жалби от персонала за психически тормоз, официално или неофициално през последните ..... години?