


УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО
В БЪЛГАРИЯ:
ПРАВНО-ПОЛИТИЧЕСКИ
ПРЕДПОСТАВКИ И САМОРЕГУЛАЦИЯ



**УПРАВЛЕНИЕ
НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ:
ПРАВНО-ПОЛИТИЧЕСКИ
ПРЕДПОСТАВКИ И САМОРЕГУЛАЦИЯ**

Настоящият доклад представя основните регулаторни, политически и институционални параметри, които влияят на управлението на многообразието в сферата на пазара на труда в България. Разгледани са четири основни тематични направления: равнопоставеност, недискриминация и социално включване, равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация, равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства и равноправие и равни възможности за хората с увреждания. Всяко тематично направление, освен за съответното българско законодателство, съдържа информация относно релевантните международни договори и стандарти, както и директивите и стратегическите документи на Европейския съюз. Докладът е разработен в рамките на инициативата *DIVERSE.BG: Създаване и прилагане на Харта на многообразието в България*.

Автори:

Д-р Татяна Новосолова, научен сътрудник, Център за изследване на демокрацията
Д-р Мария Йорданова, главен експерт, Център за изследване на демокрацията

Редакционен съвет:

Д-р Огнян Шентов
Димитър Марков
Руслан Стефанов



Този доклад е финансиран по програма „Права, равенство и гражданство“ (2014-2020) на Европейския съюз. Съдържанието на доклада представя гледната точка на неговите автори, които единствени носят отговорност за него. Европейската комисия не отговаря за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се в него информация.



Текстът е лицензиран под [Криейтив Комънс Признание-Некомерсиално-Без производни 4.0 Международен Лиценз](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). За да се запознаете със съдържанието на лиценза, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> или изпратете писмено запитване до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

ISBN: 978-954-477-367-0

Център за изследване на демокрацията, 2019
София 1113, ул. „Александър Жендов“ № 5
тел.: (+359 2) 971 3000, факс: (+359 2) 971 2233
www.csd.bg, csd@online.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ.....	5
ВЪВЕДЕНИЕ.....	7
1. УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО В КОНТЕКСТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (КСО).....	9
1.1. МНОГООБРАЗИЕ.....	9
1.2. УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	12
1.3. КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ.....	16
2. НОРМАТИВНА УРЕДБА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ.....	21
2.1. РАВНОПОСТАВЕНОСТ, НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ.....	21
2.2. РАВНОПРАВИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ДВАТА ПОЛА И ХОРАТА С РАЗЛИЧНА ПОЛОВА ИДЕНТИЧНОСТ И/ИЛИ СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ.....	35
2.3. РАВНОПОСТАВЕНОСТ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ЕТНИЧЕСКИ МАЛЦИНСТВА.....	52
2.4. РАВНОПОСТАВЕНОСТ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ.....	63
3. ПОДХОДИ И ИНИЦИАТИВИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77

СПИСЪК С ТАБЛИЦИТЕ

ТАБЛИЦА 1: КАТЕГОРИИ И ВИДОВЕ МНОГООБРАЗИЕ.....	11
ТАБЛИЦА 2: МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТ, НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ.....	23
ТАБЛИЦА 3: ИНСТРУМЕНТИ НА ЕС ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТ, НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ.....	25
ТАБЛИЦА 4: МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПРАВИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ДВАТА ПОЛА И ХОРАТА С РАЗЛИЧНА ПОЛОВА ИДЕНТИЧНОСТ И/ИЛИ СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ.....	36
ТАБЛИЦА 5: ИНСТРУМЕНТИ НА ЕС ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПРАВИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ДВАТА ПОЛА И ХОРАТА С РАЗЛИЧНА ПОЛОВА ИДЕНТИЧНОСТ И/ИЛИ СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ.....	38
ТАБЛИЦА 6: МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПРАВИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ЕТНИЧЕСКИ МАЛЦИНСТВА.....	53
ТАБЛИЦА 7: ИНСТРУМЕНТИ НА ЕС ОТНОСНО ПРИНЦИПА НА РАВНОПРАВИЕ И РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ЕТНИЧЕСКИ МАЛЦИНСТВА.....	56
ТАБЛИЦА 8: МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ ОТНОСНО РАВНОПРАВИЕТО И РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ.....	65

СПИСЪК С КАРЕТАТА

КАРЕ 1: КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ КАТО СРЕДСТВО ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО.....	72
КАРЕ 2: ФОРУМ „ЖЕНИТЕ ТАЛАНТИ В БИЗНЕСА – НЕВЕРОЯТНАТА ТИ“.....	74
КАРЕ 3: ЕТИЧЕН КОДЕКС НА L'ORÉAL.....	75

РЕЗЮМЕ

Интензивните глобални процеси през последните няколко десетилетия, социалното разслоение, миграцията и задълбочаващите се демографски тенденции от различен характер подчертават необходимостта от политики и мерки за ефективното управление на многообразието във всички аспекти на социалния живот. За да запази своята стабилност в условията на подобни разнопосочни динамики и нарастваща социална турбулентност, пазарът на труда се нуждае от въвеждане на нова икономическа култура, от възприемане и прилагане на нови етични норми по отношения на условията за полагане на труд в процеса на разширяване на възможностите за професионална реализация¹.

Настоящият доклад представя основните регулаторни, политически и институционални параметри, които влияят на управлението на многообразието в сферата на пазара на труда в България. Основните идеи на доклада са разгледани в три раздела.

Първият раздел дефинира понятията „многообразие“ и „управление на многообразието“ и анализира доколко управлението на многообразието влияе и може да служи като индикатор за изпълнението на политиките за постигането на корпоративна социална отговорност (КСО).

Вторият раздел разглежда нормативната основа, която създава предпоставки за това, компаниите да предприемат мерки, свързани с управлението на многообразието в България. Тематичният фокус на раздела е върху четири основни направления:

- равнопоставеност, недискриминация и социално включване;
- равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация;
- равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства; и
- равноправие и равни възможности за хората с увреждания.

¹ Микова, В., и Курукафов, Т., *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса*, 2010 г., http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii_

Всяко тематично направление, освен за съответното българско законодателство, съдържа информация относно релевантните международни договори и стандарти, както и директивите и стратегическите документи на Европейския съюз.

Третият раздел изследва изпълнението на нормативните разпоредби и представя обзор на съществуващите подходи и инициативи, които допринасят за насърчаването на управлението на многообразието в България. Хартата на многообразието е разгледана като пример за гъвкав подход за саморегулация, подходящ както за големите мултинационални компании, така и малките и средни предприятия (МСП).

Заклучението обобщава предимствата за компаниите от приемането и изпълнението на институционални политики за управление на многообразието за постигане на ефективна конкурентоспособност и демонстриране на корпоративна социална отговорност.

ВЪВЕДЕНИЕ

Девизът на Европейския съюз, „Обединени в многообразието“ е ключов и основополагащ принцип за ефективното упражняване на личната свобода. Той подчертава ролята на различните култури и ценности във формирането на устойчива социална система, способна да се адаптира към променящите се външни фактори на заобикалящата я среда. Различията – не като препятствия и бариери, а като обединителна сила, която спомага за разгръщане на социалния потенциал и допринася за положителното развитие на системата – е основополагащата идея на европейския правов ред. В този контекст, многообразието не е просто характеристика на системата, а търсен резултат: качество, което следва да се насърчава; актив, който следва да се развива. Интензивните глобални процеси през последните няколко десетилетия, социалното разслоение, миграцията и задълбочаващите се демографски тенденции от различен характер подчертават необходимостта от политики и мерки за ефективното управление на многообразието във всички аспекти на социалния живот. За да запази своята стабилност в условията на подобни разнопосочни динамики и нарастваща социална турбулентност, пазарът на труда се нуждае от въвеждане на нова икономическа култура, от възприемане и прилагане на нови етични норми по отношения на условията за полагане на труд в процеса на разширяване на възможностите за професионална реализация². Въвеждането на активна институционална политика на многообразието дава значителни предимства на компаниите в поне пет важни направления:

- 1) засилване на ролята на културните ценности вътре в организацията;
- 2) подобряване на корпоративната репутация;
- 3) принос за привличането и задържането на високоталантливи хора;
- 4) повишаване на мотивацията и ефикасността на работните сили;
- 5) подобряване на изобретателността и творчеството на служителите³.

Целта на настоящия доклад е да представи основните регулаторни, политически и институционални параметри, които влияят на управлението на многообразието в сферата на пазара на труда в България. Основните идеи на доклада са разгледани в три раздела. Първият раздел дефинира понятията „многообразие“ и „управление на многообразието“ и анализира доколко управление-

² Микова, В., и Курукафов, Т., *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса*, 2010 г., <http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii>.

³ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

то на многообразието влияе и може да служи като индикатор за изпълнението на политиките за постигането на корпоративна социална отговорност (КСО). Вторият раздел разглежда нормативната основа, която създава предпоставки за това, компаниите да предприемат мерки, свързани с управлението на многообразието в България. Тематичният фокус на раздела е върху четири основни направления: равнопоставеност, недискриминация и социално включване, равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация, равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства и равноправие и равни възможности за хората с увреждания. Всяко тематично направление, освен за съответното българско законодателство, съдържа информация относно релевантните международни договори и стандарти, както и директивите и стратегическите документи на Европейския съюз. Третият раздел изследва изпълнението на нормативните разпоредби и представя обзор на съществуващите подходи и инициативи, които допринасят за насърчаването на управлението на многообразието в България. Заключението обобщава предимствата за компаниите от приемането и прилагането на институционални политики за управление на многообразието за постигане на ефективна конкурентоспособност и демонстриране на корпоративна социална отговорност.

1. УПРАВЛЕНИЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО В КОНТЕКСТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (КСО)

Този раздел изследва практическото приложение на понятията „многообразие“ и „управление на многообразието“ в сферата на пазара на труда. Също така, разделът представя кратък обзор на литературата относно концепцията „корпоративна социална отговорност“ и анализира степента, до която управлението на многообразието може да се разглежда като индикатор за социалния принос на корпоративните политики.

1.1. Многообразие

Разбирането за понятието „многообразие“ се развива от 1970 г., когато терминът се използва предимно по отношение на нуждата от увеличаване на половата, национална или етническа представителност в работната сила⁴. В този свой смисъл, терминът е близък по значение до т.нар. позитивно действие („affirmative action“) за назначаването и задържането на работа на повече хора от слабо представени „идентичностни групи“⁵. Основният недостатък на политиката на позитивно действие касае липсата на кариерно развитие на служителите от слабо представени групи: тяхното формално включване в работната сила не гарантира професионално израстване, което води до това да бъдат възприемани от своите колеги като неквалифицирани⁶. Този аспект предполага, че многообразието има както количествено, така и качествено измерение. В доклада на Европейската комисия „Разходите и ползите от многообразието“ от 2003 г. се отбелязва, че:

„Многообразието на работната сила в компаниите е свързано с политиките за наемане, задържане и развиване на служители от различни социални групи. В някои случаи това води до промяна в разнообразието от хора, които са наети, а в други – до промяна в типа на хора, които заемат управленски или технически позиции. Във всички

⁴ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

⁵ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

⁶ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

случаи, тези политики предполагат повече от спазването на националното законодателство против дискриминация.“⁷

Не съществува общоприета дефиниция за понятието „многообразие на работното място“, нито установена методика за оценка на компаниите относно това дали са „многообразни“ или не⁸. В най-общ план, концепцията за „многообразие“ се отнася до различните подходи, които хората от различните групи по идентичност имат към работата, и нивото на толерантност, което компанията демонстрира по отношение на личностните характеристики на всеки служител⁹. Политиките на многообразие следва да подчертават значимостта на индивидуалните умения, а не да се фокусират върху отделни критерии и признаци, които могат да бъдат повод за дискриминация¹⁰. Приоритет в случая е създаването на условия на труд, при които всеки служител има възможност да развие своите възможности.

В академичната литература съществуват няколко тълкувания на понятието „многообразие“. Някои автори разделят многообразието на два основни типа: 1) „повърхностно ниво“, което включва многообразие, основано на демографски признаци; и 2) „дълбочинно ниво“, което включва многообразие, основано на разликите в начина на мислене, убежденията и поведението¹¹. Таблица 1 представя разгърнат вариант на този модел и съдържа информация за отделните съответстващи категории и типове многообразие.

⁷ European Commission, *The Costs and Benefits of Diversity: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, 2003, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, Brussels, <https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20ExSum.pdf>.

⁸ European Commission, *The Costs and Benefits of Diversity: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, 2003, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, Brussels, <https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20ExSum.pdf>.

⁹ European Commission, *Practical Guide to Launch and Implement a Diversity Charter*, 2015, Directorate General for Justice and Consumers, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d757b218-6302-4ff6-a11a-f24133b3305b>; David Thomas and Robin Ely, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity”, *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

¹⁰ European Commission, *Practical Guide to Launch and Implement a Diversity Charter*, 2015, Directorate General for Justice and Consumers, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d757b218-6302-4ff6-a11a-f24133b3305b>.

¹¹ David Harrison *et al.* “Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface- and Deep-Level Diversity on Group Functioning”, *Academy of Management Journal*, vol. 45:5 (2002), pp. 1029-1045.

Таблица 1: Категории и видове многообразие

Категория	Вид многообразие
Социални разлики	Раса Етнос Пол Възраст Религия Сексуална ориентация Физически способности
Разлики в нивото на знания и умения	Образование Практическо познание Теоретична подготовка и експертиза Подготовка Опит Способности
Разлики в ценностите и убежденията	Културна среда Идеология
Личностни разлики	Когнитивен стил Емоционално предразположение Мотивационни фактори
Организационни разлики / разлики, свързани със статута в общността	Трудов стаж Позиция в организацията (тип и ниво на длъжност)
Разлики във връзките с общността	Работни контакти Приятелски кръг Връзки с общността Членство във формални / неформални групи

Източник: Elizabeth Mannix and Margaret Neale, "What Differences Make Difference?: The Promise and Reality of Diverse Teams in Organisations", *Psychological Science in the Public Interest*, vol.6:2 (2005), pp.31-55.

Алтернативна интерпретация на понятието „многообразието“ е моделът на четирите нива, който включва следните категории фактори: 1) личностни, 2) вътрешни, 3) външни и 4) организационни¹². Личностните фактори са строго индивидуални и касаят характера на всеки отделен служител. Вътрешните фактори включват показатели като възраст, пол, сексуална ориентация, етнос, раса и физически способности. В групата на външните фактори са показатели като

¹² Относно теорията за четирите нива на многообразието, вж. Lee Gardenswartz and Anita Rowe, *Diverse Teams at Work: Capitalising on the Power of Diversity*, Alexandria VA: Society for Human Resource Management, 2008.

географско местоположение (т.е. къде се намира компанията), доход, лични навици, навици за отдих и прекарване на свободното време, религия, образование, професионален опит, външен вид и семейно положение. Организационните фактори обхващат тип и ниво на длъжност, съдържателна дейност, отдел в компанията, ръководна позиция и членство в профсъюз¹³.

1.2. Управление на многообразието

Съществуват различни определения на понятието „управление на многообразието“. Според някои анализатори това е управленческа философия, която разпознава и отдава значимост на хетерогенността в организациите с цел подобряване на тяхната производителност¹⁴. Това е и проактивна стратегия, която отчита ползите от различията на работното място и се стреми максимално да използва потенциала на всички служители¹⁵. Управлението на многообразието е процес, който създава добавена стойност за компаниите и е насочен към бъдещето¹⁶.

Управлението на многообразието включва стратегическите, комуникационните и управленческите подходи, на които компаниите разчитат, за да си осигурят оптимална комбинация от работна ръка, с която да се гарантира постигането на корпоративните цели и да се повиши конкурентоспособността¹⁷. Тези подходи са базирани на три основни групи предпоставки: етични, регулаторни и икономически¹⁸. Етичните предпоставки следва да осигуряват равни възможности за служителите от различните идентичностни групи, представени в компанията. Регулаторните предпоставки се отнасят до спазването на установените законови разпоредби за равнопоставеност и борба с дискриминацията. Икономическите предпоставки целят повишаването на ефективността, продуктивността и печалбата.

¹³ Lee Gardenswartz and Anita Rowe, *Diverse Teams at Work: Capitalising on the Power of Diversity*, Alexandria VA: Society for Human Resource Management, 2008.

¹⁴ Mustafa Ozbilgin and Ahu Tatli, Mapping out the Field of Equality and Diversity: Rise of Individualism and Voluntarism, *Human Relations*, vol.64:9 (2011), pp. 1229-1253.

¹⁵ David Subeliani and George Tsogas, Managing Diversity in the Netherlands: A Case Study of Rabobank, *The International Journal of Human Resource Management*, vol.16:5 (2005), pp.831-851.

¹⁶ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

¹⁷ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

¹⁸ European Commission, *The Costs and Benefits of Diversity: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, 2003, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, Brussels, <https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20ExSum.pdf>.

До средата на 90-те години на миналия век се открояват две доминанти парадигми за управление на многообразието: първо, недискриминация и справедливост (*discrimination-and-fairness paradigm*); и второ, достъп и легитимност (*access-and-legitimacy paradigm*)¹⁹. Във фокуса на първата парадигма – недискриминация и справедливост, са етичните и регулаторните предпоставки. Тази рамка за въвеждане на политики и мерки разглежда многообразието като създаване на равни възможности, равно (справедливо) третиране и спазване на трудовото законодателство относно изискванията за създаване на равни възможности. Основополагащият принцип тук е „всички служители са еднакви, разликите между тях не са от значение“²⁰. Сходството с политиките на позитивното действие не е случайно, тъй като основен критерий за оценка на ефективността на управлението на многообразието е успеваемостта на компаниите да назначат и задържат на работа определен брой служители от групи с различна идентичност. Състоянието и качеството на условията, които позволяват на служителите да развият и демонстрират своя професионален потенциал, отстъпват по важност на количествените показатели. Въпреки това трябва да се отбележи, че компаниите, които следват модела на недискриминация и справедливост, обикновено имат менторски програми и програми за кариерно развитие за служителите от представените групи с различна идентичност (жени, етнически малцинства), както и специализирани програми за насърчване на толерантността сред останалите служители²¹.

Втората парадигма – достъп и легитимност, цели да отговори на икономическите предпоставки за въвеждането на политики и мерки за управление на многообразието, поради което често е предпочитана като обосновка от бизнеса²². Фокусът на тази рамка е необходимостта от служители от групи с различна идентичност с цел на повишаване на достъпа на компаниите до тези групи. Основополагащият принцип тук е, че многообразието сред работната ръка допринася за легитимността на компаниите сред всички социални сегменти и така им позволява да достигнат до повече клиенти. На практика, тази рамка изисква от компаниите да доближат максимално своя демографски

¹⁹ David Thomas and Robin Ely, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity”, *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²⁰ David Thomas and Robin Ely, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity”, *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²¹ David Thomas and Robin Ely, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity”, *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²² David Thomas and Robin Ely, “Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity”, *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

профил до този на основната си клиентска маса. Управлението на многообразието се разглежда като инструмент за постигане на конкретни цели, които да доведат до преки предимства за компанията. Въпреки ползите си от гледна точка на бизнес логиката, рамката на достъп и легитимност крие рискове за отделните служители, които може да останат с усещането, че са използвани без това да спомага за професионалното им развитие²³.

През 1996 г. Томас и Ели разработват парадигмата на интеграция и учене (*integration and learning paradigm*), която представлява комбинацията от гореизложените рамки за управление на многообразието на работната сила²⁴. Тази парадигма разглежда многообразието като динамичен капитал, чието ефективно управление изисква както предоставяне на равни възможности, така и отчитане на културните различия между отделните служители и разпознаване на добавената стойност в тези различия. Основополагащият принцип тук е свързан с разбирането, че процесът на вземане на решение на служителите по време на работа неминуемо е повлиян от тяхната култура и идентичност. Целта на компаниите е да създадат благоприятни условия за интегриране на различните подходи и методи на работа на отделните служители, което от своя страна спомага в откриването на нови пазари и изготвянето на иновативни стратегии, продукти и бизнес практики²⁵. Този модел на управление на многообразието позволява на компаниите да приемат различията между своите служители и да се развиват. Това създава усещане сред служителите, че различията им ги обединяват и че именно те ги превръщат в един отбор²⁶.

Разходите и ползите от внедряването на политики и мерки за управлението на многообразието са предмет на множество академични и консултантски

²³ David Thomas and Robin Ely, "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²⁴ David Thomas and Robin Ely, "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²⁵ David Thomas and Robin Ely, "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

²⁶ David Thomas and Robin Ely, "Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity", *Harvard Business Review*, Sep-Oct (1996), <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.

изследвания²⁷. Сред ползите, които разнообразната работна ръка може да предостави на бизнеса са:

- достъп до нов пазар на работна ръка;
- подобряване на репутацията на компанията;
- превръщане на равенството и многообразието в ценности на компанията;
- насърчаване на новаторството и креативността сред служителите;
- подобрена мотивация и ефикасност;
- спазване на правните норми;
- конкурентно предимство;
- постигане на икономическа ефективност;
- нови възможности за маркетинг;
- повишено удовлетворение на клиентите.²⁸

Разходите, свързани с управлението на многообразието, включват материалните и нематериалните разноски, които компаниите следва да предвидят за въвеждането и изпълнението на съответните политики и мерки²⁹. Сред въз-

²⁷ Centre for Strategy and Evaluation Services, *Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, October 2003, <https://www.econbiz.de/Record/methods-and-indicators-to-measure-the-cost-effectiveness-of-diversity-policies-in-enterprises-final-report/10009638540>; Department for Business Innovation and Skills, *The Business Case for Equality and Diversity: A Survey of the Academic Literature*, BIS Occasional Paper No.4, January 2013, <https://www.gov.uk/government/publications/the-business-case-for-equality-and-diversity-a-survey-of-the-academic-literature>; *Diversity Management in 2008: Research with the European Business Test Panel*, developed as part of the European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013); Rossella Ricco and Marco Guerri, 'Diversity Challenge: An Integrated Process to Bridge the "Implementation Gap"', *Business Horizons*, vol.57 (2014), pp.235-245; *Diversity and Innovation: A Business Opportunity for All*, developed as part of the European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013), <http://www.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf>; Ramdane Djebarni and Samuel Ebie, 'Equality and Diversity Management: An Investigation into the Business Case of Equality and Diversity Practice in SMEs', *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities, and Nations*, vol.10:5, (2011), pp. 145-168; Economist Intelligence Unit, *Global Diversity and Inclusion: Perceptions, Practices and Attitudes*, Society for Human Resource Management, 2009.

²⁸ Кайл, М. и др., *Учебен наръчник по управление на разнообразието*, Международно общество за управление на разнообразието, 2007.

²⁹ European Commission, *The Costs and Benefits of Diversity: A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, 2003, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, Brussels, <https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/source/resources/references/others/17%20-%20Costs%20and%20Benefits%20of%20Diversity%20-%20EU%202003%20ExSum.pdf>.

можните материални разходи са инвестициите за обучение на служители, назначаване на специализиран персонал за управление на многообразието, разработване на институционални документи и организиране на процеси за оценка, отчитане и контрол. Важно е да се отбележи, че някои от тези инвестиции не са еднократни, а изискват предвиждане на бюджет в дългосрочен план. Разходите, включващи времеви ресурс, който ръководството на компаниите следва да отдели за изготвянето и изпълнението на съответните политики, както и риска, който компаниите поемат в случай че опитът за промяна на установената корпоративна култура се окаже неуспешен, са по принцип нематериални.

1.3. Корпоративна социална отговорност

Идеята за корпоративна социална отговорност (КСО) набира популярност през 60-те години на миналия век в контекста на нарастващата социална ангажираност с негативните въздействия върху околната среда в резултат от човешката дейност. Екологичните проблеми не признават политически граници, което налага разбирането, че тяхното решаване не следва да се търси единствено посредством законодателни мерки. Това разбиране се подкрепя от бизнеса, тъй като то създава условия за саморегулация сред частния сектор и по този начин позволява да се ограничи държавната намеса в него. С цел да подобрят своята репутация и привлекат повече клиенти, предприятията предприемат институционални и организационни политики, насочени към постигането на обществено значими благоприятни ефекти.

През 2001 г. Европейската комисия публикува работен документ относно създаването на европейска рамка за корпоративна социална отговорност, който съдържа следната дефиниция:

„Корпоративната социална отговорност е понятие, с което се означава интегрирането от страна на предприятията, на доброволна основа, на социалните и екологичните аспекти в икономическите им операции и във взаимодействието им със съответните заинтересовани страни.“³⁰

Социалната отговорност се простира отвъд спазването на правните задължения на предприятията към обществото и околната среда и представлява под-

³⁰ European Commission, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, 18 July 2001, Brussels, <https://www.jussemp.org/Resources/Corporate%20Activity/greenbookeu.html>.

ход за управление на промяната и постигането на баланс между социалното развитие и повишаването на конкурентоспособността³¹.

Обновената стратегия на Европейския съюз за корпоративна социална отговорност, разработена през 2011 г., предлага по-широко определение на понятието като „отговорността на предприятията за въздействието, което оказват на обществото.“³² Стратегията уточнява:

„За да се съобразят изцяло със своята корпоративна социална отговорност, предприятията следва да разполагат с механизъм за интегриране на социалните въпроси и въпросите на околната среда, етиката, правата на човека и потребителите в стопанските си операции и в основната си стратегия, в тясно сътрудничество със заинтересованите страни с цел:

- оптимизиране създаването на общи ценности за техните собственици/акционери и другите заинтересовани страни, както и обществото като цяло;
- идентифициране, предотвратяване и смекчаване на евентуалното неблагоприятно въздействие.

Сложността на този механизъм зависи от фактори като размера на предприятието и естеството на неговите операции. За по-голяма част от малките и средните предприятия, и особено за микропредприятията, е вероятно механизмът, свързан с поемането на КСО, да остане неформален и интуитивен.“³³

Стратегията на Европейския съюз следва да се разглежда в контекста на съществуващите международни инициативи и стандарти за насърчаване на корпоративна социална отговорност. Инициативата *Глобален договор на Организацията на обединените нации* (ООН) (UN Global Compact) стартира през 1999 г., като призовава компаниите да възприемат десет универсални принципа в областта на правата на човека, трудовите стандарти, околната среда и

³¹ European Commission, *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, 18 July 2001, Brussels, <https://www.jussempere.org/Resources/Corporate%20Activity/greenbookeu.html>.

³² Съобщение от Комисията до Европейския парламент, до Съвета, до Европейския икономически и социален комитет и до Комитета на регионите, *Обновена стратегия на ЕС за периода 2011-2014 г. за корпоративна социална отговорност*, COM(2011) 681, 25.10.2011 г., Брюксел, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>.

³³ Съобщение от Комисията до Европейския парламент, до Съвета, до Европейския икономически и социален комитет и до Комитета на регионите, *Обновена стратегия на ЕС за периода 2011-2014 г. за корпоративна социална отговорност*, COM(2011) 681, 25.10.2011 г., Брюксел, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>.

борбата с корупцията, и да ги приложат в своите бизнес стратегии и всекидневната си практика³⁴. Глобалният договор е платформа за партньорство и диалог, за повишаване на взаимодействието между компаниите, специализираните организации на ООН, бизнес асоциациите и неправителствените и синдикални организации. Тя е насочена към намаляване на негативните ефекти от стопанската дейност, насърчаване на етични бизнес стандарти и изпълнение на Целите за устойчиво развитие³⁵.

Глобалният договор е пряко свързан с *Рамката на ООН за защита, зачитане и отстраняване на нарушения на правата на човека в бизнеса* (UN "Protect-Respect-Remedy" Framework), приета през 2008 г.³⁶ Тази рамка се основава на три принципа:

1. задължението на държавата да защитава правата на своите граждани от нарушение от трети страни, включително и от бизнеса;
2. отговорността на бизнеса да спазва правата на човека;
3. по-голям достъп на пострадалите от нарушение на правата до съдебни и несъдебни мерки за отстраняване на нарушението³⁷.

С цел подпомагане на компаниите в изпълнението на Рамката, през 2011 г. е публикуван наръчникът „Ръководни принципи на ООН за бизнес и права на човека“³⁸.

Друг важен международен инструмент за насърчаване на корпоративна социална отговорност е Стандарт ISO 26000:2010, „Насоки за социална отговорност“. Стандартът представлява стратегически документ с практическа насоче-

³⁴ За повече информация относно Глобалния договор на ООН, http://www.unglobalcompact.bg/?page_id=143; <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>; Ursula Wynhoven, "The Protect-Respect-Remedy Framework and the United Nations Global Compact", *Santa Clara Journal of International Law*, vol.9:1 (2011), pp.81-100.

³⁵ За повече информация относно Глобалния договор на ООН, http://www.unglobalcompact.bg/?page_id=143. За информация относно Целите за устойчиво развитие, вж. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

³⁶ За повече информация относно Рамката на ООН за защита, зачитане и отстраняване на нарушения на правата на човека в бизнеса, <https://www.business-humanrights.org/en/un-secretary-generals-special-representative-on-business-human-rights/un-protect-respect-and-remedy-framework-and-guiding-principles>; Ursula Wynhoven, "The Protect-Respect-Remedy Framework and the United Nations Global Compact", *Santa Clara Journal of International Law*, vol.9:1 (2011), pp.81-100.

³⁷ Вж. <https://www.business-humanrights.org/en/un-secretary-generals-special-representative-on-business-human-rights/un-protect-respect-and-remedy-framework-and-guiding-principles>.

³⁸ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 2011, United Nations, Geneva, https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Вж. още: European Parliament, *Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2017, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).

ност, разработен с цел да служи като „пътна карта“ за изготвяне и изпълнение на политики и мерки за повишаване на благоприятното обществено въздействие от дейността на организациите, в това число и компаниите³⁹. Насоките обхващат седем тематични области:

1. Организационно управление.
2. Права на човека (жалби, дискриминация, уязвими групи, граждански и политически права, икономически, социални и културни права).
3. Трудови практики (условия на труд, социална закрила, безопасност на труда, професионално развитие).
4. Околна среда (предотвратяване на замърсяването, устойчиво използване на ресурси, опазване на околната среда и биоразнообразие, климатични промени).
5. Справедливост и прозрачност (антикорупция, отговорно политическо включване, честна конкуренция, зачитане на правото на собственост).
6. Потребители (честна реклама, гарантиране на безопасност и качество на стоки, продукти и услуги, клиентско обслужване, достъп до услуги от първа необходимост).
7. Включване и развитие на общността (създаване на работни места и развиване на умения, социално инвестиране, здравеопазване, създаване на източници на доход, достъп до технологии)⁴⁰.

Управлението на многообразието е важен индикатор за това как предприятията се стремят да изпълняват своята социална отговорност⁴¹. От една страна, наличието на институционални политики за управление на многообразието създава условия за професионално и личностно развитие на служителите, като отчита техните различия и приноса, който могат да дадат за успешното реализиране на целите на отделните компании:

„Многообразието на компетенции и становища на членовете на административните, управителните и надзорните органи на предприятията спомага за доброто разбиране на организацията и дейностите на бизнеса на съответните предприятия. То дава възможност на членовете на тези органи да оспорват по конструктивен начин управлен-

³⁹ ISO 26000:2010 – Social Responsibility, <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

⁴⁰ ISO 26000:2010 – Social Responsibility, <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

⁴¹ Marta Starostka-Patyk et al. 'Diversity Management as a Part of Corporate Social Responsibility Policy', *Procedia Computer Science*, vol. 65 (2015), pp. 1038 – 1045; CSR Europe, *Blueprint for Embedding Human Rights in Key Company Functions*, 2016, <https://www.csreurope.org/blueprint-embedding-human-rights-key-company-functions#.XNVx7o4zblU>; Magdalena Andrejczuk and Marzena Strzelczak, *Diversity Management in Central and Eastern Europe: Lesson Learned and Potential for Growth*, 2017, https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=606999.

ските решения и да бъдат по-отворени към новаторски идеи, като по този начин се намери противодействие на сходството на мнения на членовете, също познато като „групово мислене“. По този начин то допринася за ефективен надзор на управлението и успешно управление на предприятието. Следователно е важно да се повиши прозрачността по отношение на прилаганата политика за многообразие. По този начин пазарът ще бъде информиран за практиките за корпоративно управление и ще окаже индиректен натиск върху предприятията за по-многообразни управителни съвети.⁴²

От друга страна, изпълнението на подобни политики дава възможност на предприятията да си взаимодействат ефективно с всички заинтересовани страни и да изграждат трайни и устойчиви връзки с всички сегменти на общността. По този начин, компаниите могат да оказват пряко въздействие върху политиките за социално включване и да бъдат надежден партньор в борбата със социалните неравенства.

⁴² Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2014 г. за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи, 15.11.2014 г, Брюксел. Пълен текст на Директивата е достъпен: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>.

2. НОРМАТИВНА УРЕДБА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Предмет на този раздел е обзор на международните и националните аспекти на нормативната уредба, която създава предпоставки за насърчаване на управлението на многообразието сред компаниите в България. Разделът е организиран тематично и разглежда действащата законова рамка и съществуващите национални политики, инициативи и държавни институции в четири основни направления: равнопоставеност, недискриминация и социално включване, равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация, равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства, и равноправие и равни възможности за хората с увреждания.

2.1. Равнопоставеност, недискриминация и социално включване

Принципът на равнопоставеност между хората и недопускането на дискриминация по каквито и да е признаци и показатели е в основата на съвременното международно право в областта на правата на човека. Към момента България е ратифицирала по-голямата част от съществуващите международни документи, свързани с правата на човека⁴³. Чл. 2 от *Всеобщата декларация за правата на човека*, приета от Общото събрание на ООН през 1948 г., гласи:

„Всеки човек има право на всички права и свободи, провъзгласени в тази Декларация, без никакви различия, основани на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, материално, обществено или друго положение.

Освен това, няма да се допускат никакви различия, основани на политическия, правния или международния статут на държавата или територията, към която човек принадлежи [...].“⁴⁴

Според чл. 2 от *Международния пакт за граждански и политически права*, приет от Общото събрание на ООН през 1966 г., „всяка държава - страна по този

⁴³ Актуална информация относно международните документи в областта на правата на човека, които България е подписала и/или ратифицирала е достъпна тук: <http://indicators.ohchr.org/>.

⁴⁴ За пълния текст на Всеобщата декларация за правата на човека вж.: <https://www.cdpd.bg/?p=element&aid=32>.

Пакт се задължава да зачита и гарантира на всички лица, намиращи се на нейна територия и под нейна юрисдикция, признатите им от този пакт права, без разлика на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други убеждения, национален или социален произход, имотно състояние, рождение или всякакви други признаци.⁴⁵

Предмет на международното правно регулиране е и принципът на социално включване, който гарантира правото за упражняване на труд и достъпа до социална закрила. Чл. 6 от *Международния пакт за икономически, социални и културни права*, приет от Общото събрание на ООН през 1966 г., признава правото на труд, „което включва правото на всеки човек да има възможността да изкарва прехраната си чрез труд, свободно избран или приет“ и задължава държавите-страни по този Пакт да вземат мерки за защитата на това право и неговото пълно осъществяване⁴⁶. Според чл. 7 от *Пакта*, държавите-страни по Пакта „признават правото на всяко лице да се ползува от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят по-специално:

- а) такова възнаграждение, което да обезпечи на всички работещи като минимум:
 - i) справедлива заплата и еднакво възнаграждение за равностойна работа без никакво различие, като особено на жените се гарантират работни условия, не по-лоши от тези на мъжете, и за равен труд – равна заплата;
 - ii) сносен живот за тях и семействата им съгласно разпоредбите на този пакт;
- б) безопасни и здравословни условия на труда;
- в) еднаква възможност за всеки да бъде повишаван в своята работа в съответна по-висока категория по никакви други съображения освен по старшинство и компетентност;
- г) почивка, отдих и разумно ограничаване на работното време и периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни.

Ключовите международни инструменти относно равнопоставеност, недискриминация и социално включване са представени в Таблица 2.

⁴⁵ За пълния текст на Международния пакт за граждански и политически права вж.: <https://www.ciela.net/svobodna-zona-darjaven-vestnik/document/-18856446/issue/3042/mezhdunaroden-pakt-za-grazhdanski-i-politicheski-prava>.

⁴⁶ За пълния текст на Международния пакт за икономически, социални и културни права вж.: <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-18856445/mezhdunaroden-pakt-za-ikonomicheski-sotsialni-i-kulturni-prava>. През юни 2019 г., Международната организация по труда прие Конвенция и Препоръка за насилието и тормоза в света на труда, вж. http://www.stsb.bg/ilo100_convention190/.

Таблица 2: Международни инструменти относно принципа на равнопоставеност, недискриминация и социално включване

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Всеобща декларация за правата на човека ⁴⁷	Общо събрание на Организацията на обединените нации	1948	Документът не изисква ратификация
Конвенция за защита на правата на човека и основните свободи ⁴⁸	Европейски съд по правата на човека, Съвет на Европа	1950	1992
Конвенция №111 относно дискриминацията в труда и професиите ⁴⁹	Международна организация на труда	1958	1960
Конвенция за борба срещу дискриминацията в областта на образованието ⁵⁰	Организация на обединените нации за образование, наука и култура, ЮНЕСКО	1960	1962
Европейска социална харта ⁵¹	Съвет на Европа	1961; 1996 (ревизирана)	2000
Международен пакт за граждански и политически права ⁵²	Общо събрание на Организацията на обединените нации	1966	1970
Международен пакт за икономически, социални и културни права ⁵³	Общо събрание на Организацията на обединените нации	1966	1970

⁴⁷ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=blg>.

⁴⁸ За пълния текст на Конвенцията, вж. [https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-14645246/konventsija-za-zashtita-na-pravata-na-choveka-i-osnovnite-svobodi\(ratifikatsirana-sas-zakon-priet-ot-narodnoto-sabranie-na-31-yuli-1992-g--dv-br-66-ot-1992-g-v-sila-za-republika-balgariya-ot-7-septemvri-1992-g\)](https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-14645246/konventsija-za-zashtita-na-pravata-na-choveka-i-osnovnite-svobodi(ratifikatsirana-sas-zakon-priet-ot-narodnoto-sabranie-na-31-yuli-1992-g--dv-br-66-ot-1992-g-v-sila-za-republika-balgariya-ot-7-septemvri-1992-g)).

⁴⁹ За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-13588464/konventsija-%E2%84%96-111-otnosno-diskriminatsiyata-v-oblastta-na-truda-i-profesiite-1958-g>.

⁵⁰ За пълния текст на Конвенцията, вж. www.unesco-bg.org/file_store/konventsija_borba_srestu_diskriminatsiya.pdf.

⁵¹ За пълния текст на Хартата, вж. <http://trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/998-evropeiska-sotzialna-harta-revizirana>.

⁵² За пълния текст на Пакта, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-darjaven-vestnik/document/-18856446/issue/3042/mezhdunaroden-pakt-za-grazhdanski-i-politicheski-prava>.

⁵³ За пълния текст на Пакта, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-18856445/mezhdunaroden-pakt-za-ikonomicheki-sotsialni-i-kulturni-prava>.

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Декларация за социална справедливост за справедлива глобализация ⁵⁴	Международната организация на труда	2008	Документът не изисква ратификация

Като държава – членка на Европейския съюз, България има ангажимент да изпълнява на национално ниво нормативните актове на Съюза. Правото на Европейския съюз в областта на дискриминацията е въведено с цел да се улесни функционирането на вътрешния пазар и във връзка с това в миналото е било ограничено само в сферата на заетостта⁵⁵. Впоследствие сферата на приложение на това право е разширена и обхваща достъпа до стоки и услуги и достъпа до държавната система за социални грижи, като мотивите за това са, че за да се гарантира равенството на работното място, е необходимо да се гарантира и равенството в други сфери, които оказват въздействие върху заетостта. Примери за това са *Директивата за достъп на мъже и жени до стоки и услуги*⁵⁶ (раздел 2.2) и *Директивата за расовото равенство*⁵⁷ (раздел 2.3). *Директивата за равно третиране в областта на заетостта*⁵⁸ от 2000 г., която забранява дискриминацията, основана на сексуална ориентация, увреждане, възраст и религия или убеждение, се прилага обаче само в сферата на заетостта⁵⁹.

През 2003 г. Европейската комисия и Съвета публикуват съвместен доклад относно социалното включване, който дефинира понятието социално изключване като „процес, при който определени хора са изтласкани на ръба на обществото и са възпрепятствани от пълно участие в него поради своята бедност или поради липсата на знания, умения и възможности за учене през целия живот, или в резултат от дискриминация. Това ги отдалечава от възможността за работа, доходи и образование, както и до социални и общностни мрежи и дейности. Те имат ограничен достъп до власт и до органите, вземащи решение, и така често се чувстват безвластни и неспособни да

⁵⁴ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm.

⁵⁵ Агенция на Европейския съюз за основните права и Съвет на Европа, „Наръчник по европейско право в областта на дискриминацията“, 2010, вж. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_BG.pdf.

⁵⁶ Директива 2004/113/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>.

⁵⁷ Директива 2000/43/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

⁵⁸ Директива 2000/78/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

⁵⁹ Агенция на Европейския съюз за основните права и Съвет на Европа, *Наръчник по европейско право в областта на дискриминацията*, 2010, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_BG.pdf.

упражняват контрол върху решенията, които влияят върху техния ежедневен живот⁶⁰. С цел гарантиране на принципа на социалното включване, на европейско равнище съществуват политики и мерки за борба с бедността и осигуряването на социална закрила. Достъпът до заетост и активното приобщаване на хората в трудоспособна възраст до пазара на труда са сред основните приоритети в това направление. Ключовите актове на Европейския съюз относно равнопоставеност, недискриминация и социално включване са представени в Таблица 3.

Таблица 3: Инструменти на ЕС относно принципа на равнопоставеност, недискриминация и социално включване

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Директива 2000/78/ЕО на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите ⁶¹	27/11/2000	Член 1: „Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите-членки на принципа за равно третиране.“
Договор от Лисабон за изменение на Договора за Европейския съюз и Договора за създаване на Европейската общност ⁶²	17/12/2007	Член 1а, Договор за Европейския съюз: „Съюзът се основава на ценностите на зачитане на човешкото достойнство, на свободата, демокрацията, равенството, правовата държава, както и на зачитането на правата на човека, включително правата на лицата, които принадлежат към малцинства. Тези ценности са общи за държавите-членки в общество, чиито характеристики са плурализъм, недискриминацията, толерантността, справедливостта, солидарността и равенството между жените и мъжете.“ Член 5б, Договор за създаване на Европейската общност: „При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.“

⁶⁰ Council of the European Union, *Joint Report by the Commission and the Council on Social Inclusion*, 5 March 2004, http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf.

⁶¹ Директива 2000/78/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

⁶² Договор от Лисабон, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Недискриминация и равни възможности: подновен ангажимент“ ⁶³	02/07/2008	„По-добрата правна защита срещу дискриминацията трябва да бъде придружена от активна стратегия за насърчаване на недискриминацията и предоставянето на равни възможности. В тази насока в настоящото съобщение са предложени действия, които да дадат нов тласък на диалога относно политиката за недискриминация и да доведат до по-ефективно използване на наличните инструменти като цяло и с особен акцент за насърчаване на социалното приобщаване на ромското население, като се отчитат значителните дискриминационни проблеми, пред които то е изправено.“
Препоръка на Комисията относно активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда ⁶⁴	03/10/2008	Държавите-членки да: 1. „Съставят и прилагат интегрирана комплексна стратегия за активното приобщаване на лицата, изключени от пазара на труда, която съчетава подходящото подпомагане на доходите, пазари, способстващи приобщаването, и достъп до качествени услуги. Политиките за активно приобщаване следва да улесняват интегрирането на лицата, които могат да полагат труд, на устойчиви и качествени работни места и да осигуряват на тези, които не могат да полагат труд, достатъчно средства за воденето на достоен живот, наред с насърчаването на социалното участие.“
Харта на основните права на Европейския съюз ⁶⁵	26/10/2012	Член 21, Недискриминация: „Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.“

⁶³ COM (2008) 420, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52008DC0420>.

⁶⁴ 2008/867/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32008H0867>.

⁶⁵ Харта на основните права на Европейския съюз, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване: европейска рамка за социално и териториално сближаване“ ⁶⁶	16/12/2010	Сред приоритетите на Платформата са подобряването на достъпа до заетост и активното приобщаване на хората, които са най-отдалечени от пазара на труда.
Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи ⁶⁷	22/10/2014	Член 19а: „Големите предприятия, които са дружества, извършващи дейност от обществен интерес, и които към датите на своите балансови отчети надвишават критерия за среден брой служители през финансовата година от 500 човека, включват в доклада за дейността нефинансова декларация, съдържаща информация в степен, необходима за разбиране на развитието, резултатите, състоянието на предприятието и въздействието на неговата дейност, отнасяща се като минимум до екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите [...]“.
Съобщение на Комисията: „По-добра работна среда за всички: от равни възможности към многообразие и включване“ ⁶⁸	19/07/2017	Документът представя стратегията, която Европейската комисия прилага за насърчване на многообразието при наемането на служители.

⁶⁶ COM (2010) 758, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:52010DC0758>.

⁶⁷ Директива 2014/95/ЕС, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.

⁶⁸ C(2017) 5300, https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_bg.

Принципът на равнопоставеност е залегнал в българската Конституция. По силата на чл. 6, ал. 2, „не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии [на гражданите], основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние“.⁶⁹ Закрилата от дискриминация в сферата на пазара на труда е гарантирана от чл. 8, ал. 3 от *Кодекса на труда*, който постановява, че:

„При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.“⁷⁰

Дискриминацията в сферата на трудовото право е инкриминирана. Според *Наказателния кодекс*, „който съзнателно попречи на някого да постъпи на работа или го принуди да напусне работа поради неговата народност, раса, религия, социален произход, членуване или нечленуване в синдикална или друга организация, политическа партия, организация, движение или коалиция с политическа цел или поради неговите или на ближните му политически или други убеждения, се наказва с лишаване от свобода до три години или глоба до пет хиляди лева“ (чл. 172, ал. 1)⁷¹.

Допълнителни разпоредби относно защитата от дискриминация при упражняване правото на труд се съдържат в *Закона за защита от дискриминация*⁷². Признаците, въз основа на които законът забранява пряка или непряка дискриминация, включват пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна (чл. 4, ал. 1). Случаите, когато тези признаци способстват за по-благоприятното третиране

⁶⁹ Конституция на Република България, (Обн. ДВ. бр. 56 от 13 Юли 1991 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 100 от 18 Декември 2015 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/521957377>.

⁷⁰ Кодекс на труда (Обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 9 2 от 6 Ноември 2018 г.), вж. <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

⁷¹ Наказателен кодекс (Обн. ДВ. бр. 26 от 2 Април 1968 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 16 от 22 Февруари 2019 г.), вж. <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1589654529>.

⁷² Закон за защита от дискриминация (Обн. ДВ. бр. 86 от 30 Септември 2003 г.; изм. ДВ. бр. 7 от 19 Януари 2018 г.), вж. <https://lex.bg/laws/ldoc/2135472223>.

на лице спрямо друго лице, се разглеждат като пряка дискриминация (чл. 4, ал. 2). Случаите, когато тези признаци са основание на по-неблагоприятното третиране на едно лице спрямо друго лице, се разглеждат като непряка дискриминация (чл. 4, ал. 3). Работодателят е задължен да осигурява еднакви условия на труд за всички служители (чл. 13, ал. 1), както и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд (чл. 14, ал. 1). Също така, работодателят следва да предостави на всички работници и служители равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им (чл. 15, ал. 1). В случай на оплакване от работник или служител за тормоз, включително сексуален тормоз, работодателят е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза и ако е необходимо, да наложи дисциплинарна отговорност (чл. 17). Задължение на работодателя е да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място (чл. 18). По силата на чл. 23 от *Закона за насърчаване на заетостта* при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние⁷³. Законът допуска изключения само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея (чл. 23).

Комисията за защита от дискриминация (КЗД), създадена по силата на *Закона за защита от дискриминация*, е специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминацията, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите (чл. 40, ал. 1)⁷⁴. КЗД има свои регионални представители, които оказват методическа помощ и дават независими консултации на гражданите по прилагането на *Закона за защита от дискриминация*, както и провеждат информационни кампании за популяризирането му⁷⁵. Комисията се състои от 9 души с мандат от 5 години. Производство пред КЗД се образува по: (1) жалба на засегнатите лица; (2) инициатива на комисията; (3) сигнали на физически и юридически лица, на държавни и общински органи (чл. 50). При осъществяване на своите правомощия комисията има право (1) да изисква

⁷³ Закон за насърчаване на заетостта (Обн. ДВ. бр. 112 от 29 Декември 2001 г.; изм. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/-12262909>.

⁷⁴ Закон за защита от дискриминация (Обн. ДВ. бр. 86 от 30 Септември 2003 г.; изм. ДВ. бр. 7 от 19 Януари 2018 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2135472223>.

⁷⁵ Комисия за защита от дискриминация, *Наръчник за равенство в третирането*, 2010, София, <http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii>.

документи и друга информация, свързана с проучването; (2) да изисква обяснения от проучваните лица по въпроси, свързани с проучването; (3) да разпитва свидетели (чл. 56, ал. 1). КЗД може да прилага следните принудителни административни мерки:

- да дава задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на законодателството за предотвратяване на дискриминация;
- да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация (чл. 76, ал. 1)⁷⁶.

Кодексът за социално осигуряване съдържа разпоредби за забрана на дискриминацията относно допълнителното доброволно осигуряване на работници и служители (чл. 231, чл. 283)⁷⁷. *Законът за социално подпомагане* гарантира достъпа до социални помощи с цел подкрепа на социалното включване (чл. 1, ал. 2) и подпомагане на трудовата заетост на безработни лица (чл. 1, ал. 4)⁷⁸. При предоставяне на социални помощи не се допуска пряка или непряка дискриминация на лицата, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна (чл. 3).

Според *Закона за счетоводството*, големите предприятия, които надвишават критерия за среден брой служители през финансовата година от 500 души, включват в доклада за дейността си нефинансова декларация (чл. 41)⁷⁹. Нефинансовата декларация съдържа описание на политиките на предприятията по отношение на дейностите им, осъществявани в областта на екологията, социалните въпроси и тези, свързани със служителите, правата на човека, борбата против корупцията (чл. 48, ал. 1). По отношение на социалните въпроси и тези, свързани със служителите, може да се опишат предприетите действия относно:

⁷⁶ Закон за защита от дискриминация (Обн. ДВ. бр. 86 от 30 Септември 2003г.; изм. ДВ. бр. 7 от 19 Януари 2018 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2135472223>.

⁷⁷ Кодекс за социално осигуряване (Обн. ДВ. бр. 110 от 17 Декември 1999 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 12 от 8 Февруари 2019 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1597824512>.

⁷⁸ Закон за социално подпомагане (Обн. ДВ. бр. 56 от 19 Май 1998 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2134405633>.

⁷⁹ Закон за счетоводството (Обн. ДВ. бр. 95 от 8 Декември 2015 г., изм. и доп. ДВ. бр. 37 от 7 Май 2019 г.), <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2136697598>.

- въпроси, свързани с числеността на служители от различни полове, като информацията може да бъде представена по области на заетост и по професии (равностойно заплащане на труда при различните полове за работа с еднаква стойност и др.);
- въпроси, свързани със заетостта, включително провеждане на консултации и участие на служителите при вземане на решения за условията на заетост и условията на труд (необходимост и честота от консултиране на служителите, брой новоразкрити работни места, дял на служителите със срочни договори и др.);
- отношенията на предприятието със синдикалните организации, включително зачитане на синдикалните права (социални придобивки на служителите);
- управление на човешкия капитал, включително управление на реструктурирането, управление на професионалното развитие, система за заплащане на труда и обучение (системи за заплащане на труда според времетраенето и според изработеното; среден брой часове обучение на година на служител; програми за преквалификация на служителите);
- здравословни и безопасни условия на труд (брой на трудовите злополуки, видове наранявания или професионални заболявания);
- връзки с потребителите, включително удовлетвореност на потребителите, достъпност, продукти с евентуално въздействие върху здравето и безопасността на потребителите (системи за управление на качеството);
- въздействието върху уязвимите потребители (осведомеността на потребителите относно безопасността на продуктите, насочени към уязвимите групи от потребители: деца, бременни жени и др.);
- отговорната търговия и отговорните научни изследвания (разбирането на рисковете, които носят търговията или изследванията);
- връзките с местните общности – етнически и религиозни, включително предприети мерки за социалното и икономическото развитие (например направени инвестиции за подобряване на състоянието на местните общности)⁸⁰.

Законовата основа за борба с дискриминацията е придружена от политики и мерки, които целят преодоляването на социалните неравенства и насърчава-

⁸⁰ Министерство на финансите, *Указание относно прилагане на глава седма, раздел трети „Нефинансова декларация“ и раздел четвърти „Консолидирана нефинансова декларация от Закона за счетоводството*, 21 декември 2017 г., <https://www.minfin.bg/bg/171>.

нето на социалното приобщаване. Приетата от Министерския съвет през 2013 г. *Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020* отчита, че „липсата на заетост е една от основните причини за бедност и социално изключване“ и поставя сред основните си приоритети „насърчаването на активното включване на отдалечените от пазара на труда – икономически неактивни, младежи, продължително безработни, лица на социално подпомагане, с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация или недостиг на ключови компетентности, хора с трайни увреждания, възрастни работници и други“.⁸¹ За тази цел, *Стратегията* предвижда пакет от мерки, който включва:

- повишаване на пригодността за заетост на безработни лица чрез предоставяне на обучение за придобиване на квалификация;
- осигуряване на заетост за уязвими групи на пазара на труда;
- реинтеграция на преждевременно напусналите образователната система;
- ефективно финансиране на достъпа до образование и обучение;
- осигуряване на услуги, необходими за социалното включване на най-отдалечените от пазара на труда групи с акцент върху социалните умения и подобряване на индивидуалната социална работа с тези лица;
- насърчаване на предприемачеството, включително и социалното предприемачество;
- осигуряване на условия за намаляване на броя на работещите бедни;
- организация на стажуване, специфично за работното място обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности за млади безработни без трудов опит, със средно и висше образование в публичния и реалния сектор.⁸²

За изпълнението на *Стратегията* ежегодно се изготвя *План за действие*. Осъществяването на координация, сътрудничество и консултация при разработването, провеждането, мониторинга и оценката на държавната политика в областта на социалното включване се извършва от Националния съвет по въпросите на социалното включване към Министерския съвет⁸³.

⁸¹ Министерски съвет, *Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020*, 2013, <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&P=378>.

⁸² Министерски съвет, *Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020*, 2013, <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&P=378>.

⁸³ За информация относно Националния съвет по въпросите на социалното включване, вж. http://saveti.government.bg/web/cc_201/1.

Друг важен инструмент в областта на социалното включване е *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г.* на Министерство на труда и социалната политика⁸⁴. *Програмата* се основава на три основни стълба: (1) по-висока и по-качествена заетост; (2) намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване; и (3) модернизиране на публичните политики⁸⁵. По отношение на социалното включване *Програмата* е насочена към изпълнението на насърчителни мерки за включване във всички сфери на живота на лица от уязвими групи, както и мерки за интеграция и включване в трудовата, културната, икономическата, социалната сфера на различни групи лица, като особено внимание се обръща на лицата с увреждания (в различните подгрупи), лица от малцинствата, бежанци и мигранти, младежите и възрастните хора, лицата с нисък социален статус, други групи лица в неравностойно положение с оглед тяхното ефективно включване в живота на обществото и създаване на предпоставки за изравняване на възможностите. Във фокуса на *Програмата* също така е реализирането с участието на всички заинтересовани страни (на национално и на местно ниво, представители на национално представените институции на работниците и служителите и на работодателите, органи на държавната и местната власт) на редица мерки за подобряване на социалния диалог през призмата на принципа на недопускане на форми на дискриминация при упражняване правото на труд⁸⁶.

Намаляването на броя на неактивните лица в трудоспособна възраст и ефективното включване и усвояване на умения от безработните от най-неравнопоставените групи са сред основните цели и приоритети на националната политика по заетостта през 2019 г.⁸⁷ За тази цел в своя *План за действие през 2019 г.* Агенцията по заетостта поставя като приоритет подобряването на качеството на работната сила и намаляването на регионалните и структурни различия в предлагането и посредством:

- повишаване квалификацията и уменията на безработни лица за постигане на по-добро съответствие с пазара на труда и потребностите на работодателите;
- подобряване уменията на зетите лица, за улесняване на преходите от заетост в заетост.⁸⁸

⁸⁴ Министерство на труда и социалната политика, *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020*, 2013, <http://esf.bg/informatsiya/>.

⁸⁵ Министерство на труда и социалната политика, *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020*, 2013, <http://esf.bg/informatsiya/>.

⁸⁶ Министерство на труда и социалната политика, *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020*, 2013, <http://esf.bg/informatsiya/>.

⁸⁷ Министерство на труда и социалната политика, *Национален план за действие по заетостта през 2019 г.*, <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&i=249>.

⁸⁸ Агенция по заетостта, *План за действие на Агенцията по заетостта през 2019 г.*, <https://www.az.government.bg/pages/planove-i-programi/>.

Целевите групи на активната политика на пазара на труда, определени в *Националния план за действие по заетостта през 2019 г.*, включват:

1. Продължително безработни лица
 - без квалификация и с ниско образование, в т.ч. от ромски произход;
 - безработни на социално подпомагане.
2. Безработни младежи до 29 г.
 - безработни до 25 г.;
 - младежи, които нито се обучават, нито са заети;
 - младежи, рано отпаднали от системата на образованието.
3. Безработни без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, независимо от възрастовата група
 - безработни лица без квалификация от области с равнище на безработица над средното за страната;
 - безработни с недостиг на ключови компетентности;
 - безработни с ниско общо образование (включително от ромски произход);
 - безработни на социално подпомагане.
4. Безработни над 50-годишна възраст
 - без квалификация и с ниско общо образование;
 - в предпензионна възраст;
 - с нетърсена от работодателите квалификация.
5. Безработни лица с трайни увреждания
 - безработни лица с квалификация, но с потребности от активиране;
 - безработни лица без квалификация.
6. Неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.
 - от области с равнище на безработица над средното за страната;
 - без квалификация и с ниско общо образование;
 - с период на неактивност повече от две години⁸⁹.

⁸⁹ Министерство на труда и социалната политика, *Национален план за действие по заетостта през 2019 г.*, <https://www.misp.government.bg/index.php?section=POLICIES&l=249>.

2.2. Равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация

Принципът на равноправие между половете е закрепен в международното право. *Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените*, приета от Общото събрание на ООН през 1979 г., определя като дискриминация срещу жените всяко разграничение, изключване или ограничение въз основа на пола, което не позволява на жените, независимо от своето семейно положение, да упражняват правата на човека и основните свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или друга сфера (чл. 1)⁹⁰. Изпълнението и прилагането на *Конвенцията* се наблюдава от Комитета за премахване на дискриминацията срещу жените към Службата на Върховния комисар по правата на човека. Комитетът се състои от 23 международни експерти по правата на жените, чиито функции включват разглеждането на националните доклади, които държавите – страни по *Конвенцията* представят относно мерките, предприети за нейното изпълнение, и разработването на препоръки по теми, на които държавите – страни по *Конвенцията* следва да обърнат специално внимание⁹¹. На международно ниво правата на жените и равните възможности за представителите на двата пола в сферата на пазара на труда са гарантирани от конвенциите на Международната организация на труда (Таблица 4).

През 2006 г. Международна експертна група, включваща представители на различни неправителствени организации от 25 страни, единодушно приема *Принципи от Йогокарта за прилагане на международното право по правата на човека относно сексуалната ориентация и полова идентичност*⁹². *Принципите* обхващат широк спектър от теми, свързани с отговорността на държавите да се придържат към стандартите, установени от международното право по правата на човека по отношение на зачитането и недопускането на дискриминация въз основа на правото на избор на полова идентичност и/или сексуална ориентация.

⁹⁰ За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/2135666028/konventsiya-za-premahvane-na-vsichki-formi-na-diskriminatsiya-po-otnoshenie-na-zhenite-prieta-ot-obshtoto-sabranie-na-organizatsiyata-na-obedinenite-natsii-na-18-dekemvri-1979-g-----ratifitsirana-s-ukaz-%E2%84%96-1944-ot-18-septemvri-1981-g---dv-br-76-ot-19>

⁹¹ За повече информация относно Комитета за премахване на дискриминацията срещу жените, вж. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>.

⁹² За пълния текст на Принципите (английски език), вж. <https://yogyakartaprinciples.org/>.

Таблица 4: Международни инструменти относно принципа на равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Конвенция № 100 за равенство във възграждението ⁹³	Международна организация на труда	1951	1955
Конвенция за политическите права на жените ⁹⁴	Комисия по статута на жените към Организацията на обединените нации	1952	1954
Декларация за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените ⁹⁵	Общо събрание на Организацията на обединените нации	1967	Документът не изисква ратификация.
Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените ⁹⁶	Комитет за премахване на дискриминацията срещу жените, Служба на Върховния комисар за правата на човека	1979	1982
Конвенция №156 относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения ⁹⁷	Международна организация на труда	1981	2006

⁹³ За пълния текст на Конвенцията, вж. <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/872-konventziya-100-za-ravenstvoto-vav-vaznagrazhdenieto-1951-g>.

⁹⁴ За пълния текст на Конвенцията, вж. [https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/2135666029/konventsiya-za-politicheskite-prava-na-zhenite-----ratifitsirana-s-ukaz-%E2%84%96-54-ot-26-fevruari-1954-g-\(neobnarodvan\)-v-sila-za-balgariya-ot-7-yuli-1954-g-otteglyane-na-rezervata-po-chl-ih-sas-zakon-na-narodnoto-sabranie-ot-5-may-1992-g---rezervata-e](https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/2135666029/konventsiya-za-politicheskite-prava-na-zhenite-----ratifitsirana-s-ukaz-%E2%84%96-54-ot-26-fevruari-1954-g-(neobnarodvan)-v-sila-za-balgariya-ot-7-yuli-1954-g-otteglyane-na-rezervata-po-chl-ih-sas-zakon-na-narodnoto-sabranie-ot-5-may-1992-g---rezervata-e).

⁹⁵ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. https://www.lawphil.net/international/treaties/dec_nov_1967.html.

⁹⁶ За пълния текст на Конвенцията (английски език), вж. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. За пълния текст на Протокола към Конвенцията, вж. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/>.

⁹⁷ За пълния текст на Конвенцията, вж. <http://trudipravo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/konventzii-na-mot/873-konventziya-156-na-mezhdunarodnata-organizatziya-na-truda-otnosno-ravenstvoto-na-vazmozhnostite-i-ednakvoto-otnoshenie-kam-rabotnitziite-i-sluzhitelite-ot-dvata-pola-rabotnitzi-i-sluzhiteli-sas-semeini-zadalzheniya>.

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Декларация за премахване на насилието срещу жените ⁹⁸	Общо събрание на Организацията на обединените нации	1993	Документът не изисква ратификация.
Допълнителен протокол към Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените	Комитет за премахване на дискриминацията срещу жените, Служба на Върховния комисар за правата на човека	1999	2006
Конвенция №183 относно закрилата на майчинството ⁹⁹	Международна организация на труда	2000	2001
Принципи от Йогиакарта за прилагане на международното право по правата на човека относно сексуалната ориентация и половата идентичност ¹⁰⁰	Международна експертна група по международно право по правата на човека относно сексуалната ориентация и половата идентичност	2006 (допълнени 2017)	Документът не изисква ратификация.
Резолюция за защита от насилие и дискриминация въз основа на сексуална ориентация и полова идентичност ¹⁰¹	Съвет на ООН по правата на човека	2016	Документът не изисква ратификация.

Защитата срещу дискриминация, основана на пол, е сред основните функции на Европейския съюз. Признаването на социалното и икономическото значение на гарантирането на равно третиране е допълнително подчертано от централното място, отделено на този аспект в *Хартата на основните права на Европейския съюз*, както и в редица европейски нормативни актове в сферата на пазара на труда (Таблица 5)¹⁰². *Хартата на основните права на Европейския*

⁹⁸ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. <https://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>.

⁹⁹ За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/2135461832/konvetsiya-%E2%84%96-183-na-mezhdunarodnata-organizatsiya-na-truda-otnosno-zakrilata-na-maychinstvoto-2000-g-----ratifitsirana-sas-zakon-priet-ot-hhhih-narodno-sabranie-na-19-septemvri-2001-g---dv-br-85-ot-2001-g-v-sila-ot-6-dekemvri-2002-g>.

¹⁰⁰ За пълния текст на Принципите (английски език), вж. <https://yogyakartaprinciples.org/>.

¹⁰¹ За пълния текст на Резолюцията (английски език), вж. <https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbtunresolutions.aspx>.

¹⁰² Агенция на Европейския съюз за основните права и Съвет на Европа, *Наръчник по европейско право в областта на дискриминацията*, 2010, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_BG.pdf.

съюз¹⁰³ и Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹⁰⁴ (раздел 2.1) защитават правото на индивидуален избор на сексуална ориентация и не допускат то да бъде използвано за основа на дискриминация.

Таблица 5: Инструменти на ЕС относно принципа на равноправие и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна полова идентичност и/или сексуална ориентация

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Препоръка на Комисията относно защитата на достойнството на жените и мъжете при работа ¹⁰⁵	27/11/1991	Препоръката съдържа Кодекс на добрите практики в борбата срещу сексуалния тормоз.
Директива 92/85/ЕИО на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и работнички родилки или кърмачки ¹⁰⁶	19/10/1992	По силата на Член 3 от Директивата, Европейската комисия следва да разработи насоки за оценяването на химически, физически и биологични агенти и промишлени процеси, които се считат за вредни по отношение на безопасността и здравето на бременните работнички, работничките родилки и работничките кърмачки. Насоките следва да включват също движения и работни положения, психическа и физическа умора и други видове физически и психически стрес, свързани с труда, полагаан от бременните работнички и работничките родилки и кърмачки. Член 8 от Директивата гарантира правото на отпуск по майчинство.
Директива 97/81/ЕО на Съвета относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време ¹⁰⁷	15/12/1997	Целта на Рамковото споразумение е: а) „да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време; б) да улесни развитието на работата при непълно работно време на доброволна основа и да допринесе за гъвкава организация на работното време по начин, който отчита нуждите на работодателите и работниците.“

¹⁰³ Харта на основните права на Европейския съюз (2012), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

¹⁰⁴ Директива 2000/78/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

¹⁰⁵ За пълния текст на Препоръката (на английски език), вж. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31992H0131>.

¹⁰⁶ Директива 92/85/ЕИО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>.

¹⁰⁷ Директива 97/81/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Директива 2004/113/ЕО на Съвета относно прилагане на принципите за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги ¹⁰⁸	13/12/2004	Член 3, (1): „В рамките на компетенциите, предоставени на Общността, настоящата директива се прилага спрямо всички лица, предоставящи стоки или услуги за населението, независимо от заинтересованото лице, както в частния, така и в общественния сектор, включително и публичните органи, и които се предлагат извън сферата на личния и семейния живот, както и за сделките, които се извършват в тези рамки.“
Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите ¹⁰⁹	05/07/2006	Тази директива „съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на: а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация; б) условията на труда, включително заплащането; в) професионалните социално-осигурителни схеми. Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такава прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури.“

¹⁰⁸ Директива 2004/113/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>.

¹⁰⁹ Директива 2006/54/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Резолюция на Европейския парламент относно дискриминацията на млади жени и момичета в сферата на образованието 2006/2135(INI) ¹¹⁰	01/02/2007	<p>Резолюцията:</p> <p>11. „Обръща внимание на факта, че разликата при заплащането при жените и мъжете остава на неприемливо високо равнище и не показва особени признаци за намаляване; отбелязва, че жените печелят средно 15 % по-малко от мъжете, което е в резултат на неспазване на законодателството за равно заплащане и на редица структурни неравенства, като сегрегация на пазара на труда, разлики в характера на работата, достъп до образование и обучение, предубедено оценяване и системи на заплащане, както и стереотипи;</p> <p>12. Призовава Комисията и държавите-членки да използват всички възможни средства, за да премахнат общите стереотипи, които дискриминират жените на работното място, нещо, което е особено видно в областта на науката и технологиите, където жените са много слабо представени, да обърнат специално внимание на проблемите на половете и да правят редовен мониторинг и оценка на данните;</p> <p>13. Призовава държавите-членки да насърчват достъпа на жените до отговорни позиции и позиции, на които задълженията включват вземане на решения, в държавния и частния сектор, като се обърне особено внимание на академичните позиции;“</p>
Съобщение на Комисията относно по-високата степен на ангажираност за постигане на равенството между жените и мъжете, „Харта на жените“ ¹¹¹	05/03/2010	<p>„Хартата на жените“ утвърждава следните основни принципи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равна степен на икономическа независимост; - равностойно заплащане за еднакъв и равностоеен труд; - равнопоставеност в управлението; - достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието на полова основа; - равнопоставеност на половете отвъд границите на Съюза.

¹¹⁰ 2006/2135(INI), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A52007IP0021>.

¹¹¹ COM (2010) 78, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52010DC0078>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Директива 2010/18/ЕС на Съвета за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск ¹¹²	08/03/2010	Ревизираното споразумение „определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители“. Споразумението предоставя на мъжете и жените работници индивидуално право на родителски отпуск, поради раждане или осиновяване на дете, за да се грижат за това дете, докато то достигне до определена възраст, която [...] не надхвърля осем години.“
Работна група по човешките права: „Инструментариум за насърчаване и защита на упражняването на всички човешки права от лесбийките, гейовете, бисексуалните и трансполовите (ЛГБТ) лица“ ¹¹³	17/06/2010	Документът цели да подпомогне дейността на ЕС относно разпознаването и реагирането на нарушения на правата на ЛГБТ лица и на структурните причини за тези нарушения.
Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелни заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета ¹¹⁴	07/07/2010	Член 1, (1): „Настоящата директива определя рамка за прилагането в държавите-членки на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица или допринасят за изпълнението на подобни дейности.“

¹¹² Директива 2010/18/ЕС, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>.

¹¹³ 11153/13 СОНОМ 125 COPS 240 PESC 728, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11492-2013-INIT/bg.pdf>.

¹¹⁴ Директива 2010/41/ЕС, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32010L0041>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Балансът между половете в ръководството на предприятията: в подкрепа на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“¹¹⁵</p>	<p>14/11/2012</p>	<p>„Тъй като причините жените да не са достатъчно представени на ръководните постове в предприятията са разнородни, Комисията предлага набор от придружаващи мерки, които имат за цел да подобрят баланса между половете на ръководни постове, за да помогне на държавите членки при прилагането на законодателни предложения и подобряването на равенството между двата пола в процеса на вземане на решения на всички равнища.“</p>

¹¹⁵ COM (2012) 615, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0615>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Резолюция на Европейския парламент относно премахване на стереотипите, свързани с пола в ЕС¹¹⁶</p>	<p>12/03/2013</p>	<p>Резолюцията:</p> <p>2. „Отбелязва, че въпреки ангажимента на ЕС за равенство между мъжете и жените, все още съществуват празноти в законодателството, предвиждащо недискриминация срещу жените и равенство между половете в областта на социалната сигурност, образованието и медиите, заетостта и заплащането; подчертава необходимостта от по-засилено прилагане на съществуващото законодателство в тези области и от въвеждането на ново законодателство; призовава Комисията да включи въпроса за равенството между половете във всички области на политиката, тъй като това ще доведе до повишаване на потенциала на работната сила в Европа;</p> <p>31. Обръща внимание на нарастващата загриженост относно отрицателното въздействие на свързаните с пола стереотипи върху разликата в заплащането на жените и мъжете от 16,4 % и призовава Комисията и държавите членки да вземат предвид тази загриженост при разработването на нови политики;</p> <p>33. Подчертава необходимостта от дейности по повишаване на осведомеността с цел да се информират работодателите и работниците за връзката между свързаните с пола стереотипи и разликата в заплащането и заетостта на жените и мъжете, да се информират другите заинтересовани лица в обществото относно факта, че свързаните с пола стереотипи намаляват възможностите на жените както на пазара на труда, така и в техния личен живот, да се насърчи прозрачността в публичните и частните дружества и агенции, и да се гарантира еднакво заплащане за еднаква работа и за работа с еднаква стойност;</p> <p>39. Припомня на Комисията, че възрастните жени са особено засегнати от разликите в заплащането на жените и мъжете, които се отразяват и върху пенсиите, което съответно увеличава риска от крайна и постоянна бедност, след като жените достигнат пенсионна възраст.“</p>

¹¹⁶ 2012/2116(INI), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52013IP0074>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Насоки на Съвета на ЕС за насърчване и защита на упражняването на всички човешки права от лесбийките, гейовете, бисексуалните, трансполовите и интерсексуалните лица (ЛГБТИ) ¹¹⁷	24/06/2013	„Целта е тези насоки да представляват ръководство за длъжностните лица от институциите на ЕС и държавите-членки на ЕС, което те да използват по време на контакти с трети държави, международни организации и организации на гражданското общество, като използват подход на вземане на решения, съобразени с отделните случаи, с оглед на насърчване и защита на човешките права на ЛГБТИ в рамките на външната дейност на ЕС. С тези насоки се дава възможност на ЕС проактивно да утвърждава човешките права на ЛГБТИ, да разбира и да се бори по-успешно със структурните дискриминации, с които евентуално се сблъскват тези лица, и да реагира на нарушенията на техните човешки права. По този начин те ще допринесат допълнително за укрепването и подпомагането на политиката на ЕС в областта на правата на човека като цяло.“
Препоръка на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените, 2014/124/ЕС ¹¹⁸	07/03/2014	2. „Държавите членки следва да насърчават работодателите от публичния и частния сектор и социалните партньори да приемат политики за прозрачност при определянето на елементите и структурите на възнагражденията. Те следва да въведат специфични мерки за насърчване на прозрачността на възнагражденията.“
Резолюция на Европейския парламент относно еманципирането на момичетата в ЕС посредством образованието, 2014/2250(INI) ¹¹⁹	09/09/2015	14. „Насърчава всички държави членки да инвестират по съгласуван начин в информационни, осведомителни и образователни кампании и да подобрят предоставянето на професионално ориентиране за момичетата и момчетата, като същевременно преодоляват стереотипното възприемане на ролите, свързани с пола, както и стереотипите, свързани с пола, в професионалното ориентиране, по-специално в областта на науката и новите технологии; припомня, че това ще намали сегрегацията на пазара на труда, основана на пола, и ще укрепи позициите на жените като същевременно ще им позволи да се възползват в пълна степен от човешкия капитал, представен от момичетата и жените в ЕС, и ще поощри обсъждането на избора на образование и професия в училищата и в класната стая;“

¹¹⁷ 11153/13 COHOM 125 COPS 240 PESC 728, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11492-2013-INI/bg/pdf>.

¹¹⁸ 2014/124/EC, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32014H0124>.

¹¹⁹ 2014/2250(INI), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0312>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Резолюция на Европейския парламент относно стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014-2020 година, 2015/2107(INI) ¹²⁰	25/11/2015	38. "Подчертава значението на това мерките за здравословни и безопасни условия на труд да бъдат насочени към специфичните предизвикателства и рискове за жените на работното място, включително сексуалния тормоз; приканва Комисията и социалните партньори да гарантират по-равно представителство на мъжете и жените във всички процеси на социалния диалог; настоятелно призовава Комисията да вземе под внимание въпросите за равенството между половете като част от прегледа за 2016 г. на стратегическата рамка за [безопасни и здравословни условия на труд]; призовава Комисията да разработи европейска стратегия за борба с насилието срещу жените на работното място и в рамките на този процес да извърши оценка дали Директива 2006/54/ЕО следва да бъде преразгледана, за да се разшири обхватът на директивата с цел обхващане на нови форми на насилие и тормоз; призовава държавите членки да прилагат Препоръка 92/131/ЕИО на Комисията за повишаване на осведомеността по отношение на сексуалния тормоз и другите форми на неприемливо сексуално поведение; [...] 42. Подчертава, че жените трябва да бъдат включени в процесите на вземане на решения във връзка с разработването на по-добри практики в областта на здравето и безопасността в тяхната работна среда."
„Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019г.“ ¹²¹	03/12/2015	Политиката на Европейския съюз в областта на равенството между половете е съсредоточена върху пет тематични приоритетни области: - „увеличаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост на жените и мъжете; - намаляване на разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете и по този начин преодоляване на бедността сред жените; - насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете при вземането на решения; - борба с насилието, основано на пола, и защита и подпомагане на жертвите; - насърчаване на равенството между половете и правата на жените по целия свят.“

¹²⁰ 2015/2107(INI), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015IP0411>.

¹²¹ SWD(2015) 278, <https://publications.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Европейска комисия: „Списък с действия за постигане на напредък по отношение на равнопоставеността на ЛГБТИ“ ¹²²	12/2015	Приоритетните сфери на дейност включват гарантиране на правото на труд и защита от дискриминация на работното място, в това число посредством насърчване на управление на многообразието сред частния сектор.
Заклучения на Съвета относно равенството на хората с различна сексуална ориентация	16/06/2016	Документът насърчава държавите-членки на ЕС да „предприемат действие относно борбата с дискриминация въз основа на сексуална ориентация и полова идентичност“.
Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ ¹²³	26/04/2017	<p>Приоритетни области на действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подобряване на начина, по който са замислени отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа, и на използването им по балансиран от гледна точка на половете начин (предложение за Директива за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот за родителите и лицата, полагащи грижи); - Повишаване на качеството на грижите за деца и дългосрочните грижи и подобряване на тяхната финансова достъпност и на достъпа до тях. - Отстраняване на възпиращите икономически фактори за работещите родители и лица, полагащи грижи.

¹²² 9948/16 SOC 393 GENDER 26 ANTIDISCRIM 39 FREMP 107, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10417-2016-INIT/bg/pdf>. За Заклученията на Съвета относно равенството на хората с различна сексуална ориентация, вж. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-lgbti-equality/>.

¹²³ COM (2017) 252, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0252>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет, „План за действие на ЕС за периода 2017-2019 г.: Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете“¹²⁴</p>	<p>20/11/2017</p>	<p>Планът за действие обхваща следните основни направления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „По-добро прилагане на принципа на равно заплащане; - Борба със сегрегацията в професиите и секторите; - Преодоляване на „стъкления таван“: инициативи за борба с вертикалната сегрегация; - Противодействие на отрицателните ефекти, свързани с полагането на грижи; - По-добро използване на уменията, усилията и отговорностите на жените; - Да разкъсаме мъглата: разкриване на неравенствата и стереотипите; - Привличане на общественото внимание и информиране за разликата в заплащането на жените и мъжете; - Укрепване на партньорствата за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете.“

¹²⁴ COM (2017) 678, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
Резолюция на Европейския парламент относно овластяване на жените и момичетата чрез цифровия сектор ¹²⁵	17/04/2018	<p>Резолюцията:</p> <p>5. „Призовава Комисията и държавите-членки да предприемат мерки във връзка с неравнопоставеността между половете в сектора на ИКТ, като изтъкват икономически аргументи в полза на многообразието и създават допълнителни и по-силни стимули както за дружествата, така и за жените, като например предоставят модели за подражание, програми за менторство и планове за професионално развитие, за да засилят осезаемото присъствие на жените; насърчава държавите членки да подкрепят и да предприемат действия относно, наред с другото, разработване на онлайн съдържание, което да насърчава равенството между половете, насърчаването на достъпа и използването на ИКТ като инструменти срещу дискриминацията по полов признак в области като основаното на пола насилие, и постигането на баланс между професионалния и личния живот;</p> <p>15. Насърчава държавите-членки и Комисията да популяризират, по-специално посредством информационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността, участието на жените в стопански сектори, които традиционно се считат за „мъжки“, както в случая на цифровизацията.“</p>

На национално ниво, в България принципът на равнопоставеност и равни възможности за представителите на двата пола и хората с различна сексуална ориентация се гарантира от *Закона за защита от дискриминация* (чл. 4)¹²⁶ и *Кодекса на труда* (чл. 8)¹²⁷. По силата на *Закона за равнопоставеност на жените и мъжете*, държавната политика за равнопоставеност на жените и мъжете е насочена към предоставянето на равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот и равен достъп до всички ресурси в обществото; осигуряването на равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола, както и балансирано представителство във всички органи, вземащи решения;

¹²⁵ 2017/3016(RSP), http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_BG.pdf.

¹²⁶ Закон за защита от дискриминация (Обн. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г.; изм. ДВ. бр.7 от 19 Януари 2018г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2135472223>.

¹²⁷ Кодекс на труда (Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г.; изм. и доп. ДВ. бр. 92 от 6 Ноември 2018г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

и насърчаването на преодоляване на стереотипите, основани на пола (чл. 2)¹²⁸. Законът разпорежда изготвянето и приемането от Министерския съвет на Национална стратегия по равнопоставеност на жените и мъжете (чл. 5, ал. 1) и създаването на Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, чиято роля е да осъществява консултации, сътрудничество и координация между централните и териториалните органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество (чл. 6, ал. 1). Министерството на труда и социалната политика организира и координира на национално ниво провеждането на държавната политика в областта на равнопоставеността на жените и мъжете¹²⁹. От 2004 г. в Министерството е обособено специализирано звено, отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ (РВАСП), който функционира като Секретариат на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 – 2020 г. е основен програмен документ, който съдържа конкретни цели за постигането на равнопоставеност на жените и мъжете във всички области, отговорните органи за постигането на целите, приоритетните области на действие и индикаторите за изпълнението (чл. 12, *Закон за равнопоставеност на мъжете и жените*). *Националната стратегия* се изпълнява чрез национални планове за действие (чл. 13, *Закон за равнопоставеност на мъжете и жените*). Сред приоритетните области на *Националната стратегия* са повишаването на участието на жените на пазара на труда и постигането на равна степен на икономическа независимост; намаляването на разликите по пол в заплащането и доходите; и насърчаването на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решение¹³⁰. С цел повишаването на участието на жените на пазара на труда, в *Националната стратегия* са предвидени следните дейности:

- насърчаване на мерки за ефективно съчетаване на професионалния и семейния живот, включително полагането на грижи за зависими членове от семейството или домакинството;
- по-добро прилагане на законодателството в областта на отпуските и гъвкавите форми на труд, с цел осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот на родителите и хората, които полагат грижи и за други зависими членове от семейството;

¹²⁸ Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (Обн. ДВ. бр. 33 от 26 Април 2016 г.), <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136803101>.

¹²⁹ За повече информация, вж. <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&l=294&lang=>.

¹³⁰ Министерство на труда и социалната политика, *Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 – 2020 г.*, <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIES&l=409>.

- въвеждане на систематичен подход относно грижата за децата и други зависими лица;
- постигане на равнопоставеност на половете в политиките и мерките, насочени към развитието на селските райони;
- повишаване на информираността и насърчване на предприемачеството сред жените;
- преодоляване на безработицата сред жените и оставането им без работа.

За преодоляването на разликите по пол в заплащането и доходите, в *Националната стратегия* са заложили следните дейности:

- повишаване на информираността на обществото за връзката между заплащането, доходите и съответните социални права, включително пенсионните;
- въвеждане на допълнителни мерки за подобряване на баланса между половете в икономическите сектори и професии;
- повишаване на осведомеността за образователни и професионални възможности за обучение;
- насърчване на равенството между половете на всички нива и в различните форми на образование и обучение, като се използват съществуващите инструменти и политики за сътрудничество и финансиране;
- разработване на мерки за справяне с различията между половете по отношение на пенсиите;
- утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

За насърчването на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения, в *Националната стратегия* са предвидени следните дейности:

- сътрудничество с всички заинтересовани страни за постигане на баланс между половете на ръководни позиции с цел повишаване на информираността и насърчване на обмена на добри практики;
- събиране на данни, анализ на тенденциите и разпространяване на информация чрез база данни на европейско и национално ниво при вземането на решения и редовно докладване;

- разработване и въвеждане на мерки за подобряване на баланса между половете във вземането на политически решения;
- разработване и въвеждане на препоръки за бизнеса с цел постигане на 40% жени във висшия и среден мениджмънт на компаниите.

Кодексът на труда предвижда специална закрила на жените и по-специално бременните жени и кърмачките (чл. 307-310)¹³¹. Работничките и служителките с деца до 6-годишна възраст имат право да работят надомно при същия или при друг работодател (чл. 312, ал. 1). Работодателят не може да командирова майки на деца до 3-годишна възраст без тяхното писмено съгласие (чл. 310). Правото на надомна работа и правото на освобождаване от командировка могат да бъдат ползвани от бащата, в случаите когато майката не е в състояние да се възползва от тях (чл. 313). Правото на отпуск поради бременност, раждане и отглеждане на дете е регламентирано в чл. 163 – чл. 167а от *Кодекса на труда*. Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането (чл. 163, ал. 1). Когато майката и бащата се намират в брак или живеят в едно домакинство, бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписване на детето от лечебното заведение (чл. 163, ал. 8). Със съгласието на майката след навършване на 6-месечна възраст на детето бащата може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни (чл. 163, ал. 10).

Семейният кодекс постановява, че съпрузите имат равни права в брака (чл. 13)¹³². *Законът за защита от домашното насилие* определя домашното насилие като всеки акт на физическо, сексуално, психическо, емоционално или икономическо насилие, както и опитът за такова насилие, принудителното ограничаване на личния живот, личната свобода и личните права, извършени спрямо лица, които се намират в родствена връзка, които са или са били в семейна връзка или във фактическо съпрузеско съжителство (чл. 2, ал. 1)¹³³. Законът гарантира правото на всяко лице, пострадало от домашно насилие, да се обърне към съда за защита (чл. 4, ал. 1).

¹³¹ Кодекс на труда (Обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 92 от 6 Ноември 2018 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

¹³² Семейен кодекс (Обн. ДВ. бр. 47 от 23 Юни 2009г.; изм. и доп. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135637484>.

¹³³ Закон за защита от домашното насилие (Обн. ДВ. бр. 27 от 29 Март 2005г.; изм. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019г.), <https://lex.bg/en/laws/ldoc/2135501151>.

2.3. Равнопоставеност и равни възможности за представителите на етнически малцинства

Гарантирането на равнопоставеността и равните възможности за представителите на етнически малцинства е признато и се защитава от международното право. Според *Международната конвенция за ликвидиране на всички форми на расова дискриминация*, приета от Общото събрание на ООН през 1965 г., за „расова дискриминация“ се счита „всяко различие, изключване, ограничение или предпочитание на основата на раса, цвят, потекло или национален или етнически произход, което има за цел или резултат да унищожи или навреди на признаването, ползването или упражняването на равна основа на правата на човека и основните свободи в политическата, икономическата, социалната, културната или която и да е друга област на обществения живот“ (чл. 1)¹³⁴. По силата на *Конвенцията*, „държавите страни се задължават да забранят и премахнат расовата дискриминация във всичките ѝ форми и да гарантират правото на всеки на равенство пред закона без разлика по отношение на раса, цвят, национален или етнически произход“, в това число и „правото на труд, на свободен избор на занятие, на справедливи и благоприятни условия на труд, на защита против безработицата, на равно заплащане на еднакъв труд, на справедливо и изгодно възнаграждение“ (чл. 5).

Международната декларация за премахване на всички форми на нетърпимост и дискриминация, основани на религиозна принадлежност или убеждения, приета от Общото събрание на ООН през 1981 г., признава правото на „свобода на мисълта, съвестта и религията, което включва свободата на всеки да има религия или убеждения от всякакъв род по свой избор и свободата да изповядва своята религия и да изразява своите убеждения както индивидуално, така и колективно, публично или частно чрез обучение, обреди, богослужение и ритуали“ (чл. 1).

Рамковата конвенция за защита на националните малцинства, приета от Съвета на Европа през 1995 г., съдържа разпоредби за гарантиране на правото на равенство пред закона и равна защита от закона на всяко лице, принадлежащо към национално малцинство (чл. 4)¹³⁵. Държавите – страни по *Конвенцията* също така „се задължават да създават необходимите условия за ефективното

¹³⁴ За пълния текст на Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-14652412/mezhdunarodna-konventsija-za-likvidirane-na-vsichki-formi-na-rasova-diskriminatsiya>.

¹³⁵ За пълния текст на Рамковата конвенция за защита на националните малцинства, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-12804605/ramkova-konventsija-za-zashchitana-natsionalnite-maltsinstva>.

участие на лицата, принадлежащи към национални малцинства, в културния, социалния и икономическия живот, както и в обществените дейности“ (чл. 15).

Европейската комисия за борба с расизма и нетолерантността (ЕКРН) е специализиран наблюдаващ орган по въпросите за правата на човека към Съвета на Европа¹³⁶. Фокусът на дейност на Комисията е борбата с расизма, расовата дискриминация, ксенофобията, антисемитизма и нетолерантността. Комисията е съставена от 47 независими експерти, номинирани от държавите – членки на Съвета на Европа. Един от стълбовете на нормативната дейност на Комисията е изготвянето на *Общи политически препоръки*, отправени до всички държави членки и даващи насоки, които политиките се приканват да използват при съставянето на национални стратегии и политики в различни области. Списък с релевантни *Общи политически препоръки*, както и допълнителни международни инструменти относно принципа на равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства е представен в Таблица 6.

Таблица 6: Международни инструменти относно принципа на равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Конвенция за статута на бежанците ¹³⁷	Служба на Върховния комисар на Обединените нации за бежанците	1951	1992
Международна декларация за премахване на всички форми на расова дискриминация ¹³⁸	Общо събрание на Организацията на обединените нации (ООН)	1963	Документът не изисква ратификация.
Международна конвенция за ликвидиране на всички форми на расова дискриминация ¹³⁹	Комитет за премахване на расовата дискриминация, ООН	1965	1966

¹³⁶ За повече информация относно Европейската комисия за борбата с расизма и нетолерантността, вж. <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home>.

¹³⁷ За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-14375933/konventsija-za-statuta-na-bezhantsite>.

¹³⁸ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. <http://www.un-documents.net/a18r1904.htm>.

¹³⁹ За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-14652412/mezhdunarodna-konventsija-za-likvidirane-na-vsichki-formi-na-rasova-diskriminatsiya>.

Международен инструмент	Международен орган	Дата на при-емане	Дата на ратификация в България
Декларация за премахване на всички форми на нетърпимост и дискриминация, основани на религиозна принадлежност или убеждения ¹⁴⁰	Общо събрание на Организацията на обединените нации (ООН)	1981	Документът не изисква ратификация.
Международна конвенция за защита на правата на всички работници мигранти и членовете на техните семейства ¹⁴¹	Комитет за защита на правата на всички работници мигранти и членовете на техните семейства, ООН	1990	Конвенцията не е ратифицирана
Рамкова конвенция за защита на националните малцинства ¹⁴²	Съвет на Европа	1995	1999
Обща политическа препоръка № 1: Борба с расизма, антисемитизма и нетолерантността ¹⁴³	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	1996	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 3: Борба с расизма и нетолерантността спрямо ромите/циганите	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	1998	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 5: Борба с нетолерантността и дискриминацията спрямо мюсюлманите	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	2000	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 7: За националното законодателство за борба с расизма и расовата дискриминация	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	2002, (изменена - 2007)	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 9: Борба с антисемитизма	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	2004	- Документът не изисква ратификация.

¹⁴⁰ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. <http://nu.raabebg.com/deklaracii/deklaraciya-za-premahvane-na-vsichki-formi-na-netrpimost-i-diskriminaciya-osnovani-na>.

¹⁴¹ За пълния текст на Конвенцията (английски език), вж. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.

¹⁴² За пълния текст на Конвенцията, вж. <https://www.ciela.net/svobodna-zona-normativi/view/-12804605/ramkova-konventsija-za-zashtita-na-natsionalnite-maltsinstva>.

¹⁴³ За пълния текст на Препоръките на Съвета на Европа (английски език), вж. <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-standards>.

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Препоръка относно политиките спрямо ромите и пътуващите	Комитет на министрите, Съвет на Европа	2008	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 13: Борба с антициганизма и дискриминацията спрямо ромите	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	2011	Документът не изисква ратификация.
Обща политическа препоръка № 14: Борба с расизма и расовата дискриминация в сферата на пазара на труда	Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността, Съвет на Европа	2012	Документът не изисква ратификация.

В рамките на Европейския съюз, *Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите* от 27 ноември 2000 г. предоставя защита от дискриминация, основана на религия или убеждение¹⁴⁴. *Директивата относно прилагане на принципа за равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход* от 29 юни 2000 г. цели да създаде рамка за борба срещу дискриминацията въз основа на расов признак или етнически произход¹⁴⁵. Европейският съюз също така отделя специално внимание на интеграцията на ромите и необходимостта от гарантирането на техните права и насърчаването на активно им включване в заетостта и пазара на труда (Таблица 7). От 2017 г. Европейската комисия работи по инициативата „Обединени работодатели за интеграция“, която цели да насърчи включването на бежанци и граждани на трети страни на пазара на труда в ЕС¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Директива 2000/78/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

¹⁴⁵ Директива 2000/43/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

¹⁴⁶ Повече информация относно инициативата „Обединени работодатели за интеграция“ (*Employers Together for Integration*), вж. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en.

Таблица 7: Инструменти на ЕС относно принципа на равноправие и равни възможности за представителите на етнически малцинства

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Директива 2000/43/ЕО на Съвета относно прилагане на принципа за равно третиране на лица без разлика на расата или етническият произход¹⁴⁷</p>	<p>29/06/2000</p>	<p>Настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публичните органи във връзка с:</p> <p>а) „условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;</p> <p>б) достъп до всички видове и до всички нива на професионална ориентация, професионална квалификация, висше професионално обучение и професионална преквалификация, включително придобиване на практически опит;</p> <p>в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;</p> <p>г) членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации“.</p>
<p>Рамково решение относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателно право¹⁴⁸</p>	<p>28/11/2008</p>	<p>„Целта на това рамково решение е да гарантира, че определени сериозни прояви на расизъм и ксенофобия се наказват с ефективни, пропорционални и възпиращи санкции в целия Европейски съюз (ЕС). Освен това то има за цел да подобри и насърчи съдебното сътрудничество в тази област.“</p>

¹⁴⁷ Директива 2000/43/ЕО, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

¹⁴⁸ 2008/913/ПВР, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32008F0913>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Резолюция на Европейския парламент относно социалното положение на ромите и подобряването на техния достъп до пазара на труда в ЕС, 2008/2137(INI)¹⁴⁹</p>	<p>11/03/2009</p>	<p>21. „Призовава правителствата на държавите-членки да създадат система от стимули, наред с другото, посредством данъчни облекчения, за предприятията, които наемат на работа жени от ромски произход; [...]</p> <p>28. Подкрепя предложението на институциите на ЕС, с оглед на принципа на равно третиране, броят на ромите сред заетите в сферата на обществените услуги да бъде увеличен; изтъква, при все това, че за да бъде възможно това, е необходимо не само правителствата да следват политики по отношение на персонала и обучението на работната ръка в тази насока, но са необходими специални усилия и активна подкрепа, които да улеснят одобрението на този принцип от страна на обществеността; [...]</p> <p>30. Призовава държавите-членки да предприемат необходимите мерки за елиминиране на расовата омраза и срещу подбуждането на дискриминация и насилие срещу ромите в средствата за масова информация и чрез всички видове комуникационни технологии, и призовава големите медии да установят добри практики в областта на наемането на персонал, така че то да отразява състава на населението; [...]</p> <p>36. Изразява несъгласие с мнението, че субсидиите, предназначени за подпомагане на продължително безработните лица (включително на много роми) да намерят работа, независимо от това, дали се плащат на работодателите или служителите, нарушават принципа за неутралност на конкуренцията, тъй като реинтеграцията на ромите е цел на социалната политика, за чието постигане е необходимо да се създадат позиции на пазара на субсидии; изразява становището, че субсидирането на работни места на пазара на труда с цел реинтегриране на работниците от ромски произход е за предпочитане пред субсидирането на продължително безработните лица“.</p>

¹⁴⁹ 2008/2137(INI), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52009IP0117>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „Рамка на ЕС за национални стратегии за интегриране на ромите до 2020 година“¹⁵⁰</p>	06/04/2011	<p>„Държавите-членки трябва да предоставят по недискриминационен начин пълен достъп за ромите до професионално обучение, до трудовия пазар и до инструменти и инициативи за самостоятелна трудова заетост. Следва да се насърчава достъпът до микрокредитиране. В държавния сектор следва да се обърне подобаващо внимание на наемането на квалифицирани роми като държавни служители. Държавните служби за заетост могат да помогнат на ромите, като предоставят персонализирани услуги и посредничество. Това може да спомогне за привличането на роми на трудовия пазар и по този начин да се увеличи делът на заетост.“</p>
<p>Препоръка на Съвета относно ефективни мерки за интегриране на ромите в държавите-членки¹⁵¹</p>	09/12/2013	<p>1.4. „Да вземат ефективни мерки за осигуряване на равно третиране на ромите по отношение на достъпа до пазара на труда и възможностите за заетост. Тази цел би могла да бъде постигната чрез мерки като:</p> <p>а) подпомагане на първоначалния професионален опит, професионалното обучение, обучението в процеса на работа, ученето през целия живот и развитието на уменията;</p> <p>б) насърчаване на самостоятелната заетост и предприемачеството;</p> <p>в) предоставяне на равен достъп до основните обществени служби по заетостта, наред с услуги в подкрепа на отделни търсещи работа лица, с акцент върху индивидуализираното професионално ориентиране и индивидуалното планиране на действията, и когато е приложимо – насърчаване на възможностите за наемане на държавна служба;</p> <p>г) премахване на пречките, в това число и дискриминацията, пред (повторното) излизане(то) на пазара на труда.“</p>

¹⁵⁰ COM (2011) 173, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0173:FIN:BG:PDF>.

¹⁵¹ Вж. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32013H1224%2801%29>.

Инструмент	Дата на приемане	Описание
<p>Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „План за действие относно интеграцията на граждани на трети държави“¹⁵²</p>	<p>07/06/2016</p>	<p>Сред основните приоритети на политиката на ЕС за подпомагане на интеграцията на граждани на трети държави е осигуряването на достъп до пазара на труда и професионално обучение. Според Съобщението, „при укрепването на техните интеграционни политики държавите членки се приканват:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да съдействат за бързото включване в пазара на труда на новопристигнали граждани на трети държави, например чрез ранна оценка на техните умения и квалификации, комбинирано езиково обучение и обучение на работното място, специализирано напътстване и наставничество; - да премахнат пречките, за да гарантират ефективен достъп до професионално обучение и до пазара на труда за бежанци, както и за кандидати за убежище при наличие на добри перспективи за предоставяне на закрила; - да оценяват, валидират и признават възможно най-рано уменията и квалификациите на гражданите на трети държави, като използват пълноценно наличните инструменти на равнището на ЕС; - да насърчават предприемачеството чрез специализирано бизнес обучение и наставничество и чрез допускане на гражданите на трети държави до общите структури за подпомагане на предприемачеството.“

В България равнопоставеността и равните възможности за представителите на етнически малцинства са провъзгласени от най-висшия нормативен акт – Конституцията, както и в редица специализирани закони. Според *Конституция на Република България*, всички български граждани без разлика от раса, народност, етническа принадлежност, произход и религия са равни пред закона и имат равни права (чл. 6, ал. 2), а свободата на съвестта и мисълта, както и изборът на вероизповедание и религиозни възгледи са ненакърними (чл. 37, ал. 1)¹⁵³.

По силата на *Закона за вероизповеданията*, никой не може да бъде преследван или ограничаван в своите права поради религиозните си убеждения и всякакви ограничения или привилегии, основани на принадлежност или отказ от

¹⁵² COM (2016) 377, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=COM:2016:0377:FIN>.

¹⁵³ Конституция на Република България, (Обн. ДВ. бр. 56 от 13 Юли 1991 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 100 от 18 Декември 2015 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/521957377>.

принадлежност към вероизповедание са недопустими (чл. 3, ал. 1)¹⁵⁴. *Кодексът на труда* позволява на работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, да ползват по техен избор част от годишния платен или неплатен отпуск за дните на съответните религиозни празници (чл. 173, ал. 2)¹⁵⁵.

Конституцията защитава правото на всеки да развива своята култура в съответствие с етническата си принадлежност (чл. 54, ал. 1) и забранява организации, чиято дейност е насочена към разпалване на расова, национална, етническа или религиозна вражда (чл. 44, ал. 2)¹⁵⁶. Културното многообразие също се гарантира от *Закона за закрила и развитие на културата* (чл. 2, ал. 6)¹⁵⁷.

Според *Наказателния кодекс*, проповядването на и подбуждането към дискриминация, основана на раса, народност или етническа принадлежност, представляват престъпления, за които се предвижда наказание с лишаване от свобода до четири години и глоба до десет хиляди лева (чл. 162, ал. 1)¹⁵⁸. Проповядването на и подбуждането към дискриминация на религиозна основа се наказва с лишаване от свобода до четири години или с пробация и глоба до десет хиляди лева (чл. 164, ал. 1).

Националният съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси (НССЕИВ) към Министерския съвет е координиращ и консултативен орган, чиято цел е да спомага за разработването и провеждането на държавната политика по етническите и интеграционните въпроси¹⁵⁹. Националният съвет съдейства за сътрудничеството, осъществява координацията и провежда обществени консултации между различните заинтересовани страни относно интеграцията на етническите малцинства в България. При изпълнение на своята дейност Националният съвет си сътрудничи с държавни институции, в това число Комисията за защита от дискриминация, Омбудсмана на Република България, Съвета за електронни медии, комисии на Народното събрание, администрацията на Президента на Република България, органи на съдебната власт, други държавни органи; с органите на местната власт, в това число

¹⁵⁴ Закон за вероизповеданията (Обн. ДВ. бр. 120 от 29 Декември 2002 г.; изм. ДВ. бр. 34 от 23 Април 2019 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2135462355>.

¹⁵⁵ Кодекс на труда (Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г.; изм. и доп. ДВ. бр.92 от 6 Ноември 2018г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

¹⁵⁶ Конституция на Република България, (Обн. ДВ. бр. 56 от 13 Юли 1991 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 100 от 18 Декември 2015 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/521957377>.

¹⁵⁷ Закон за закрила и развитие на културата (Обн. ДВ. бр. 50 от 1 Юни 1999 г.; доп. ДВ. бр. 103 от 13 Декември 2018 г.), <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134664704>.

¹⁵⁸ Наказателен кодекс (Обн. ДВ. бр. 26 от 2 Април 1968 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 16 от 22 Февруари 2019 г.), <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1589654529>.

¹⁵⁹ За повече информация относно Националният съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси, вж. <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg>.

областните съвети за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси; висши училища, научни институти и юридически лица с нестопанска цел, които работят в областта на междуетническите отношения и защитата на правата на човека¹⁶⁰. НССЕИВ координира изпълнението и осъществява текущ мониторинг по отношение на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите* (2012 – 2020) и на други програмни документи на държавни органи в областта на междуетническите отношения и защитата на правата на български граждани, принадлежащи към етнически малцинства¹⁶¹.

Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите, приета от Министерски съвет през 2012 г., е политически рамков документ, задаващ насоките за изпълнение на политиката за социална интеграция на ромите¹⁶². Стратегията се изгражда на целенасочен интегриран подход към гражданите в уязвимо положение от ромски произход, който е залегнал в рамките на по-общата стратегия за борба с бедността и изключването, и предвижда предоставянето на подкрепа и за лица в неравностойно положение от други етнически групи. Сред оперативните цели на *Стратегията* са подобряване на достъпа на ромите до пазара на труда и повишаване на дела на заетите сред тях. Специално внимание е отделено на следните аспекти:

1. „Осигуряване на достъп на ромите до пазара на труда и до различни инструменти и инициативи за самостоятелна заетост. Квалификация и преквалификация на безработни роми, както и на заети роми, в съответствие с професии, търсени на пазара на труда.
2. Насърчаване на заетостта чрез провеждане на обучение на безработни лица за ключови компетентности.
3. Насърчаване на предприемачеството, стартиране и управление на собствен бизнес.
4. Конкретни механизми за осигуряване на устойчива заетост на роми в активна трудова възраст заедно с представители на работодателите, синдикатите, общините и организациите на ромската общност.
5. Насърчаване на социалния и гражданския диалог в подкрепа на трудовата реализация на ромите.

¹⁶⁰ Министерски съвет, *Правилник за устройството и дейността на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси* към Министерския съвет, 2 юни 2015 г., <http://nccedi.d8.gateway.bg/index.php/bg/node/109>.

¹⁶¹ За повече информация относно Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси, вж. <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg>.

¹⁶² Министерски съвет, *Национална стратегия на Република България за интегриране на ромите, 2012-2020*, 1.03.2012 г., <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg/node/85>.

6. Въвеждане на правни и икономически механизми за стимулиране на работодателите да наемат на работа лица от ромски произход, вкл. чрез прилагане на механизмите за корпоративна социална отговорност, субсидирана заетост и др.
7. Активизиране на продължително безработни и икономически неактивни лица, чрез насърчаване на трудовото медиаторство.
8. Насърчаване заетостта на зелени работни места чрез субсидиране на работни места в екологични дейности за създаване на качествена заетост и опазване на околната среда.¹⁶³

Конкретните мерки за постигането на целите, дефинирани в *Стратегията*, са развити в *Плана за действие за изпълнение на Националната стратегия за интегриране на ромите (2012-2020)* (известен до 2014 г. като Национален план за действие в рамките на международната инициатива „Десетилетие на ромското включване 2005- 2015 г.“). Те включват организиране на обучителни курсове, кръгли маси, семинари, дискусии и кампании в три приоритетни направления: (1) мотивация за активно търсене на работа; (2) професионална ориентация; и (3) професионална квалификация¹⁶⁴.

Работата на НССЕИВ, свързана с формирането, провеждането и мониторинга по изпълнението на държавната политика за равноправно интегриране на ромите в българското общество, се подпомага от Комисията за изпълнение на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите*¹⁶⁵. Комисията има за цел:

- да планира ресурсно обезпечени и интегрирани интервенции за изпълнение на политиката на интеграция на ромите;
- да подпомага, обсъжда и наблюдава изпълнението на заложените мерки и постигането на резултати по приоритетите на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012 – 2020)*;
- да инициира и предлага промени в правната рамка, подкрепящи изпълнението на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012 – 2020)*.

¹⁶³ Министерски съвет, *Национална стратегия на Република България за интегриране на ромите, 2012-2020*, 5.01.2012 г., <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg/node/85>.

¹⁶⁴ Министерски съвет, *План за действие за изпълнение на Националната стратегия за интегриране на ромите (2012-2020) и „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.“*, 5.01.2012 г., <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg/node/85>.

¹⁶⁵ За повече информация относно Комисията за изпълнение на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012 – 2020)*, вж. <http://nccedi.d8.gateway.bg/bg>.

Оценката за изпълнението на *Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите* се осъществява чрез електронна система за мониторинг и контрол¹⁶⁶.

Друга уязвима група, изискваща специално внимание са бежанците. Правата на бежанците в България се гарантират от *Закона за убежището и бежанците*¹⁶⁷. По силата на този закон, не се допускат ограничения на правата или привилегии на чужденците, търсещи или получили закрила в Република България, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние (чл. 20). Чужденците с предоставен статут на бежанци имат право на достъп до пазара на труда (чл. 32, ал. 1)¹⁶⁸. Чужденците, ползващи се от временна закрила, също имат право на труд и професионално обучение (чл. 39, ал. 1). Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет е орган на изпълнителната власт със специална компетентност в областта на прилагането на държавната политика за предоставяне на международна закрила в Република България¹⁶⁹. Държавната агенция за бежанците (ДАБ) може самостоятелно или съвместно с органите на местното самоуправление и местната администрация, Българския Червен кръст и други неправителствени организации да организира спомагателни трудови дейности, чрез които чужденците, търсещи или получили закрила, получават възможност за обучение с професионална насоченост и за трудова реализация (чл. 56).

2.4. Равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания

Конвенцията за правата на хората с увреждания, приета от Общото събрание на ООН през 2006 г., е международен инструмент, който цели да

¹⁶⁶ За повече информация, вж. *Система за мониторинг, оценка и контрол за изпълнение на Национална стратегия на Република България за интеграция на ромите 2012-2020*, <https://nrcpsystem.government.bg/>.

¹⁶⁷ Закон за убежището и бежанците (Обн. ДВ. бр. 54 от 31 Май 2002 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 34 от 23 Април 2019 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/2135453184>.

¹⁶⁸ За анализ на достъпа до пазара на труда сред лицата, търсещи или получили международна закрила в България, вж. Министерство на финансите, *Бежанците в България: пазар на труда и бюджетни разходи*, Август 2016, вж. <https://www.minfin.bg/bg/news/9633>; Катро България, *Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците*, 2018, вж. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/bulgarian-labour-market-needs-as-key-to-refugee-employment>; Представителство на Върховния комисариат на ООН за бежанците в България, *Има ли желание, има и начин: ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица*, 26 април 2017, вж. <https://www.unhcr.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-Refugees-FINAL-BG.pdf>.

¹⁶⁹ За повече информация относно Държавната агенция за бежанците, вж. <https://aref.government.bg/>.

гарантира правата на „лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“ (чл. 1)¹⁷⁰. Държавите – страни по *Конвенцията* следва да забранят всякаква дискриминация по признак на увреждане и гарантират на лицата с увреждания равноправна и ефективна защита от закона срещу всякаква дискриминация на каквито и да било основания (чл. 5). Също така, държавите – страни по *Конвенцията* имат задължението да предприемат ефективни и подходящи мерки, които дават възможност на хората с увреждания да постигнат и поддържат максимална самостоятелност, пълноценна физическа, умствена, социална и професионална реализация и пълноценно включване и участие във всички сфери на живота (чл. 26). *Конвенцията* съдържа разпоредби относно набор с конкретни мерки, посредством които държавите страни да гарантират правото на труд на хората с увреждания. Посочените мерки, преди всичко, включват (1) забрана на дискриминация по причини на увреждане по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд; (2) създаване на възможности за трудова заетост и професионално израстване на хора с увреждания на пазара на труда, както и оказване на съдействие при намиране, придобиване, поддържане на и завръщане към трудова заетост; и (3) насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки (чл. 27).

Световната здравна организация (СЗО) има ключова роля в насърчаването на политики и практики, които целят да гарантират правата на хората с увреждания. В края на 70-те години на XX в. СЗО стартира инициатива за подобряването на качеството на живота на хората с увреждания, тяхното социално включване и гражданско участие. Към момента инициативата за *Рехабилитация на хората с увреждания в общността* представлява интегриран подход за координация и сътрудничество между отделните заинтересовани страни за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания¹⁷¹. През 2011 г. съвместно със Световната банка, СЗО за първи път публикува *Световен*

¹⁷⁰ За пълния текст на Конвенцията за правата на хората с увреждания, вж. <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135791921>.

¹⁷¹ World Health Organization, *Community-Based Rehabilitation*, 2019, <https://www.who.int/disabilities/cbr/en/>.

доклад по уврежданията¹⁷². Докладът използва интердисциплинарен подход, за да представи задълбочена аналитична оценка за състоянието на правата на хората с увреждания. Специално внимание е отделено на съществуващите мерки и подходи за премахване на бариерите за ефективната социална и професионална интеграция на хората с увреждания.

Ключовите международни инструменти относно равноправието и равните възможности за хората с увреждания са представени в Таблица 8.

Таблица 8: Международни инструменти относно равноправието и равните възможности за хората с увреждания

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Декларация за правата на хората с увреждания ¹⁷³	Общо събрание, Организация на обединените нации	1975	Документът не изисква ратификация.
Световна програма за действие по отношение на хората с увреждания ¹⁷⁴	Общо събрание, Организация на обединените нации	1983	Документът не изисква ратификация.
Резолюция А/RES/46/119 относно защитата на правата на хората с умствени увреждания и подобряването на грижата за умственото здраве ¹⁷⁵	Общо събрание, Организация на обединените нации	1991	Документът не изисква ратификация.
Стандартни правила за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания ¹⁷⁶	Общо събрание, Организация на обединените нации	1994	Документът не изисква ратификация.

¹⁷² World Health Organization and World Bank, *World Report on Disability*, 2011, https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/.

¹⁷³ За пълния текст на Декларацията (английски език), вж. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/rightsofdisabledpersons.aspx>.

¹⁷⁴ За повече информация относно Световната програма за действие по отношение на хората с увреждания (английски език), вж. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>.

¹⁷⁵ За пълния текст на Резолюцията (английски език), вж. <https://www.un.org/documents/ga/res/46/a46r119.htm>.

¹⁷⁶ За повече информация относно Стандартните правила за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания (английски език), вж. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/standard-rules-on-the-equalization-of-opportunities-for-persons-with-disabilities.html>.

Международен инструмент	Международен орган	Дата на приемане	Дата на ратификация в България
Конвенция за правата на хората с увреждания ¹⁷⁷	Комитет по правата на хората с увреждания, Организация на обединените нации	2006	2012
Допълнителен протокол към Конвенцията за правата на хората с увреждания	Комитет по правата на хората с увреждания, Организация на обединените нации	2006	Подписан – 2008 г. Протоколът не е ратифициран.
Насоки за рехабилитация на хората с увреждания в общността: раздел „Заетост и издръжка“ ¹⁷⁸	Световна здравна организация	2010	Документът не изисква ратификация.
Глобален план за действие относно уврежданията (2014-2021) ¹⁷⁹	Световна здравна организация	2015	Документът не изисква ратификация.

На равнище Европейски съюз, *Хартата на основните права на Европейския съюз* признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността (чл. 26)¹⁸⁰. *Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери*, приета от Европейската комисия през 2010 г., цели „да предостави възможност на хората с увреждания да упражняват всичките си права и да се възползват в пълна степен от своето участие в обществото и в европейската икономика“¹⁸¹. *Стратегията* обхваща осем основни области на действие, които включват (1) достъпност, (2) участие, (3) равенство, (4) заетост, (5) образование и обучение, (6) социална закрила, (7) здраве и (8) външ-

¹⁷⁷ За пълния текст на *Конвенцията* и *Допълнителния протокол* (английски език), вж. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.

¹⁷⁸ За повече информация относно *Насоките за рехабилитация на хората с увреждания в общността* (английски език), вж. <https://www.who.int/disabilities/cbr/en/>.

¹⁷⁹ За повече информация относно *Глобалния план за действие относно уврежданията* (английски език), вж. <https://www.who.int/disabilities/actionplan/en/>.

¹⁸⁰ Харта на основните права на Европейския съюз (2012), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

¹⁸¹ Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, *Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери*, COM(2010) 636, 15.11.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:52010DC0636>.

на дейност. Относно подобряване на достъпа на хората с увреждания до пазара на труда, Комисията обръща специално внимание на въпросите, свързани с прехода на младите хора от образование към заетост; мобилността в рамките на работното място и на открития пазар на труда; самостоятелната заетост; качествените работни места, в това число условията на труд и повишение; и инициативите на доброволни начала, които популяризират управлението в многообразна трудова среда¹⁸².

Европейският форум на хората с увреждания е главната неправителствена организация, която представлява и лобира за интересите и правата на 80 милиона граждани на ЕС с увреждания¹⁸³. Основната цел на Форума е създаването на равни възможности за всички хора с увреждания. С Решение на Съвета от 26 ноември 2009 г., Европейският съюз ратифицира *Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания*, като по този начин е първата организация за регионална интеграция, подписала договор за човешки права. Всички институции и отговорни представители в ЕС припознават ценностите на *Конвенцията* като предприемат мерки за включването на хората с увреждания във всички политики, които са в тяхната компетентност: от транспорта до заетостта и от информационните и комуникационните технологии до развиването на сътрудничество¹⁸⁴. С цел насърчаване на прилагането на *Конвенцията* в рамките на ЕС, през 2012 г. е създадена Мрежа на ЕС за наблюдение на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания¹⁸⁵. Мрежата включва Европейския парламент, Европейския омбудсман, Агенцията на ЕС за основните права и Европейския форум на хората с увреждания.

На национално ниво, *Законът за хората с увреждания* (ЗХУ) гарантира правата на хората с увреждания по начин, който осигурява зачитане на човешкото им достойнство и равното им третиране в личния, обществения и политическия живот, като се прилагат индивидуален подход и индивидуална оценка на потребностите (чл. 3)¹⁸⁶. По силата на този закон, на хората с увреждания следва да се осигури подкрепа за тяхното ефективно социално приобщаване,

¹⁸² Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, *Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери*, COM(2010) 636, 15.11.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:52010DC0636>.

¹⁸³ За повече информация относно Европейския форум на хората с увреждания, вж. <http://www.edf-feph.org/>.

¹⁸⁴ За повече информация, вж. <https://www.coe.int/bg/web/compass/disability-and-disablism>.

¹⁸⁵ За повече информация относно Мрежата на ЕС за наблюдение на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, вж. <https://fra.europa.eu/bg/theme/people-disabilities/eu-crpd-framework>.

¹⁸⁶ Закон за хората с увреждания (Обн. ДВ. бр. 105 от 18 Декември 2018 г., изм. и доп. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213>.

в това число услуги, подпомагащи трудовата реализация и достъпа до сферата на заетостта (чл. 5). Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта осъществяват политиката по заетостта на хората с трайни увреждания, като съвместно с други заинтересовани страни разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на хората с трайни увреждания (чл. 36, ал. 1). Програмите и мерките имат за цел да предоставят средства за стимулиране на работодателите, които разкриват работни места за наемане на хора с трайни увреждания (чл. 36, ал. 2). Разпоредбите за реда и условията за предоставяне на финансови стимули за работодателите, които разкриват работни места за хора с трайни увреждания се съдържат в *Закона за насърчаване на заетостта* (чл. 30а, чл. 36, чл. 43а, чл. 51, чл. 52)¹⁸⁷.

С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите следва да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва: (1) работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания; (2) работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав (чл. 38, ал. 1, ЗХУ). *Кодексът на труда* предвижда специална закрила за лицата с намалена трудоспособност като гарантира правото на трудоустрояване на работници и служители, които поради болест или трудова злополука не могат да изпълняват възложената им работа, но без опасност за здравето си могат да изпълняват друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия (чл. 314)¹⁸⁸. Работодателите с повече от 50 работници и служители следва да определят ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност (чл. 315). Работните места за трудоустрояване, определени по реда на чл. 315 от *Кодекса на труда*, не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата за откриване на работни места за хората с трайни увреждания (чл. 38, ал. 2, ЗХУ)¹⁸⁹. Хората с трайни увреждания следва да се наемат на работни места, които позволяват използване и развиване на уменията и знанията им, а работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на човека с увреждане при неговото наемане (чл. 39, чл. 40, ЗХУ).

¹⁸⁷ Закон за насърчаване на заетостта (Обн. ДВ. бр. 112 от 29 Декември 2001 г.; изм. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/-12262909>.

¹⁸⁸ Кодекс на труда (Обн. ДВ. бр. 26 от 1 Април 1986 г.; изм. и доп. ДВ. бр. 92 от 6 Ноември 2018 г.), <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.

¹⁸⁹ Закон за хората с увреждания (Обн. ДВ. бр. 105 от 18 Декември 2018 г., изм. и доп. ДВ. бр. 24 от 22 Март 2019 г.), <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137189213>.

Законът за хората с увреждания постановява, че министърът на труда и социалната политика координира дейностите на държавните органи с цел реализиране правата на хората с увреждания и разработва, участва в обсъждането и предлага приемането и/или изменението на нормативни актове, стратегически документи, програми и планове, засягащи правата на хората с увреждания (чл. 9, ал. 1 и 2). Агенцията за хората с увреждания към Министерството на труда и социалната политика е институция на изпълнителната власт, която разработва програми и финансира мерки и проекти за рехабилитация, интеграция и за изграждане на достъпна среда за хората с увреждания, както и за стимулиране на стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания (чл. 10, ал. 7 и 8)¹⁹⁰. За осъществяване на сътрудничество при разработване и провеждане на политиката за правата на хората с увреждания към Министерски съвет функционира Национален съвет за хората с увреждания (чл. 17, ал. 1)¹⁹¹. Националният съвет е консултативен орган, в който участват представители на държавата, национално представителните организации на и за хората с увреждания, национално представителните организации на работниците и служителите, национално представителните организации на работодателите и Националното сдружение на общините в Република България (чл. 17, ал. 3).

На национално ниво, изпълнението на *Конвенцията за правата на хората с увреждания* следва да се осъществява от Съвет за наблюдение, който е независим орган с мандат от 4 години (чл. 11, чл. 12, ал. 1, ЗХУ). Съветът за наблюдение (1) изготвя становища, препоръки и предложения до отговорните институции за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на правата на хората с увреждания; (2) изготвя ежегодни доклади по предприетите действия за прилагането на *Конвенцията за правата на хората с увреждания*; (3) осъществява периодичен преглед и оценка на националното законодателство, практики и проекти на нормативни актове за съответствие с разпоредбите на *Конвенцията за правата на хората с увреждания*; (4) осъществява и други дейности, свързани с насърчаване, защита и наблюдение по прилагането на *Конвенцията* (чл. 14). За целите на изпълнение на *Конвенцията* на национално равнище е изготвен петгодишен *План за действие за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания 2015-2020 г.*¹⁹²

¹⁹⁰ За повече информация относно Агенцията за хората с увреждания, вж. <https://ahu.mlsp.government.bg/home/>.

¹⁹¹ За повече информация относно Националния съвет за хората с увреждания, вж. https://iisda.government.bg/ras/executive_power/council/945.

¹⁹² Министерски съвет, *План за действие за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания 2015-2020 г.*, 2015 г., <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&l=283&lang=>.

Националната стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г., приета от Министерски съвет през 2016 г., е основен политически документ, който формулира приоритетните цели и мерки и е насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане“, гарантиране на тяхното пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот и насърчаване зачитането на техните правата във всички политики¹⁹³. Сред приоритетите на *Стратегията* е осигуряване на условия за заетост на хората с увреждания. Предвидени са мерки в две ключови направления: (1) квалификация и преквалификация и (2) форми на заетост. Мерките за квалификация и преквалификация включват стимулиране на работодатели, които провеждат квалификационни и преквалификационни курсове за хора с увреждания и обучение на работодатели и служители за работа с хора с увреждания. Мерките за създаване на различни форми на заетост обхващат както защитена, така и подкрепена заетост. Защитената заетост цели да осигури работни места за хора с тежки и комплексни увреждания, включително и посредством създаването на защитени предприятия, които са изключени от конкурентния пазар. Насърчаването на подкрепена заетост предвижда създаване на условия за подобряване на конкурентоспособността на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания и разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации. Също така, се предвиждат и мерки за подобряване на условията за създаване на заетост в обичайната работна среда, които включват осигуряване на допълнителни стимули за работодатели за наемане на работа на хора с увреждания и за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания¹⁹⁴.

¹⁹³ Министерски съвет, *Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г.*, 2016 г., <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&l=282>.

¹⁹⁴ Министерски съвет, *Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г.*, 2016 г., <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&lang=&l=282>.

3. ПОДХОДИ И ИНИЦИАТИВИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА МНОГООБРАЗИЕТО В БЪЛГАРИЯ

Този раздел представя преглед на съществуващи инициативи и практики в България, които допринасят за насърчаване на управлението на многообразието сред компаниите. Оценка за състоянието на управлението на многообразието в България е представена в *Управление на многообразието в България: възприятия, практики и очаквания* – проучване, проведено в рамките на проект „DIVERSE.BG: Създаване и прилагане на Харта за многообразието в България.“.

През 2010 г. Комисията за защита от дискриминация и Министерството на труда и социалната политика разработват *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса* по съвместна инициатива в рамките на програма „ПРОГРЕС 2007-2013“ на Европейския съюз¹⁹⁵. Освен практически насоки относно прилагането на основните понятия, свързани с управлението на многообразието, *Ръководството* съдържа набор от добри практики, свързани с осигуряване на многообразието на работното място посредством сключване на отраслови/браншови колективни трудови договори (КТД) и колективни трудови договори в предприятията. Колективните преговори представляват важен елемент от правоотношенията между синдикалните организации и работодателите. Колективното трудово договаряне цели да предостави допълнителни права и придобивки за работещите като гарантира по-висока сигурност, защита и качество на работното място от установените основни стандарти в трудовото законодателство¹⁹⁶. Според *Закона за защита от дискриминация*, работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място (чл. 18). С колективните трудови договори бизнесът може да даде гласност за недопускане на явлението дискриминация сред работещите (Каре 1).

¹⁹⁵ *Ръководството* е разработено като част от проект „Прогрес към равенство: Национални ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията“. За повече информация относно проекта, вж. http://kzd-nondiscrimination.com/progress2009_2010/.

¹⁹⁶ За повече информация относно колективното трудово договаряне, вж. <http://www.knsb-bg.org/index.php/deinosti1/2015-04-03-14-56-13>.

Каре 1: Колективните трудови договори като средство за насърчаване на управлението на многообразието

Примерни клаузи в КТД, които да осигурят многообразие и равнопоставеност на работното място:

- недопускане на разлика в заплащането между мъжете и жените за една и съща изпълнявана работа;
- осигуряване на равен достъп до заемане на работните места;
- недопускане на дискриминация на работното място (пряка, непряка и по признаци);
- осигуряване на обучения за допълнителна или професионална квалификация за жени и мъже, ползвали родителски отпуск;
- възможност за индексирание на работните заплати на работниците и служителите, които са ползвали отпуск за бременност и раждане или родителски отпуск;
- осигуряване на заетост за работници и служители при завръщане след отпуск по бременност и раждане или родителски отпуск и право на възползване от всяко подобрене на условията на труд;
- приспособяване на работното място към нуждите на лица с увреждания, когато увреждането настъпи след наемане на работа;
- осигуряване на възможност за гъвкаво работно време за майки с малки деца;
- осигуряване на възможност за едновременно ползване на отпуск от двамата съпрузи, когато и двамата работят в едно и също предприятие;
- осигуряване на допълнително доброволно пенсионно и здравно осигуряване за всички служители¹⁹⁷.

Многообразието работи (Diversity Pays Off) е съвместна инициатива на Фондация „Институт Отворено общество-София“ чрез Програма *Мост към бизнеса*, в която участват неправителствени организации и представители на бизнеса, стремящи се към прилагане и развиване на активни политики за многообразие и приобщаване на различни групи служители в корпоративната среда¹⁹⁸. Програмата *Мост към бизнеса*, финансирана от Европейския съюз, работи в тясно сътрудничество с представители на частния бизнес, които имат интерес да наемат на работа образовани и квалифицирани младежи независимо от техния етнически произход¹⁹⁹. Програмата подпомага достъпа на роми на възраст между 18 и 35 години до позиции за висококвалифициран труд в частния бизнес, които да съответстват на тяхното образование и квалификация. В рамките на програмата през 2019 г. е публикуван наръчник „Многообразие на работното място – защо и как?“, който съдържа насоки за разработване и управление на политика за многообразие и

¹⁹⁷ Микова, В., и Курукафов, Т., *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса, 2010 г.*, <http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii>.

¹⁹⁸ За повече информация относно инициативата *Многообразието работи*, вж. <http://bridgetobusiness.eu/public/portfolios/view.cfm?id=107>.

¹⁹⁹ За повече информация относно Програма *Мост към бизнеса*, вж. <http://bridgetobusiness.eu/public/portfolios/view.cfm?id=89>.

включване. Сред участниците в инициативата *Многообразието работи* е платформата *Work It Out*, чиято цел е насърчаването за положителна бизнес и икономическа среда за приемане и приобщаване на хората с различна сексуална ориентация (ЛГБТ)²⁰⁰. През 2017 г. в рамките на платформата е разработен *ЛГБТ наръчник на работодателя: равенство на работното място*, който съдържа практически стъпки за включването на ЛГБТ лицата на работното място²⁰¹.

Публично-частните партньорства представляват друг вид мярка за насърчаване на управлението на многообразието. В този случай, компаниите търсят взаимодействие с релевантни държавни институции, които отговарят за изпълнението на политики относно конкретни социални групи. Пример за подобно публично-частно партньорство е сътрудничеството между Държавната агенция за бежанците (ДАБ) и фирмите, които проявяват интерес да наемат лица, търсещи или придобили международна закрила в България²⁰².

Интегриран подход за насърчаване на управлението на многообразието в компанията е разработването и прилагането на институционална политика. Основното предимство на този подход е, че той обхваща всички управленски процеси в компанията, като по този начин създава предпоставки за възприемане на нови поведенчески модели и изграждане на приобщаваща корпоративна култура. Хюлет Пакард Ентърпрайз (Hewlett Packard Enterprise) инвестира както на глобално, така и на локално ниво за създаване на работна среда, която не само толерира различията между хората, но ги и приема и интегрира активно²⁰³. Компанията има специална програма „Разнообразие и приобщаване“, която подпомага различията и насърчава приобщаването на различните служители (възраст; пол; раса; специални възможности и нужди) да се чувстват равнопоставени и част от едно цяло. В рамките на тази програма, компанията има различни служителски ресурсни групи, създадени, за да обединяват хора с еднакви интереси, култура и опит, и едновременно с това да подпомагат служителите да разширяват своята мрежа от контакти, придобиват нови професионални умения и развиват своите таланти. Пример за такава група е „Жените на работа“ (*Women at Work*). Групата осъществява много събития като обучения, семинари и различни срещи с високопоставени бизнес и обществени лидери, от които членовете на групата могат да се възползват и вдъхновят. Освен

²⁰⁰ За повече информация относно платформата *Work It Out*, вж. <https://workitout.bg/>.

²⁰¹ За повече информация относно публикацията *ЛГБТ наръчник на работодателя: равенство на работното място*, вж. <https://workitout.bg/portfolio-item/lgbt-workplace-digital-2/>.

²⁰² Представителство на Върховния комисариат на ООН за бежанците в България, *Има ли желание, има и начин: ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица*, 26 април 2017, <https://www.unhcr.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-Refugees-FINAL-BG.pdf>.

²⁰³ Интервю с Майа Пейчева-Такева, Мениджър „Човешки ресурси“, Хюлет Пакард Ентърпрайз, 20.05.2019 г.

„Жените на работа“ в България има и друга ресурсова група – „Контактна мрежа на младите служители“ (*Young Employee Network*). Много често събитията, които ресурсите групи организират, са отворени за всички служители и всеки може да се докосне до нещо ново и различно и да не се чувства изолиран.

Хюлет Пакард Ентърпрайз успешно си партнира с неправителствени организации за насърчаване на управлението на многообразието в България. Съвместно със Съвета на жените в бизнеса в България, компанията организира годишен форум – „Жените таланти в бизнеса – Невероятната Ти“ – който обединява компании, подкрепящи развитието на жените в бизнеса (Каре 2). Друг пример за подобна дейност е сътрудничеството между Хюлет Пакард Ентърпрайз и ДЖАМБА (*Jamba*) – организация и онлайн платформа за консултантски услуги – за подпомагане на интеграцията на хора с увреждания в България²⁰⁴. През 2018 г. в рамките на платформата е разработен *Наръчник на работодателя: Равенство на работното място за хора с функционални различия*²⁰⁵.

Каре 2: Форум „Жените таланти в бизнеса – невероятната ти“

„Жените таланти в бизнеса – невероятната ти“ е съвместна инициатива на Хюлет Пакард Ентърпрайз и Съвета на жените в Бизнеса в България, която има за цел да създаде платформа, обединяваща жени професионалисти, стремящи се към усъвършенстване и израстване, притежаващи доказани умения, лидерски качества, креативност и ясно изразено желание за работа по иновативни теми²⁰⁶. Програмата се състои от три модула:

- Невероятните провокатори и иноватори.
- Невероятните лидери.
- Невероятните лични истории.

Първото издание на Форумта е през 2018 г. с 60 участници. В рамките на Форумта са проведени следните обучения:

- Комуникационни умения.
- Развиване на лидерски качества.
- Иновативно мислене.
- Креативност.
- Разбиване на статуквото.
- Бизнес етикет.
- Маркетинг.
- Личен брандинг.

Форумът е ежегоден и допринася за повишената видимост на служителите от компаниите-участници, като позволява да се открият техният потенциал и личностни и кариерни качества. Същевременно, Форумът спомага за създаването на общност за споделяне на знания и умения и насърчаване на менторство.

²⁰⁴ За повече информация относно платформата ДЖАМБА, вж. <https://jamba.bg/>.

²⁰⁵ За повече информация относно публикацията *Наръчник на работодателя: Равенство на работното място за хора с функционални различия*, вж. <https://jamba.bg/za-rabotodateli/>.

²⁰⁶ За подробно описание на инициативата, вж. <http://www.bblf.bg/initiatives/1/project/1692/>.

Етичният кодекс (кодекс на поведението) е една от най-познатите форми за самоуправление в сферата на пазара на труда. Идеята за етичен кодекс е тясно свързана с развитието на професиите и е неизменна част от културата на заетост. Пример за етичен кодекс, запазен от древността до наши дни, е Хипократовата клетва, която специалистите по медицина дават преди официално да започнат да практикуват своята професия. В сферата на бизнеса, етичният кодекс представлява система от принципи, към които компаниите и техните служители следва да се придържат в ежедневната си работа. В зависимост от дейността на отделните компании, етичният кодекс обхваща теми като препоръчително работно облекло и поведение на работното място, комуникация с колеги и клиенти, политика на конфиденциалност и защита на лични данни и социално-отговорни практики. Обученията по бизнес етика са ключов елемент за внедряването на етичния кодекс и осигуряването на неговото практическо приложение. Етичният кодекс предоставя рамка за насърчване на управлението на многообразието (Каре 3)²⁰⁷.

Каре 3: Етичен кодекс на L'Oréal

Етичен кодекс: начинът, по който работим, 3-то издание²⁰⁸

Етичният кодекс обхваща задълженията и отговорностите на L'Oréal в три направления: (1) фирма; (2) работодател; и (3) отговорен корпоративен гражданин.

Ангажиментите на L'Oréal като работодател включват многообразие:

- Забрана за проява на дискриминация или тормоз/малтретиране на следната основа:
 - пол;
 - увреждане;
 - брачно състояние или семейно положение;
 - сексуална ориентация;
 - възраст;
 - политически и философски възгледи;
 - религиозни вярвания;
 - членуване в съюзи;
 - расов, социален, културен или национален произход.
- Забраната за дискриминация се отнася не само за наемането, но също така и за всички решения, свързани с обучението, повишението, продължителността на назначението и работните условия като цяло, както и взаимоотношенията с доставчици, клиенти, бизнес партньори и трети страни.

²⁰⁷ Микова, В., и Курукафов, Т., *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса*, 2010 г., <http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii>.

²⁰⁸ L'Oréal, Етичен кодекс: начинът, по който работим, 3-то издание, 20 ноември 2015 г., <https://www.loreal.com/group/governance/acting-ethically/code-of-ethics-and-speak-up-policy>.

Хартата на многообразие представлява механизъм за насърчаване на доброволното прилагане на политики за управление на многообразието сред компаниите. Хартата е кратък стратегически документ, който дефинира набор от конкретни стъпки и мерки за внедряване на принципите на многообразие, недискриминация и равни възможности на работното място²⁰⁹. Хартата има за цел да:

- даде гласност на ползите от многообразието и неговото социално-икономическо въздействие;
- обедини усилията на различните заинтересовани страни, в това число частни компании, държавни институции, професионални сдружения и научно съсловие относно необходимостта от интегриран подход и многостранно сътрудничество в борбата с дискриминацията и социалното изключване;
- осигури подкрепа за компаниите, които са я подписали за повишаване на производителността, създаване на благоприятни условия на труд и спазване на установените регулаторни разпоредби;
- спомогне за разработването на инструменти за практическото прилагане на политики на многообразие в компаниите;
- подпомогне обмяната на опит и добри практики между компаниите²¹⁰.

Към момента Харта на многообразието съществува в 24 страни – членки на ЕС. В България този документ е в процес на разработка²¹¹.

²⁰⁹ Микова, В. и Курукафов, Т., *Ръководство по разнообразие в сферата на пазара на труда: насоки за бизнеса*, 2010 г., <http://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/index.php/layout-over-40-positions/publikacii/publikacii>; European Commission, *Practical Guide to Launch and Implement a Diversity Charter*, 2015, Directorate General for Justice and Consumers, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d757b218-6302-4ff6-a11a-f24133b3305b>.

²¹⁰ European Commission, *Practical Guide to Launch and Implement a Diversity Charter*, 2015, Directorate General for Justice and Consumers, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d757b218-6302-4ff6-a11a-f24133b3305b>.

²¹¹ За повече информация относно инициативата за разработване и прилагане на Харта на многообразието в България, вж. www.diverse-bg.eu.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Докладът представя основните регулаторните, политически и институционални параметри, които влияят на управлението на многообразието в сферата на пазара на труда в България. Действащото законодателство относно противодействието на дискриминацията и социално изключване и защита на правата на различни социални групи в Република България създава предпоставки за насърчаване на управлението на многообразието в сферата на пазара на труда. Същевременно, следва да се отчете, че ефективното изпълнение и прилагане на съществуващите нормативни и регулаторни инструменти зависи, преди всичко, от степента, до която различните заинтересовани страни проявяват активна ангажираност в разработването и внедряването на норми на поведение и практики, които спомагат за създаването на условия за работна среда, реално разпознаваща многообразието като ценност и бизнес ресурс.

Бизнесът има определяща роля в процеса на борбата срещу дискриминация и промяната на социалните стереотипи, които представляват пречка за успешната и устойчива интеграция и професионална реализация на различни социални групи, в това число хора в риск от социално изключване, жени, лица с различна сексуална ориентация, представители на етнически малцинства и хора с увреждания. Управлението на многообразието включва система от динамични подходи, които позволяват на работодателите да увеличат своите възможности за привличане на таланти и подготвени кадри с широк набор от умения и знания, и по този начин да оптимизират операционните и производствените процеси, да подобрят своята ефективност и да получат достъп до нови пазарни ниши. Хартата на многообразието следва да се разглежда като важен инструмент, който залага на гъвкав подход за саморегулация и насърчаване на управлението на многообразието, подходящ както за големите мултинационални компании, така и за малките и средни предприятия (МСП). Привличането на работна сила от всички социални групи създава благоприятна среда за обмяна на опит, методи за решаване на практически предизвикателства и начини на вземане на решения, което спомага за поддържане на високо ниво на творчество и новаторство в компаниите и осигурява стабилност в генерирането на нови продукти и услуги. Не на последно място, ефективното управление на многообразието дава отражение върху имиджа и репутацията на компаниите като подчертава тяхната социална отговорност за принос в общността. Това от своя страна би повишило общественото доверие и би допринесло за задържането на вече съществуващи и привличането на нови клиенти.

