



# Действия на ЕС против дискриминацията

## Доклад за дейността 2007—2008 г.



Настоящата публикация се осъществява с подкрепата на общностната програма „Прогрес“ за заетост и социална солидарност (2007—2013 г.).

Тази програма се ръководи от генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“ на Европейската комисия. Тя бе създадена с цел предоставяне на финансова подкрепа при изпълнението на целите на Европейския съюз в областта на трудовата заетост и социалните въпроси, както са определени в Социалната програма, като така допринася и за постигането на целите от Лисабонската стратегия в тази сфера.

Програмата, чийто период на действие е седем години, е насочена към всички заинтересовани страни, които могат да спомогнат за разработването на целесъобразно и ефективно законодателство в областта на трудовата заетост и социалните въпроси и на политики в държавите-членки от ЕС-27, страните от ЕАСТ/ЕИП, страните кандидатки и страните, на които предстои кандидатстване за членство в ЕС.

Мисията на програма „Прогрес“ е да засили приноса на ЕС и да подкрепи държавите-членки при изпълнението на ангажиментите и усилията им за създаване на по-добри работни места и изграждане на едно по-солидарно общество. За тази цел програма „Прогрес“ ще съдейства за:

- предоставянето на насоки при анализирането и разработването на политики в сферата на действие на програмата;
- осъществяването на надзор и отчетност при прилагането на законодателството и политиките на ЕС в областта на програмата;
- насърчаването на обмена на политики и знания, наред с оказването на подкрепа на държавите-членки по отношение на целите и приоритетите на ЕС; както и
- представяне на вижданията на заинтересованите страни и на обществото като цяло.

За повече информация:  
<http://ec.europa.eu/progress>

# Действия на ЕС против дискриминацията

Доклад за дейността 2007—2008 г.

**Европейска комисия**

Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и равни възможности“  
Отдел G.4

Ръкописът е завършен през април 2009 г.

Нито Европейската комисия, нито което и да е лице, действащо от нейно име, носят отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата брошура информация.

© Фотография на корицата: „Different“ от Lucian Enasoni, фотоконкурс „Разчупване на стереотипите“ от кампанията „За многообразието. Против дискриминацията.“ — © Европейски общности

Фотографии на страници 11, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland — © Европейски общности

Europe Direct е услуга, която ви помага да  
намерите отговор на вашите въпроси за  
Европейския съюз.

Единен безплатен телефонен номер (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Някои мобилни оператори не предоставят достъп до телефони,  
започващи с 00 800, или таксуват тези обаждания.

Повече допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в Интернет  
чрез сървъра Europa (<http://europa.eu>).

© Европейски общности, 2009 г.  
Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

В края на изданието ще намерите неговите каталожни данни.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2009 г.

ISBN 978-92-79-12462-4  
doi:10.2767/18548

## Предговор



При назначаването ми като европейски комисар през 2004 г., осигуряването на „равни възможности“ бе включено към главните компетенции на поверената ми генерална дирекция. Оттогава моята мисия е да гарантирам, че въпросите на равенството заемат централно място в политиката и дейностите на Европейския съюз. Обхванатият от доклада период се оказва идеалният момент за повишаване на усилията за постигане на равнопоставеност.

През 2007 г., Европейската година на равните възможности за всички (ЕГРВВ), се постигна безпрецедентния ангажимент, поет на европейско и национално равнище, многообразието и всички форми на дискриминация да заемат централно място сред приоритетите на дневен ред. В нейните рамки се обединиха голям кръг от участници около една обща цел и се помогна посланията за равенство да достигнат до широката общественост.

Изключително важно е, че през 2008 г. успяхме да съхраним посоката на развитие посредством съобщение, в което бе заявен обновеният ангажимент за борба против дискриминацията и насърчаването на многообразието. Предложихме и така очакваното разширяване приложното поле на законите в областта на равенството, които вече са сред най-амбициозните в световен мащаб.

Усилията на европейско равнище може да бъдат ефективни само ако се полагат върху стабилната основа на посветени на тази цел държавни органи, организации по въпросите на равенството, гражданското общество, синдикатите и работодателите на национално, регионално и местно равнище. Единствено тясното сътрудничество и високото ниво на ангажираност, могат да ни позволят да продължим напред към постигането на една по-справедлива Европа.

Бих искал да обърна специално внимание и на ромите. Най-голямото етническо малцинство в Европа продължава да страда от особено високи нива на дискриминация и неравнопоставеност. Затова съвсем правилно борбата с тази несправедливост бе един от нашите приоритети през 2007 и 2008 г.

Признавайки съществените усилия на всички, които работят за постигането на равенство, смятам за особено важно да се подчертае, че все още сме твърде далеч от премахването на дискриминацията на работното място и в обществен план. Тези предизвикателства не стават по-леки. Породеното от икономическия спад напрежение, което започна да се усеща съвсем сериозно в края на 2008 г., придава още по-голямо значение на отстояването на позицията, че пътят към успеха преминава през многообразието, а не през дискриминацията.



Владимир Шпидла

Европейски комисар по заетостта,  
социалните въпроси и равните възможности



# Съдържание

<b>Предговор</b> .....	<b>3</b>
<b>Хронология на важните събития в борбата против дискриминацията през 2007—2008 г.</b> .....	<b>7</b>
<b>Въведение</b> .....	<b>9</b>
<b>Част I — Политика и партньорство</b> .....	<b>11</b>
1.1. Политика на ЕС и етапи от програмата .....	12
1.2. Партньорство с държавите-членки .....	12
1.2.1. Среци на високо равнище по въпросите на равенството .....	12
1.2.2. Правителствена експертна група .....	13
1.3. Сътрудничество с гражданското общество .....	13
1.3.1. Гласът на гражданското общество в политиката .....	13
1.3.2. Подкрепа на мрежите от Европейската комисия .....	14
1.3.3. Обучение .....	14
1.4. Консултативна група на високо равнище относно социалната интеграция на етническите малцинства .....	14
1.4.1. Най-добри практики .....	15
1.5. Фокус върху ромите .....	15
1.5.1. Доклад относно инструментите за приобщаване .....	15
1.5.2. Първа среща на високо равнище на ЕС, посветена на ромите .....	16
1.5.3. Заключение на Съвета относно приобщаване на ромите от декември 2008 г. ....	16
<b>Част II — Въвеждане на законодателството в практиката</b> .....	<b>17</b>
2.1. Процедури за нарушение .....	18
2.1.1. Директива за расовото равенство .....	18
2.1.2. Директива за равното третиране в областта на заетостта .....	19
2.2. Избрани дела от съдебната практика на Съда на Европейските общности .....	19
2.2.1. Задължително пенсиониране (дискриминация на основата на възраст, Обединено кралство) .....	19
2.2.2. Политика по наемане на работа (дискриминация на основата на раса/етнически произход, Белгия) .....	20
2.2.3. Право на обезщетение (дискриминация на основата на сексуална ориентация, Германия) .....	20



2.2.4. Дискриминация поради свързаност (дискриминация на основата на увреждане, Обединено кралство).....	21
2.3. Предложение за нова директива за борба с дискриминацията.....	21
2.4. Правна разпоредба относно органите, компетентни по въпросите на равнопоставеността.....	22
2.4.1. <i>Equinet</i> : Европейска мрежа на органите по въпросите на равенството .....	22
<b>Част III — Предаване на посланието за равенство.....</b>	<b>23</b>
3.1. Европейска година на равните възможности за всички.....	24
3.1.1. Ключови събития от годината.....	24
3.1.2. Заключение от годината и наследство.....	25
3.2. Повишаване на осведомеността .....	25
3.2.1. Кампания „За многообразието. Против дискриминацията.“.....	25
3.2.2. Национални проекти за повишаване на информираността .....	26
3.2.3. Избрани ключови събития.....	26
3.2.4. Конференция по въпросите на общуването в Белфаст.....	27
3.2.5. Равни възможности за всички: Каква да бъде ролята на позитивните действия?.....	27
3.3. Разбиране на дискриминацията: Проучвания на Евробарометър.....	27
3.4. Икономически ползи от многообразието.....	28
3.4.1. Проучвания на Европейската комисия акцентират върху ползите.....	28
3.4.2. По-малки предприятия.....	29
3.4.3. Харти на многообразието.....	29
<b>Заклучение.....</b>	<b>32</b>
<b>Приложения: .....</b>	<b>33</b>
<b>Приложение I — Важни публикации 2007—2008 г. ....</b>	<b>33</b>
Публикации на мрежата от правни експерти в областта на недискриминацията .....	33
Публикации на експерти по приобщаване на хората с увреждания .....	34
<b>Приложение II — Компетенции на национални органи по въпросите на равенството .....</b>	<b>35</b>



# Хронология на важните събития в борбата против дискриминацията през 2007—2008 г.

## 2007 г.

### 1 януари 2007 г.

- Започва Европейската година на равните възможности за всички (ЕГРВВ).
- Поставено е началото на нова седемгодишна програма „Прогрес“, в която борбата с дискриминацията е включена като една от петте области на политика и действия.

### 23 януари 2007 г.

Публикувано е проучването на Евробарометър „Дискриминацията в Европейския съюз“.

### 30—31 януари 2007 г.

В Берлин се провежда първата среща на високо равнище на ЕС по въпросите на равенството.

### 1 март 2007 г.

- Европейският център за мониторинг на расизма и ксенофобията (EUMC) се превръща в Агенция на Европейския съюз за основните права (FRA).
- Открит е фотоконкурс на ЕС, посветен на многообразието.

### 16 април 2007 г.

В Брюксел е проведена церемония по повод на Наградата за журналистика за 2006 г. от кампанията „За многообразието. Против дискриминацията.“ (FDAD).

### 23 април 2007 г.

Конференция на тема „Равни възможности за всички: Каква да бъде ролята на позитивните действия?“, Рим, Италия.

### 25 април 2007 г.

Започва обиколката на камиона на многообразието в ЕС.

### 10—12 май 2007 г.

ЕГРВВ подкрепи конкурса за песен на Евровизия, който се наблюдава от милиони зрители в цяла Европа.

### 20 юни 2007 г.

В Кьолн, Германия, се провежда сесия от инициативата „обучаване на обучаващи“, първи етап от 18-месечна програма от сесии за обучение в областта на многообразието и борбата с дискриминацията.

### 27 юни 2007 г.

Европейската комисия изпраща мотивирано становище до 14 държави-членки във връзка с прилагането на директивата за расовия и етническият произход.

### 4 юли 2007 г.

Комисията започва обществени консултации по мерките за борба с дискриминацията.

### 11—12 октомври 2007 г.

Конференция „Европейски парламент на равните възможности за всички“, Брюксел.

### 19—20 ноември 2007 г.

- „Да честваме 2007 г.!“ — заключителна конференция по повод ЕГРВВ в Лисабон. Създадена е мрежата на органите по въпросите на равенството EQUINET.

### 3 декември 2007 г.

- Доклад на консултативната група на високо равнище относно социалната интеграция на етническите малцинства и тяхното пълноценно участие на пазара на труда.
- Международен ден на хората с увреждания „Достойна работа за хората с увреждания“.

### 6—7 декември 2007 г.

Конференция „Равни възможности за всички — множествената дискриминация има значение“, Елсинор, Дания.

### 18 декември 2007 г.

Закриване на ЕГРВВ в Брюксел. Церемония по повод връчването на Наградата за журналистика от FDAD за 2007 г.

## 2008 г.

### 1 януари 2008 г.

Европейската година на межкултурния диалог поема щафетата от ЕГРВВ.

### 31 януари 2008 г.

Комисията изпраща официални уведомителни писма/мотивирани становища до 11 държави-членки във връзка с прилагането на Директивата за равното третиране в областта на заетостта.

### 13 март 2008 г.

Семинар по случай представянето на резултатите от проучването „Борба против дискриминацията и насърчаване на равенството: Измерване на постигнатия напредък“.

### 29 април 2008 г.

Конференция, посветена на инициатива на словенското председателство относно солидарността между поколенията, Бърдо, Словения.

### 5—6 юни 2008 г.

Конференция „Предаване на посланието за равенство и недискриминация в Европейския съюз“, Белфаст, Обединено кралство.

### 20 юни 2008 г.

Обиколката на камиона на многообразието в ЕС започва в Прага, Чехия.

**2 юли 2008 г.**

- Комисията предлага нова директива за борба с дискриминацията и публикува съобщение, озаглавено „Недискриминация и равни възможности: подновен ангажимент“.
- Създадена е правителствена експертна група за борба с дискриминацията.
- Публикуван е докладът на Европейската комисия относно инструментите и политиките на ЕС за приобщаване на ромите.
- Публикувано е ново проучване на Евробарометър Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes.

**1 септември 2008 г.**

Открит е конкурсът за Наградата за журналистика за 2008 г. от FDAD.

**16 септември 2008 г.**

Първа Европейска среща на високо равнище, посветена на ромите, Брюксел.

**29—30 септември 2008 г.**

Втора Европейска среща на високо равнище по въпросите на равенството, Париж.

**18 ноември 2008 г.**

Първа среща на правителствената експертна група за борба с дискриминацията, Брюксел.

**25 ноември 2008 г.**

Юридически семинар относно прилагането на законодателството на ЕС в областта на равните възможности и борбата с дискриминацията, Брюксел.

**1—2 декември 2008 г.**

Конференция под надслов „Действия на местно равнище за едно общество на всички“ съгласно Европейския план за действие за хората с увреждания, Брюксел.

**3 декември 2008 г.**

Международен ден на хората с увреждания „Конвенция на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания: Достойнство и справедливост за всички нас“.

**11—12 декември 2008 г.**

Конференция относно икономическите ползи от многообразието „Продължаване на пътешествието из многообразието“, Брюксел.

## Въведение

Много хора в целия Европейски съюз са дискриминирани на основата на техния расов или етнически произход, религия или вяра, увреждане, сексуална ориентация, възраст и пол. Голям процент от тях обаче не знаят за съществуването на законодателство, което ги защитава от подобна дискриминация. Фокусът на този доклад ще бъде върху дискриминацията на основата на расов или етнически произход, която е забранена съгласно така наречената Директива за расовото равенство, и на основата на религия или вяра, увреждане, сексуална ориентация и възраст, която се забранява от Директивата за равното третиране в областта на заетостта<sup>1</sup>. Този доклад не обхваща дискриминацията на основата на пола, срещу която закрила осигуряват много текстове от европейското законодателство<sup>2</sup>.

Освен предприемането на стъпки за информиране на хората за техните права, сериозното възприемане на дискриминацията означава не само да се създават условия за многообразие, но и то да бъде насърчавано като актив на икономиката, обществото и културата. Поради тази причина насърчаването на многообразието и борбата с дискриминацията бяха основни приоритети на Европейската комисия през 2007—2008 г. Този доклад има за цел да покаже някои от най-важните развития в областта на правото, както и дейностите и събитията, насочени към повишаване на осведомеността, които бяха проведени през този период.

В доклада се подчертава значението на сътрудничеството между държавите-членки, гражданското общество и европейските институции в процеса на създаване на политиката. Срещите на високо равнище по въпросите на равните възможности, правителствената експертна група за борба с дискриминацията и други групи на високо равнище са пример за този ангажимент за сътрудничество.

Европейската законодателна рамка е разгледана детайлно, а избраните случаи от съдебната практика на Съда на Европейските общности показват как правните разпоредби се прилагат на практика. Представен е преглед на извършената през 2007—2008 г. подготвителна работа по проекта на директива, която ще разшири значително защитата срещу дискриминация. Разглежда се как националните правителства са транспонирали антидискриминационните директиви и са осигурили възможности за правна защита.

Европейската година на равните възможности за всички през 2007 г. бе амбициозно начинание, което доведе до провеждането на стотици национални прояви и имаше за цел да информира хората за тяхното право на равно третиране. Отбелязани са основните акценти, както и бъдещите възможности. Кампанията „За многообразието. Против дискриминацията.“ продължава да използва визуални и иновационни средства, за да насърчи многообразието, като сред тях специално внимание заслужават обиколката на камиона на многообразието и Наградата за журналистика. Споделянето на посланието, че многообразието е полезно за бизнеса, е изключително важно, особено във време на икономически трудности. Отбелязани са и основните развития в областта на политиките за многообразието.



<sup>1</sup> Директива 2000/43/ЕО, Директива 2000/78/ЕО.

<sup>2</sup> Вж. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=418>





## Част I — Политика и партньорство



## 1.1. Политика на ЕС и етапи от програмата

2007 година — Европейската година на равните възможности за всички (стр. 24) даде нов тласък на развитието на политиката в областта на равенството и дейностите на равнище ЕС. На 1 януари 2007 г. Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията (2001—2006 г.) предаде щафетата на нова програма за заетост и социална солидарност на ЕС („Прогрес“).

Насоката „Недискриминация и многообразие“ на програма „Прогрес“ продължава ключовите дейности от програмата за действие, които засягат борбата против дискриминацията и имат за цел повишаване на осведомеността на всички равнища, засилване на възможностите на правния сектор и на гражданското общество и изследване на причините и възможните ефективни действия, свързани с равенството. С бюджет от над 700 млн. евро за периода 2007—2013 г., „Прогрес“ финансира също дейности в областите: заетост, социално приобщаване и закрила, условия на труд и ефективно прилагане на принципа за равенство между мъжете и жените и насърчаване на прилагането на интегриран подход за равенство между мъжете и жените във всички поли-

ята (стр. 21), създаване на правителствена експертна група (стр. 13) и работен доклад относно инструментите за приобщаване на ромите (стр. 15). В съобщението се заявява „подновен ангажимент“ и се отправя призив да се подкрепи по-добрата правна защита, като се представи активна стратегия за насърчаване на недискриминацията и равните възможности. Поставен е акцент върху ключови области, като например прилагането на интегриран подход към равенството, използването на данни, позитивните мерки и обучението/повишаването на осведомеността.

Успехът на политиката и действията на европейско равнище зависят от успешното сътрудничество с всички участници — държавите-членки, гражданското общество, синдикатите и бизнеса.

## 1.2. Партньорство с държавите-членки

ЕС и държавите-членки играят важни и допълващи се роли в процеса на изпълнение на силни политики и дейности в областта на равенството. На европейско равнище ключов принос имаха директивите за равенството. Държавите-членки отговарят за тяхното пълно транспониране в националното законодателство, като ги адаптират така, че те да съответстват на националните условия. Няколко държави приложиха по-високи стандарти от минималните.

На фона на националните различия в областта на равенството съществуват много възможности за взаимноизгодно сътрудничество между европейските и национални органи и държавите-членки. Независимо дали се създава политика, или се планират дейности на местно равнище, общите предизвикателства се посрещат най-добре чрез съвместна работа. Комисията изигра своята роля през 2007—2008 г., *inter alia*, като организира първите по рода си две срещи на високо равнище и създаде правителствена експертна група.

### 1.2.1. Срещи на високо равнище по въпросите на равенството

Европейските срещи на високо равнище по въпросите на равенството, които се състояха в Берлин и Париж, помогнаха темите на дискриминацията и многообразието да заемат челно място в програмите на ЕС и на националните правителства. Плодотворният обмен между министри, политици, както и неправителствени организации, социални партньори и представители на работодателите, отправи ясно послание за намерението да бъде определено като приоритетно изграждането на общество с по-голяма равнопоставеност.

Комисар Владимир Шпидла и германският федерален министър Урсула фон дер Лайен откриха срещата на високо равнище по въпросите на равенството на 30 януари 2007 г. в Берлин, която също така подготви основата за началото на Европейската година на равните възможности за всички



Комисар Владимир Шпидла и френският министър Ксавие Бертран. Среща на високо равнище, посветена на равенството, в Париж

тики на ЕС. Обхващането на тези области придава на програмата по-цялостно и единно измерение, което осигурява важни предимства — например в борбата с дискриминацията по няколко признака.

Друг важен момент от политиката бе съобщението на Комисията от 2 юли 2008 г., което бе част от пакет, включващ предложение за нова директива за борба с дискриминаци-

(ЕГРБВ). Участниците, представители на европейски институции, обществени органи, неправителствени организации или социални партньори, бяха единни в определянето на дългосрочните цели на годината, както и за периода след нейното изтичане.

Срещата на върха на 29—30 септември 2008 г. в Париж отново събра заедно високопоставени представители, създаващи политиката в областта на борбата с дискриминацията, и заинтересовани страни. Тя послужи като форум за обсъждане на новата директива (стр. 21), която бе предложена с цел да се разшири правната защита извън пределите на трудовия пазар, като бъде обхваната дискриминацията на основата на възраст, увреждане, религия или вяра и сексуална ориентация при достъпа до стоки и услуги. Работното място отново бе ключова тема. Френският министър на труда Ксавие Бертран и комисар Владимир Шпидла отправиха призив целият ЕС да подкрепи инициативите на работодателите за създаване на „Харта на многообразието“ (стр. 29), които се доказаха като успешни във Франция, Германия и Белгия. Заключениета от срещата на високо равнище бяха, че е необходима независимост на органите по въпросите на равенството, както и да се обърне по-голямо внимание на множествената дискриминация и на прилагането на интегриран подход в областта на равенството.

### 1.2.2. Правителствена експертна група

След края на ЕГРБВ бе особено важно набраната инерция да бъде запазена, особено по отношение на изграденото сътрудничество със и между правителствата в областта на политиката за борба с дискриминацията и обмена на добри практики. За тази цел Комисията започна инициатива за сформирването на „правителствена експертна група“ (ПЕГ) с участието на един високопоставен представител от всяка държава членка, отговарящ за политиката в областта на борбата с дискриминацията и насърчаването на равнопоставеността.

ПЕГ бе оповестена официално на 2 юли 2008 г. и започна работа през ноември 2008 г. Тя има задачата да:

- улесни сътрудничеството между съответните органи в държавите-членки и Европейската комисия;
- проследява и подкрепя оценката на политиките на ЕС и на националните политики в областта на борбата с дискриминацията;
- засили обмена на опит и добри практики в областта на недискриминацията и насърчаването на равенството.

Освен това ПЕГ изпълнява ролята на звено за контакт по линия „Недискриминация“ на програма „Прогрес“.

## 1.3. Сътрудничество с гражданското общество

Неправителствените организации (НПО), защитаващи равенството и недискриминацията, имат двойна роля в борбата против дискриминацията. На първо място, те често предоставят непосредствена подкрепа и съвети на жертвите на дискриминацията и на хората, за които съществува най-голям риск да бъдат третирани несправедливо. Със своя практически опит те също така дават безценен принос към политиката в областта на борбата против дискриминацията на всички равнища. И в двата случая сътрудничеството на европейско равнище с неправителствените организации и мрежите от НПО е от полза за всички страни.

### 1.3.1. Гласът на гражданското общество в политиката

Европейската комисия поддържаше добри контакти и взаимоотношения с гражданското общество още преди началото на Европейската година на равните възможности за всички (ЕГРБВ) през 2007 г., която създаде допълнителни възможности да бъде чуто гласът на неправителствения сектор. Освен че участваха пълноценно във важни събития, като срещата на високо равнище по въпросите на равенството в Берлин и заключителната конференция по повод ЕГРБВ в Лисабон, неправителствените организации бяха сред най-ентузиазиранияте респонденти в онлайн консултациите относно антидискриминацията, които Комисията проведе между 4 юли и 15 октомври 2007 г. През тези осем седмици се отзоваха 138 национални и 33 европейски неправителствени организации — като техните отговори представляваха повече от една трета от всички отговори на организации, държавни органи и дружества.

Приносът на гражданското общество в консултациите помогна за изтъкването на необходимостта от разширяване на правната защита срещу дискриминация извън работното място и от предприемането на други мерки, освен приемането на законодателство, за да се гарантира по-голяма реална равнопоставеност.





По-доброто разбиране и по-всестранната дейност в областта на множествената дискриминация също бяха сред често споменаваните проблеми. От своя страна Комисията реагира, като на 2 юли 2008 г. предложи ново законодателство (стр. 21) и през декември 2007 г. проведе конференция по въпросите на множествената дискриминация.

### 1.3.2. Подкрепа на мрежите от Европейската комисия

По програма „Прогрес“, която започна през януари 2007 г., бяха подписани споразумения за партньорство и предоставяне на финансова подкрепа с ключови мрежови обединения и други значими организации на европейско равнище.

Тези мрежи, всяка от които отговаря за определени правни основания, обхванати от антидискриминационното законодателство, са:

- AGE, Европейската платформа на възрастните хора, която подкрепя интересите на възрастните хора в ЕС и повишава информираността по проблемите, които ги засягат в най-голяма степен;

- Европейски форум на хората с увреждания (EDF), който защитава правата на 50 милиона души с увреждания в Европа;

- Европейска мрежа срещу расизма (ENAR), която представлява повече от 600 организации, работещи срещу расизма, ксенофобията, антисемитизма и ислямфобията в Европа;

- Европейски ромски информационен офис, който насърчава политическата и обществена дискусия по проблемите на ромите, като предоставя фактически и задълбочени сведения по редица политически теми;

- Международна асоциация на лесбийки и гейове (ИЛГА—Европа), която свързва повече от 350 групи на национално и местно равнище, отдадени на каузата да извоюват равни права за лесбийките, гейовете, бисексуалните и транссексуалните хора.



Оказва се подкрепа и на други мрежи, извършващи дейност в тази област: „Аутизъм Европа“; Европейска асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания; Европейски съюз на слепите; Европейска мрежа за независим живот; Inclusion Europe и Международната федерация по хидроцефалия и спина бифида.

### 1.3.3. Обучение

Общопризнат факт е, че макар и европейските директиви да помагат много за създаването на правни гаранции срещу дискриминацията, сами по себе си те не осигуряват радикално подобрение в реалното упражняване на равни права. Обучителните семинари за НПО са друго средство, което помага за постигането на този резултат. Те вече доказаха своята полезност по време на Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията, която се проведе през 2001—2006 г. Участваха много представители на неправителствени организации, като бяха разработени полезни материали за обучение, които се предоставяха безплатно.

Следвайки този пример, по програма „Прогрес“ бе организирана нова поредица от курсове.

От есента на 2007 г. до пролетта на 2008 г. Европейската комисия финансира редица национални обучителни семинари, които се проведоха във всички държави-членки на ЕС, Турция, Норвегия и Исландия. В националните семинари по недискриминация, целта на които бе обучение в повишаване на осведомеността и разбирането на националното законодателство и политика, участваха 1100 представители на неправителствени организации и близо 300 представители на синдикати. Програма „Прогрес“ подкрепя също и обученията за практикуващи юристи в областта на антидискриминацията, които се провеждат от Академията по европейско право (ERA).

## 1.4. Консултативна група на високо равнище относно социалната интеграция на етническите малцинства

Консултативната група на високо равнище относно социалната интеграция на етническите малцинства и тяхното пълно участие на пазара на труда бе създадена на 20 януари 2006 г. на основание Решение на Комисията 2006/33/ЕО. Тя има за цел изследване на пречките за интегриране на членовете на етническите малцинства в пазара на труда и обществото и идентифициране на най-добрите практики за преодоляване на тези трудности.

Групата се състои от 10 представители с опит в различни сфери, включително в света на бизнеса, правителството, медиите и гражданското общество. Всеки член е доказал

своята ангажираност с борбата срещу дискриминацията и работата по въпросите на равенството.

През 2007 г. групата анализира много научни изследвания в тази област, срещна се с представители на организации на работодателите и работниците и обмени мнения с членовете на комисията по граждански свободи на Европейския парламент.

След това групата идентифицира 14 бариери пред хората от етническите малцинства при получаване на работа: липса на образование и обучение; липса на езикови умения; непризнаване на умения и квалификация; липса на достъп до професии; липса на достъп до гражданство; липса на политики за интеграция; стереотипи, предразсъдъци и отрицателни нагласи; липса на мобилност и концентрация в определени райони; индустриални промени; демотивиращо действие на системите за социално подпомагане; дискриминация; липса на информация; конкуренция на пазара на труда; недеклариран труд.

Освен това в своите доклади за напредъка групата отбеляза редица други въпроси, в това число липсата на данни за работниците мигранти, както и необходимостта те да бъдат включени в колективните договори. Подчертана бе и необходимостта да се осигурят повече консултации за малките предприятия във връзка с прилагането на законодателството.

#### 1.4.1. Най-добри практики

ACCEDER, проект в подкрепа на ромите в Испания, бе един най-добрите примери за добра практика, отбелязани от групата. Макар че много хора твърдят, че искат „равно“, а не „специално“ отношение, позитивните действия, предвидени съгласно директивите за равенството, може да изиграят ценна роля, както доказа ACCEDER. Позитивните действия бяха тема и на организирана от Комисията конференция и отпечатана тематична брошура през 2007 г. (стр. 27)

Групата посочи като пример за добра практика в държава-членка приетите в Ирландия правни разпоредби, които определят по-високи изисквания спрямо минималните стандарти, установени в директивите за равенството на ЕС. Към 2007 г. Ирландия вече имаше законодателство за борба с дискриминацията в областта на достъпа до стоки и услуги, надминаващо изискванията на ЕС. Ирландското законодателство също така установява и предвижда мерки срещу девет различни основания за дискриминация

### 1.5. Фокус върху ромите

Терминът „роми“ често се използва като събирателно понятие, обхващащо няколко групи, в това число роми, синти и хора с номадски начин на живот. Наброяващи между 10 и 12 милиона, ромите като цяло представляват най-голямото

етническо малцинство в Европа. Уважавайки културните различия между различните групи, Европейската комисия предприема действия за преодоляване на общите предизвикателства, пред които са изправени тези групи, включително масова дискриминация и социална изолация. Тази ситуация се признава и от европейската общественост, като 77 % от хората са на мнение, че да си ром, означава да си поставен в неблагоприятно положение в обществото. (Eurobarometer стр. 27)

#### 1.5.1. Доклад относно инструментите за приобщаване

На срещата на високо равнище през декември 2007 г. лидерите на ЕС призоваха за подновяване на прегледа на съществуващите политики и инструменти на европейско равнище за подобряване на приобщаването на ромите. В публикувания на 2 юли 2008 г. доклад на Европейската комисия относно проверката на изпълнението се признава, че милиони европейци от ромски произход са обект на постоянна дискриминация и трайна социална изолация. Докладът призовава за по-добро използване на съществуващите инструменти за борба с тези проблеми. По-специално се подчертава необходимостта от по-силно сътрудничество между органите на ЕС, държавите-членки и гражданското общество.



В доклада се заключава, че може да бъде направено повече, за да се използват възможностите, които предлага съществуващата силна рамка от налични инструменти за законодателна, финансова и политическа координация. Отбелязва се по-специално потенциалът за насърчаване на приобщаването чрез средствата на структурните фондове на ЕС, в това число Европейския социален фонд (ЕСФ) и предприемаческите инструменти. Например през 2000—2006 г. за финансирането на проекти, специално насочени към ромите, са били отделени 275 млн. евро.

### **1.5.2. Първа среща на високо равнище на ЕС, посветена на ромите**

Първата среща на високо равнище на ЕС, посветена на ромите, се състоя в Брюксел на 16 септември 2008 г. Това бе първото по рода си събитие, което събра 400 представители на европейски институции, национални правителства и организации на гражданското общество от цяла Европа, за да обсъдят положението на ромските общности в ЕС и да проучат начините то да бъде подобро.

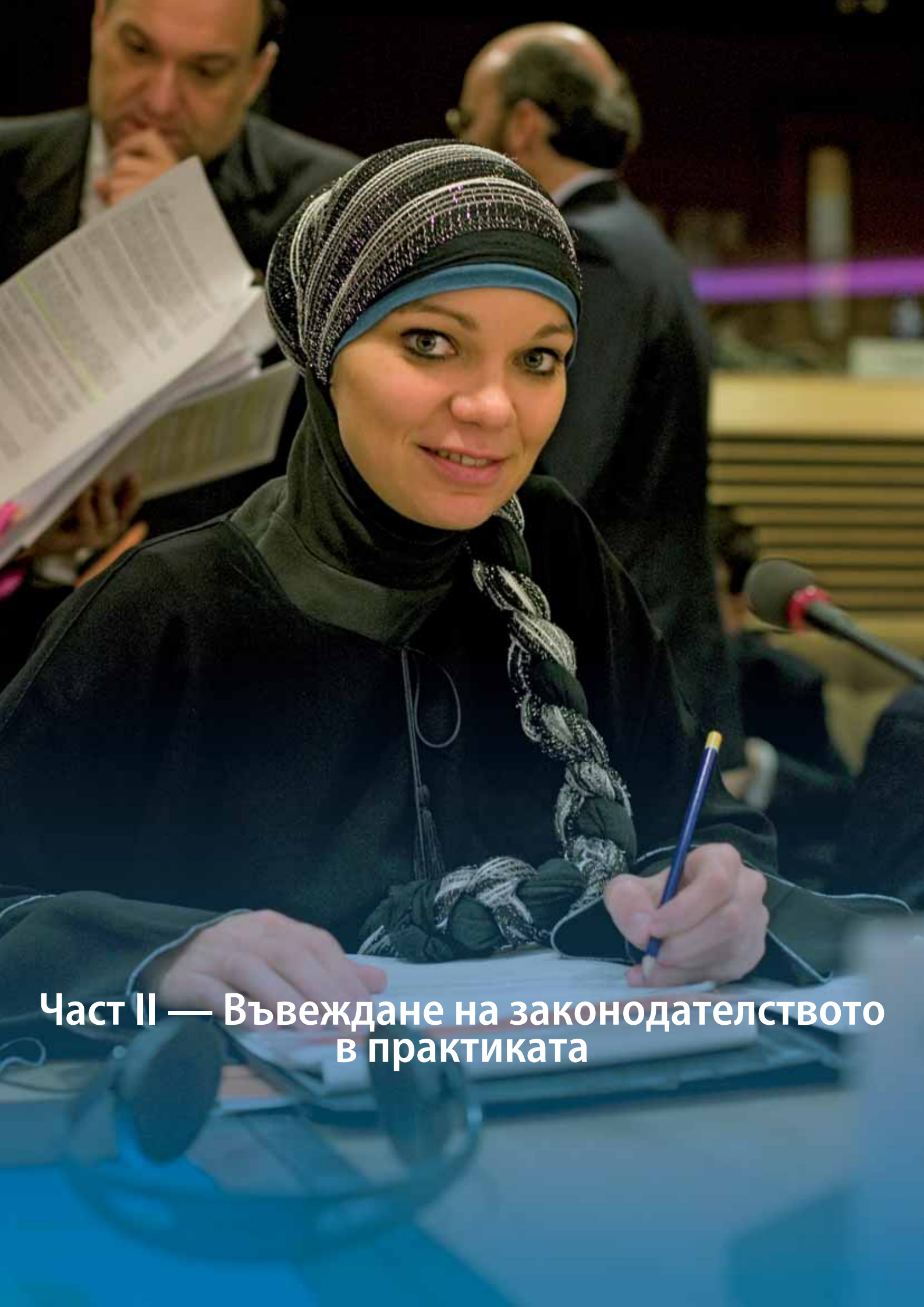
Участието на високопоставени представители на институции на ЕС, световни организации и ромски групи показва ангажираността на всички страни. Комисията бе представена от четирима комисари, включително председателя Барозу и Владимир Шпидла. Други изтъкнати участници бяха Джордж Сорос, председател на институт „Отворено общество“, Шигео Кацу, вицепрезидент на Световната банка, както и Ливия Ярока и Виктория Мохачи, членове на унгарския парламент от ромски произход.

Постигнато бе съгласие, че проблемите са комплексни, но основните приоритети са ясни: образование, заетост, здравеопазване и жилищни условия. В юлския доклад на Комисията се отбелязват предприетите правни мерки и се обръща внимание на структурните фондове като ценен ресурс за действие. Направен бе изводът, че проектите ще бъдат най-ефективни, ако при тяхната подготовка и изпълнение се ползват с подкрепата на гражданското общество. Тези мерки, както и по-тясното сътрудничество, особено с държавите-членки, биха могли да помогнат за преодоляване на неприемливата ситуация на трайна дискриминация и маргинализация, в която се намират ромите в Европа.

### **1.5.3. Заключение на Съвета относно приобщаването на ромите от декември 2008 г.**

Макар че Комисията бе поела водеща роля в този процес, за постигането на реален практически напредък бяха необходими действия от страна на националните, регионалните и местните власти. През декември 2008 г. Европейският съвет одобри подробните заключения, приети на заседанието на съвета по общи въпроси, в които се потвърждава ангажираността на държавите-членки да използват наличните инструменти, като например структурните фондове, за да подкрепят приобщаването на ромите, и се взема решение на Международния ден на ромите, 8 април 2010 г., да се проведе втора среща на високо равнище, посветена на ромите, под испанско председателство.





**Част II — Въвеждане на законодателството  
в практиката**

Директивите за равенството от 2000 г. положиха правната основа на борбата против дискриминацията в Европа. Държавите-членки вече бяха въвели в различна степен анти-дискриминационно законодателство, но директивите за равенството установиха нови минимални стандарти, които трябваше да бъдат изпълнени от всички членки на ЕС<sup>3</sup>. Това повиши нивото на защита, като същевременно доведе до намаляване на несъгласуваността в законите и начина, по който те се прилагат в целия ЕС.

Европейската комисия отчита обособените различия в правните и институционални традиции на държавите-членки и зачита изцяло тяхното право да избират свои собствени начини за прилагане на законодателството. Въпреки тази гъвкавост в тълкуването на правото, всяка директива трябва да бъде „транспонирана“ правилно и изцяло.

## 2.1. Процедури за нарушение

Директивата за расовото равенство и Директивата за равното третиране в областта на заетостта трябваше да бъдат въведени в националното право до 2 декември 2003 г. за 15-те страни, които бяха държави-членки през 2000 г., и до момента на присъединяване за 12-те страни, които се присъединиха към ЕС по-късно, през май 2004 г. и януари 2007 г. По отношение на дискриминацията на основата на възраст и увреждане бе предвидено евентуално удължаване на крайния срок до декември 2006 г. Следователно до 1 януари 2007 г. всичките 27 държави-членки трябваше да са „транспонирани“ изцяло двете директиви за равенството.

Във връзка с оставащите пропуски в законодателството и проблеми с неправилното транспониране между юли 2006 г. и декември 2008 г. Комисията започна процедури за нарушение срещу редица държави-членки.

### Как протичат процедурите за нарушение?

Европейската комисия първо изпраща „официално уведомително писмо“, в което обяснява защо смята, че държавата членка е въвела неправилно директивата в своето национално право. Ако държавата членка не даде отговор или отговорът е незадоволителен, Комисията може да пристъпи към следващия етап от процедурата за нарушение, като изпрати „мотивирано становище“, в което излага по-подробно правните аргументи. Държавата-членка отново разполага с два месеца за отговор. Ако Комисията все още смята, че съответната държава-членка е транспонирила директивата неправилно, на този етап тя може да отнесе случая до Съда на Европейските общности в Люксембург. Съдът може да заяви, че съответната държава-членка не е изпълнила своите задължения съгласно законодателството на ЕО, като не е транспонирила директивата изцяло и точно в националното законодателство.

<sup>3</sup> Също така Директива 2004/113/ЕО обхваща въпроси в областта на равенството между половете извън сферата на заетостта и забранява дискриминация на основата на пол, включително тормоз и сексуален тормоз. Директива 2006/54 обединява различни директиви в областта на равенството между половете, като забранява дискриминация на основата на пол при достъпа до заетост, включително в професионалното развитие, и до професионално обучение, а също така и по отношение на условията на труд, включително заплащане и професионални схеми за социално осигуряване.



### 2.1.1. Директива за расовото равенство

Въпреки усилията на всички страни от ЕС да приложат Директивата за расовото равенство (2000/43/ЕО), не всички национални законодателства изпълняваха напълно задълженията в нея изисквания. На 27 юни 2007 г. Европейската комисия изпрати мотивирано становище — втори етап от процедурата за нарушение — до 14 държави-членки.

Установени бяха проблеми в три основни области:

- националното законодателство обхваща само работното място;
- дефинициите за дискриминация се отклоняват от директивата, особено по отношение на непряката дискриминация, тормоза и подтикването към дискриминация;
- несъответствия в разпоредбите, имащи за цел оказване на помощ на жертвите, като например защита срещу преследване, разделяне на тежестта на доказване и права на сдруженията да участват в съдебни производства, за да помагат на жертвите.



### Мрежа от правни експерти в областта на недискриминацията

В рамките на Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията Комисията създаде мрежа от правни експерти, с цел да бъде в течение с новите решения и тълкувания на закона и да обменя знания и опит. Освен честите публикации на мрежата (стр. 33), на 25 ноември 2008 г. Комисията организира юридически семинар в Брюксел, който привлече джандър експерти и правни експерти в областта на борбата против дискриминацията. Семинарите обхващаха правни аспекти на позитивните задължения, непряка дискриминация и множествена дискриминация<sup>4</sup>.

### 2.1.2. Директива за равното третиране в областта на заетостта

През декември 2006 г. бяха изпратени официални уведомителни писма във връзка с Директивата за равното третиране в областта на заетостта (2000/78/ЕО) до 17 държави-членки. Междувременно откритите процедури срещу други две държави-членки бяха закрити през декември 2007 г., след приемането на ново законодателство, отговарящо на изискванията на Европейската комисия.

На 31 януари 2008 г. Комисията изпрати мотивирано становище до 10 държави-членки, както и официални уведомителни писма до още една държава-членка, настоявайки те да приложат изцяло правилата на ЕС, които забраняват дискриминацията при достъпа до трудова заетост и професии на основата на религия и вяра, увреждане, възраст и сексуална ориентация.

Основните проблемни области бяха:

- националното законодателство обхваща ограничен кръг от хора и сфери или изключенията са по-широки от разрешените съгласно директивата;
- дефинициите за дискриминация се отклоняват от директивата, особено по отношение на непряката дискриминация, тормоза и подтичането към дискриминация;
- задължението на работодателите да осигурят подходяща работна среда за работниците с увреждания не се прилага в достатъчна степен;
- несъответствия в разпоредбите, засягащи оказването на помощ на жертвите, като например тежест на доказване, право на сдруженията да подпомагат хората във водените от тях дела и защита срещу преследване.

<sup>4</sup> За допълнителна информация: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventsId=132&furtherEvents=yes>

## 2.2. Избрани дела от съдебната практика на Съда на Европейските общности

### 2.2.1. Задължително пенсиониране (дискриминация на основата на възраст, Обединено кралство)

Дело C-388/07, заведено от National Council for Ageing срещу Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, във връзка със законодателство на Обединеното кралство, което позволява на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 г. или повече на основание пенсиониране. Запитването бе отправено от съд в Обединеното кралство до Съда на Европейските общности на 9 август 2007 г.

В своето становище, представено на 23 септември 2008 г., генерален адвокат Мазак (Mazák) посочва, че член 6, параграф 1 от Директивата за равното третиране в областта на заетостта (2000/78/ЕО) не изисква от държавите-членки да определят вида на разликите в третирането, които може да бъдат оправдани съгласно същата директива. Той подчертава, че предвидените в директивата възможности за оправдаване на разлики в третирането на основание възраст са по-широки, отколкото тези на базата на другите основания, посочени в член 1.



В своето решение от 5 март 2009 г. Съдът на Европейските общности се произнесе, че член 6 от Директива 2000/78 допуска национална мярка, която не съдържа точно изброяване на целите, обосноваващи възможността за дерогиране на принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст. При все това член 6, параграф 1 допуска възможност за дерогиране на този принцип само за мерките, които са обосновани от законосъобразни цели, свързани със социалната политика (напр. политиката по заетостта). Националният съд трябва да провери дали правната уредба отговаря на такава законосъобразна цел и дали избраните средства са подходящи и необходими. Държавите-членки трябва да установят законосъобразния характер на целта, като прилагат високи изисквания към представените доводи.

### 2.2.2. Политика по наемане на работа (дискриминация на основата на раса/етнически произход, Белгия)

Решението по дело C-54/07 между белгийския Център за равни възможности и противопоставяне на расизма и дружеството NV Firma Feryn бе произнесено от втори състав на Съда на Европейските общности на 10 юли 2008 г.



То засяга тълкуването на понятието „пряка дискриминация“ съгласно Директивата за расовото равенство (2000/43/ЕО) в случаите, когато работодател е заявил публично, че ще отхвърля молбите на лица с определен етнически произход. Съдът постанови, че изявлението съставлява „пряка дискриминация при наемането на работа по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/43/ЕО“ и такива изявления вероятно биха разубедили някои кандидати да подадат своите кандидатури и биха представлявали пречка за достъпа им до пазара на труда.

Съдът освен това намира, че публични изявления от този род „са достатъчни, за да се презюмира по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/43 съществуването на политика по наемане на работа с пряко дискриминационен характер“. Той допълва, че в такъв случай „задължение на този работодател е да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.“

### 2.2.3. Право на обезщетение (дискриминация на основата на сексуална ориентация, Германия)

Решението по дело C-267/06, заведено от г-н Тадао Маруко (Tadao Maruko) срещу Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (пенсионен фонд на театъра в Германия), бе произнесено от Големия състав на Съда на 1 април 2008 г.

Задължителната професионална пенсионна схема за служители на театъра в Германия обхваща само семейни лица и на това основание на г-н Маруко е било отказано да му се изплатят пенсионни обезщетения за неговия починал партньор в живота от същия пол.

Съдът реши, че тези видове професионални пенсионни схеми трябва да бъдат класифицирани като заплащане по смисъла на член 141 ЕО, тъй като произтичат от колективен договор, който има за цел да формира добавка към социално-осигурителните обезщетения, дължими съгласно националното законодателство.

Съдът постанови, че при тези обстоятелства друго третиране на житейското партньорство принципно представлява дискриминация по смисъла на член 2 от Директива 2000/78/ЕО. Отказът да се отпусне обезщетение за преживяло лице за неговия/нейния житейски партньор следователно представлява пряка дискриминация на основата на сексуална ориентация, тъй като само хора от различен пол могат да сключат брак и само хора от един и същ пол могат да бъдат партньори в живота. Това обаче е така само при условие че съгласно националното право преживелите съпрузи и преживелите партньори в живота са в сравнимо положение по отношение на това обезщетение. Съдът посочва, че този въпрос трябва да бъде установен от националният съд.



### 2.2.4. Дискриминация поради свързаност (дискриминация на основата на увреждане, Обединено кралство)

Решението по дело C-303/06 между Sharon Coleman и Attridge Law/Steve Law бе произнесено от Големия състав на Съда на 17 юли 2008 г. Г-жа Coleman, която е бивш служител на Attridge Law, води иск за неблагоприятно третиране в качеството на майка и лице, което полага основни грижи за дете с увреждания. Следователно Съдът трябваше да даде тълкуване на забраната за пряка дискриминация и тормоз в областта на заетостта и професиите на основата увреждане в съответствие с член 2, параграф 2, буква а) и член 2, параграф 3 от Директива 2000/78/ЕО, по-специално относно значението на дискриминация поради свързаност.

Съдът посочва, че тълкуване на директивата, което ограничава прилагането на последната единствено до самите лица с увреждания, би могло да я лиши от значителна част от полезното действие и да намали защитата, която е предвидена да гарантира. Той заключава, че по-малко благоприятното третиране на служител заради положението му на лице, което полага основната част от грижите за дете с увреждания, противоречи на забраната за пряка дискриминация, съдържаща се в член 2, параграф 2, буква а). Обосновавайки се със същите доводи, Съдът заключава, че същият принцип важи по отношение на тормоза.

### 2.3. Предложение за нова директива за борба с дискриминацията

Според член 13 от Договора за ЕО Европейският съюз може да предприема мерки за борба с дискриминацията, основана на пола, на расов или етнически произход, религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Все още обаче няма въведени разпоредби, валидни в целия ЕС, които да осигуряват защита от дискриминация на основата на религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация извън пазара на труда.

В рамките на Европейската година на равните възможности за всички през 2007 г. Европейската комисия обяви, че в средата на 2008 г. възнамерява да предложи мерки за разширяване на съществуващата правна рамка, която в момента забранява дискриминация на тези основания в заетостта, професиите и професионалното обучение, но не и в други сфери от живота. Това стана под формата на предложение за директива, което бе прието на 2 юли 2008 г.<sup>5</sup>

Проектът на директивата има за цел принципът на равно третиране да се прилага извън пазара на труда, без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Той установява единно



минимално равнище на защита в рамките на Европейския съюз за хората, които са били обект на дискриминация.

Според проектодирективата се забранява дискриминацията в областта на социалната закрила, включително социалното осигуряване и здравеопазването, социалните придобивки, жилищното настаняване, образованието и достъпа до предоставяне на стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Член 3 гласи, че директивата не се отнася до националните закони, свързани със светския характер на държавата и нейните институции, нито до статута на религиозните организации.

Проектът на директивата забранява пряката и непряка дискриминация и тормоза и налага на доставчиците на стоки и услуги да осигурят подходяща работна среда в съответствие с приетата Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания. Както и в другите две директиви срещу дискриминацията, държавите-членки могат да предпочетат да

<sup>5</sup> COM(2008)0426

предвидят по-високо равнище на закрила от това, което се въвежда с проекта на директивата. В някои случаи проектът на директивата допуска разлика в третирането, но само ако тази разлика може да бъде оправдана от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими. Включени са същите разпоредби относно позитивните мерки, защитата на правата, тежестта на доказване, преследването и санкциите, както в другите две директиви за равенството и член 13. Предвижда се също така да се определят органи, компетентни по въпросите на равенството, които да насърчават принципа на равно третиране, установен с Директивата за расовото равенство.

При обявяването на проекта на директивата европейският комисар Владимир Шпидла заяви: „В момента съществува неравнопоставеност в самото общностно законодателство, тъй като извън работното място хората са защитени само от дискриминация на основата на пола, расов или етнически произход. Трябва да осигурим равно третиране по всички признаци.“

## 2.4. Правна разпоредба относно органите, компетентни по въпросите на равнопоставеността

Член 13 от Директивата за расовото равенство предвижда да бъдат посочени органи, отговарящи за насърчаване на равното третиране на основата на расов или етнически произход. Много държави-членки правят повече от това, първо, по отношение на основанията за дискриминация, които обхващат, и второ, по отношение на правомощията, които те имат за борба с дискриминацията.

Минималното изискване за държавите-членки е те да имат един или повече органи за насърчаване на равенството независимо от расовия или етнически произход, които да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация в подаването на жалби за дискриминация, да провеждат независими проучвания относно дискриминацията и да публикуват независими доклади и препоръки по всички въпроси, които се отнасят до такъв вид дискриминация.

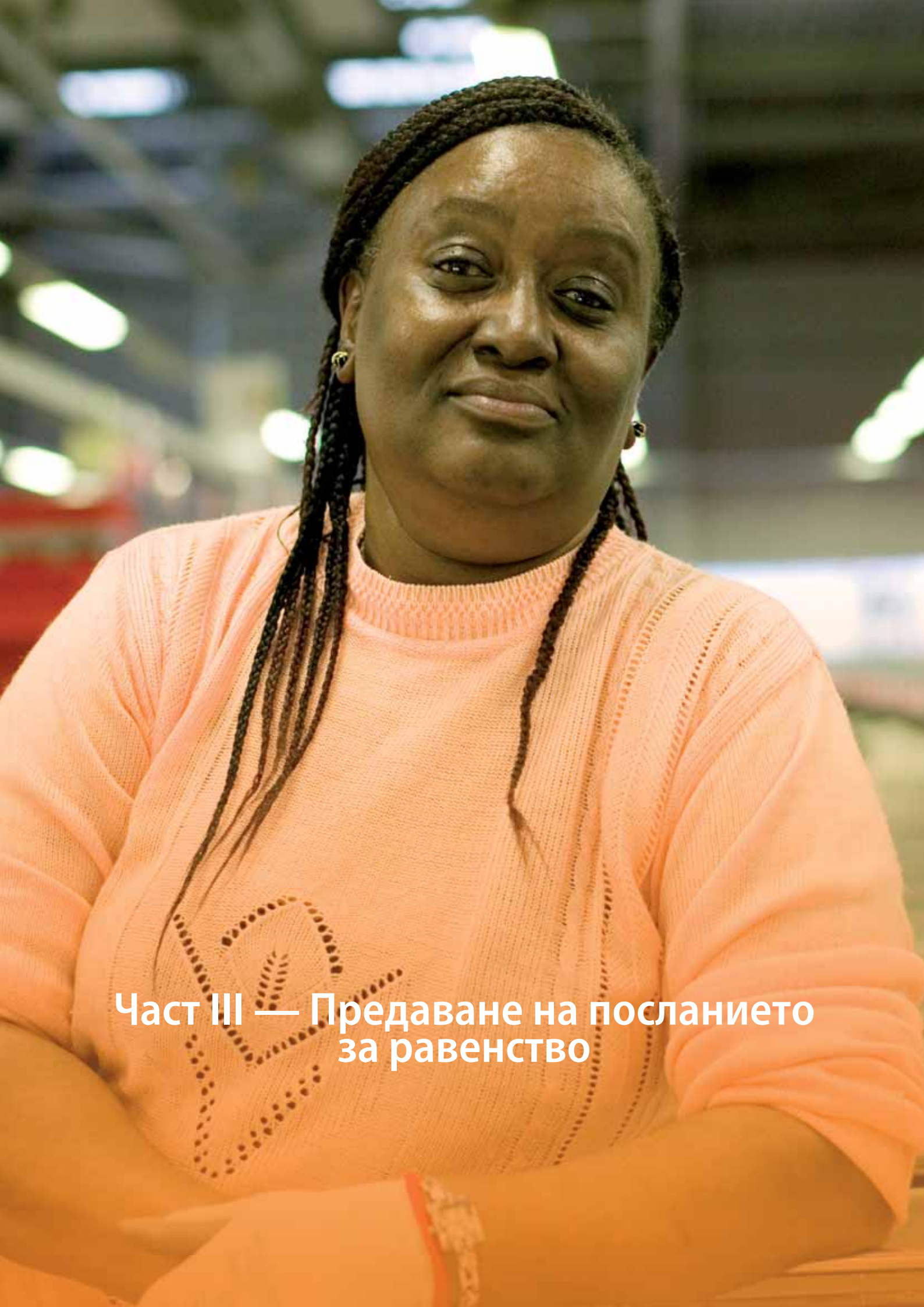
Много държави-членки са предоставили по-широки мандати на своя орган или органи по въпросите на равенството, като често надминават минималните изисквания на директивите.

### 2.4.1. *Equinet: Европейска мрежа на органите по въпросите на равенството*

След въвеждането на директивите за равенството редица национални органи по въпросите на равенството работиха в сътрудничество по проекти, най-вече в рамките на двугодишна инициатива по Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията, която имаше за цел да насърчи сътрудничеството между тях. Сътрудничеството между органите по въпросите на равенството прерасна в официалната мрежа Equinet<sup>6</sup>, която от края на 2007 г. има постоянен секретариат със седалище в Брюксел. Мрежата се подкрепя от Европейската комисия чрез програма „Прогрес“.

Към април 2009 г. Equinet се състои от 31 организации от 28 европейски страни. Чешката република и Полша имат правителствени наблюдатели, тъй като нямат органи по въпросите на равенството. Норвегия и Хърватия участват в мрежата, без да са членове на ЕС. Equinet има за цел да оказва помощ на органите по въпросите на равенството при изпълнението на техните мандати, като изгради устойчива мрежа и ресурсна база за обмен на правен опит, стратегии за изпълнение, обучение и добри практики, както и платформа за диалог с европейските институции.

<sup>6</sup> За допълнителна информация: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)



Част III — Предаване на посланието  
за равенство



### 3.1. Европейска година на равните възможности за всички

Европейската година на равните възможности за всички през 2007 г. (ЕГРВВ) бе първата по рода си амбициозна инициатива, която имаше за цел да отправи послание за равенство и сътрудничество по въпросите на равнопоставеността. Европейската година против расизма през 1997 г. и Годината на хората с увреждания през 2003 г. вече показаха ангажираността на европейско равнище равенството да бъде поставено на първо място в дневния ред. През 2007 г. бе определена още по-амбициозната задача да бъдат включени всички основания за дискриминация, обхванати от европейското законодателство, в един наистина паневропейски географски район: участваха всичките 27 държави-членки на ЕС, и три държави от Европейското икономическо пространство — Исландия, Лихтенщайн и Норвегия.



Закриване на EYO — Лисабон, ноември 2007 г.



Полша получи почетната награда за най-добър аудио-визуален материал

Освен че се характеризираше с широк тематичен и географски обхват, годината имаше за цел да достигне до всички заинтересовани лица, работещи по въпросите на равенството. Укрепването на връзките между участниците, които вече работеха заедно, и установяването на връзки с нови организации, дружества и хора се разглеждаха като особено важни моменти.

Макар че ЕРВВ имаше сравнително скромния бюджет от 15 млн. евро, тя си бе поставила задачата да достигне до възможно най-голяма част от европейската общественост. Имайки предвид, че едва една трета от европейците бяха напълно запознати с тяхното право на недискриминация, това бе ясен приоритет. Независимо дали действията бяха насочени към бизнес средите или широката общественост, важна особеност на ЕРВВ бе целта да се повиши осведомеността за правата и да се насърчи зачитането на многообразието.

С повече от 430 национални дейности, довели до провеждането на над 1600 прояви, разпространяващи посланията на ЕРВВ, и над 1700 други дейности, оказващи „морална подкрепа“<sup>7</sup> за дейността, годината може да бъде смятана за успех. В резултат на това значително повече европейци са запознати със своите права на недискриминация. Предполага се, че още около 370 милиона граждани са били информирани чрез статии, публикувани във вестници и списания, относно дейностите в рамките на годината, а посетителите на официалния уебсайт на ЕРВВ бяха почти 900 000. Над 450 репортажа, публикации и новини за проведените национални събития бяха публикувани на 22-та езика на ЕС на националните информационни страници на уебсайта, предоставяйки специфична информация за всяка страна на всички европейски жители.

#### 3.1.1. Ключови събития от годината

На 30 и 31 Януари 2007 г. в Берлин се проведе първата по рода си конференция за равните възможности, която послужи като платформа за откриването на годината. Срещата на високо равнище събра над 400 участници — включително високопоставени правителствени служители, участващи в създаването на политиката, представители на гражданското общество, организации на работодателите и работниците. Тя даде тласък за засилено сътрудничество между всички заинтересовани лица в областта на равнопоставеността. Освен че поставиха амбициозни цели за самата година, всички участници подчертаха необходимостта набраната през годината инерция да бъде използвана за трайни постижения и след края на нейните 12 месеца. Обиколката на камиона на многообразието, който вече бе част от кампанията „За многообразието. Против дискриминацията.“ (стр. 25) през предходните години, отведе Европейската година в 32 града в 19 държави, сред които и най-новите държави-членки България и Румъния. Обиколката на камиона беше интерактивен начин за запознаване на хората с посланията на ЕРВВ посредством организиране на шоу на колела. Тя също така създаде отлична възможност държавните органи, гражданското общество, бизнесът и синдикатите да укрепят своите връзки чрез сътрудничество.

Медиите, които безспорно имат най-голямо значение в разпространението на посланията до обществеността, бяха удостоени с Наградата за журналистика на ЕРВВ. След подбор на печеливши статии от всяка страна бе определен

<sup>7</sup> Дейности, които имат право да използват знака на ЕРВВ, но не бяха финансирани от ЕС.

европейският победител: Мария до Сеу Невеш (Maria do Céu Neves) от вестник Diário de Notícias, за нейното експозе за третирането на работниците мигранти от Португалия и Полша в Нидерландия. Допълнителна специална награда бе връчена на австрийската журналистка Мария Щеркел (Maria Sterkl) за нейния репортаж за мерките в подкрепа на възрастните жени мигранти във Виена.

Друга медия, MTV, предаде послания към по-младите хора. Тема на организираните от телевизионния канал творчески конкурс бе приветстването на многообразието. Наградата получи ученици от Ирландия за създадения от тях проект на плакат.

Организациите на местно равнище, НПО и социалните партньори обединиха своите усилия през годината, за да установят още по-добро сътрудничество и връзки. Тези участници изиграха важна роля за реализирането на годината. Те представиха становището на обществеността за равнопоставеността и дадоха трибуна на жертвите на дискриминацията.

### 3.1.2. *Заключения от годината и наследство*

Под мотото „Да честваме 2007!“ на 19 и 20 ноември в Лисабон се събраха около 700 участници от 30-те държави, включени в Европейската година, за закриване на годината с официална конференция. Тя послужи като форум, на който бяха направени заключения за годината и бяха изразени очаквания за гарантиране на приемственост в усилията в областта на равнопоставеността.

Отбелязани бяха постиженията на основните прояви през годината, като бе дадена висока оценка и на многото събития, организирани от групи като асоциации в областта на равенството, малки предприятия и училища. Те отразиха духа на годината на местно равнище.

Годината определено даде добри резултати по отношение на своята основна цел да окаже въздействие на всички равнища. Тя даде тласък за предприемането на много нови стъпки в политиката и не на последно място собственото предложение на Комисията за нова директива за борба с дискриминацията през 2008 г.



Тъй като националните стратегии за годината бяха разработени в тясно сътрудничество с гражданското общество, бе установен устойчив диалог с местните власти и отговорните за вземането на политически решения лица, поставяйки по този начин основа за подобряване на държавното управление в областта на въпросите за равенството. В някои страни за първи път представители на гражданското общество и отговарящите за създаването на политики лица



Спирка от обиколката на камиона на многообразието през 2008 г. в Юрмала (Латвия)

се събраха, за да обсъдят въпроси като дискриминацията на основата на сексуална ориентация.

Годината бе отбелязана и от широката общественост. Според проучване на Евробарометър от 2008 г. около 37 % от европейците са знаели, че 2007 г. е Европейска година на равните възможности за всички — което е впечатляващ резултат.

## 3.2. *Повишаване на осведомеността*

Значението на повишаването на осведомеността трудно може да бъде надценено. Проучванията показват, че европейците са наясно, че дискриминацията представлява проблем, но относително малко от тях знаят своите законни права. Повишаването на информираността също така подпомага предприеманите действия. Кампаниите предоставят на органите, организациите и гражданите инструменти и знания за защита на хората, които са обект на дискриминация.

### 3.2.1. *Кампания „За многообразието. Против дискриминацията.“*

От 2003 г. насам кампанията „За многообразието. Против дискриминацията.“ (FDAD)<sup>8</sup> на Европейската комисия организира дейности, които имат за цел повишаване на осведомеността по въпросите за равнопоставеността. Кампанията се характеризира със сътрудничество между широк кръг заинтересовани страни, в това число държавни органи в държавите-членки, гражданското общество и организации на работодателите и работниците.

През 2007 г. Европейската година на равните възможности за всички пое някои от започнатите през кампанията FDAD дейности. Обиколката на камиона на многообразието и Наградата за журналистика бяха сред инициативите, проведени под флага на годината, и те се върнаха отново през 2008 г.

<sup>8</sup> Вж. <http://www.stop-discrimination.info/>

През 2008 г. кампанията потегли за своята обиколка из централно- и източноевропейските държави-членки на Европейския съюз. Турнето допринесе със свое собствено име и комбинация от развлекателни прояви и дейности за повишаване на осведомеността, като бяха посетени 20 града в 10 страни.

През 2008 г. за пета поредна година бе открит конкурсът за Наградата за журналистика, в който можеха да участват всички държави-членки на ЕС. Специалната награда през 2008 г. бе отредена за статии, насочени към проблемите на ромите, с оглед на конкретните проблеми в областта на дискриминацията, с които се сблъсква тази група, както и нараналите усилия за справяне с тях през 2008 г.

Както и през предишни години, кампанията FDAD имаше силна визуална насоченост. Младите европейци имаха възможност да се включат, като участват във фотоконкурс, организиран в сътрудничество с MTV. Класираните на първите места фотографически бяха публикувани в календар.



**ЗА РАЗЛИЧНОСТТА  
ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЯТА**



### 3.2.2. Национални проекти за повишаване на осведомеността

Провеждането на дейности за повишаване на осведомеността носи ясни ползи. Държавите-членки на ЕС, имат също и законово задължение да правят това съгласно директивите за равенството от 2000 г. Европейската комисия за първи път подкрепи кръг от такива проекти през 2004 г. чрез Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията. Оттогава Комисията редовно предоставя своята подкрепа и броят на финансираните проекти нарасна.

Всяка година Комисията кани националните правителства да представят предложения за проекти. След това всяко предложение се анализира и оценява от Комисията, за да се гарантира, че дейността носи ясна добавена стойност, съгласувана е и подпомага прилагането на европейските политики и законодателство в областта на равенството.

Комисията предостави подкрепа на два кръга от национални проекти за повишаване на осведомеността, които организираха дейности през 2007—2008 г. Първата група, избрана през есента на 2006 г., се състоеше от 23 проекта от 22 различни европейски страни. Те съвпаднаха с Европейската година на равните възможности и подпомогнаха нейното провеждане. Комисията предостави общ бюджет от 4,5 млн. евро, отпускаяки помощ за до 80 % от разходите по проектите. През септември 2007 г. бе одобрен друг кръг от 35 проекта в 23 страни, които се проведеха през 2008 г.

### 3.2.3. Избрани ключови събития

Кампаниите за повишаване на осведомеността в Германия и Австрия бяха специално насочени към младите хора. Германската кампания доведе ромски и синти медиатори в училищата. Младежите имаха възможност да създадат свои собствени аудио-визуални материали, които бяха показани. Семинарите в Австрия привлякоха група от различни млади хора, които създадоха радиоклипове, излъчени впоследствие по национално младежко радио.

Кампанията във Финландия бе насочена и към публичния сектор, като дейностите и публикациите бяха адресирани към полицията, здравеопазването, социалните служби и армията.

В Латвия, както и в други страни, обект на проектите бяха медиите. „Латвия, равни в многообразието II (LED)“ е широка и всеобхватна кампания, обхващаща всички забранени основания за дискриминация и достигаща до широка целева аудитория. Осигурени бяха курсове по въпросите на равенството както за студенти по журналистика, така и за практикуващи медийни професионалисти, наред с други.

Дания и Ирландия предадоха посланието за многообразие на работното място. Датският институт за правата на човека бе домакин на поредица от семинари с представители на



организации на работодатели и работници, малки и средни предприятия и неправителствени организации. Ирландия и Северна Ирландия — с подкрепата на организациите на работодателите — обединиха своите усилия, за да организират „Антирасистка седмица на работното място“, която вече е утвърдено ежегодно събитие. По проекта бяха подготвени и публикувани ресурси за работодатели, включително насоки за създаване на политика на равнопоставеност в заетостта или въвеждане на мерки за положителни действия.

### 3.2.4. Конференция по въпросите на общуването в Белфаст

Европейската годишна тематична конференция за борбата с дискриминацията се състоя в Белфаст на 5—6 юни 2008 г. Конференцията, организирана от Европейската комисия, бе посветена на темата за общуването и повишаването на осведомеността в областта на борбата с дискриминацията и равнопоставеността.

Събитието събра заедно представители на текущи национални проекти за повишаване на осведомеността и на успешни проекти от Европейската година на равните възможности за всички през 2007 г., както и съответните заинтересовани страни. Тя даде възможност на организаторите на проекти да се срещнат и да споделят с широката публика своя опит и идеи, а също така и да получат информация за настоящи развията в политиките за равенство на ЕС.

Конференцията бе възможност да се обсъди как най-добре да се популяризират посланията за равенство и многообразието сред различните заинтересовани страни и чрез различни средства. Тя също така предложи обучителни сесии по редица теми в областта на комуникациите.

Във връзка с проявата бе изготвена публикацията *Communicating equality and non-discrimination in the European Union* (стр. 33).

### 3.2.5. Равни възможности за всички: Каква да бъде ролята на позитивните действия?

На 23—24 април 2007 г. в Рим се проведе конференция на тема „Равни възможности за всички: Каква да бъде ролята на позитивните действия?“, организирана от Европейската комисия в сътрудничество с италианския отдел за права и равни възможности. Европейската комисия организира събитието в сътрудничество с италианския отдел за права и равни възможности, за да улесни обмена на опит за позитивни действия в контекста на директивите за равенството на ЕС. Въпреки че директивите по-скоро допускат, отколкото изискват позитивни действия, много от 120-те участници бяха на мнение, че подобни мерки са необходими с оглед на неравенствата в обществото. Една от основните причини за загриженост бе липсата на данни и статистически показатели в областта на недискриминацията.

## 3.3. Разбиране на дискриминацията: проучвания на Евробарометър

Нагласите и мненията на европейската общественост са важен тест за чувствителност с оглед на индивидуалното възприемане и субективните виждания за дискриминацията в реалността. През 2007—2008 г. бяха публикувани две проучвания на Евробарометър относно нагласите към дискриминация. Първото, публикувано през януари 2007 г., бе възложено така, че да съвпадне с началото на Европейската година на равните възможности за всички (стр. 24), а второто, Flash Eurobarometer, през февруари 2008 г., бе прове-



дено, за да подкрепи приемането на проекта на директивата.

Първото проучване на Евробарометър показва, че голяма част от европейците смятат, че дискриминацията е често срещано явление. По-специално повече от половината анкетираните смятат, че дискриминацията на основата на етнически произход, увреждане и сексуална ориентация е широко разпространена. Цели 79 % от респондентите намират, че лицата с увреждания са поставени в по-неблагоприятно положение в обществото, 79 % посочват, че това важи и за ромите, а 69 % смятат, че е недостатък да си на възраст над 50 години.

Мненията на европейците са разделени по въпроса дали се прави достатъчно за борба с дискриминацията. Средно 51 % от анкетираните смятат, че в тяхната страна не се полагат достатъчно усилия за борба с дискриминацията, а 45 % подкрепят обратното становище.

Регистрираното средно равнище на осведомеността за съществуването на антидискриминационно законодателство в Европейския съюз бе доста ниско. Дискриминацията на основата на увреждане бе единственият вид забранена от закона дискриминация при наемането на нови работници и служители, известна на повече от половината от европейската общественост (51 %). Обществеността бе най-слабо осведомена за законодателството, забраняващо дис-



криминацията на основата на сексуална ориентация (30 %) и възраст (31 %). Средно само една трета от гражданите на Европейския съюз твърдят, че знаят своите права, ако станат жертва на дискриминация или тормоз (32 %).

Публикуваният през юли 2008 г. доклад за последваща оценка на Евробарометър регистрира подобни резултати. Дискриминацията на основата на расов или етнически произход все още се възприема като най-разпространената форма на дискриминация. Общото схващане обаче е, че дискриминацията намалява и е по-малко разпространена отколкото преди пет години. Увреждането, в частност, е смятано за по-малко вероятно пречка пред перспективите за заетост в сравнение с данни от предишни изследвания. Непознаването на законните права обаче се запазва. Повечето европейци са изразили подкрепа за предприемането на действия: между 65 % и 83 % са одобрили предприемането на мерки срещу дискриминацията на работното място, в зависимост от мястото на провеждане на изследването.

### 3.4. Икономически ползи от многообразието

Като големите, така и малките дружества срещат общи предизвикателства пред своя бизнес: глобализация, демографски промени, както и все по-конкурентна среда. Световният икономически спад и кредитната криза от края на 2008 г. само увеличиха трудностите, пред които се изправят работодателите.

Предвид тези предизвикателства фирмените лидери едва ли могат да си позволят да ограничат кръга от таланти, от които могат да се възползват, като дискриминират. Излизайки извън границите на борбата с дискриминацията, ползите от положително настроените политики в областта на многообразието се признават във все по-голяма степен както от работодателите, така и от техните служители.

#### 3.4.1. Проучвания на Европейската комисия акцентират върху ползите

През декември 2008 г. бе публикувано проучване, проведено с подкрепата на Комисията, което продължи първия изследователски проект през 2005 г. То установи, че предимството, което прилагашите политики в областта на многообразието работодатели споменават най-често, са по-големите възможности да наемат и задържат най-талантливите служители. Ефектите върху производителността също се оценяват положително.

Като друг мотивиращ фактор се посочва новаторството, движещата сила във всяко дружество, което иска да бъде „една стъпка напред“. Работната сила, в която съществува многообразие, е по-вероятно да има различни идеи и подходи, които водят до технически пробиви или успешни продукти или услуги. С други думи, работната сила, в която съществува многообразие, отразява и служи по-добре на обществото и клиентите, сред които дружеството извършва дейността си.

#### Продължаване на пътешествието из многообразието — бизнес практики, перспективи и ползи (Continuing the diversity journey — Practices, Perspectives and Benefits)

В това изследване бяха обхванати над 1500 дружества, доразвивайки извършената през 2005 г. работа по доклада „Икономически ползи от многообразието“. Проучването прави по-задълбочен преглед на мотивацията и евентуалните пречки пред политиките на многообразието и създаването на работна сила, в която съществува по-голямо многообразие. Констатациите подчертават силна връзка между многообразието в работната сила и творческите и новаторски способности на предприятието. Проведените разговори в МСП бяха източник на ценна допълнителна информация, тъй като 75 % от всички заети хора в Европа работят в малки и средни предприятия. Времето и ресурсите са проблем за малките и средни предприятия, но многообразието — и ползите от него — имат същото значение за тях, както и за по-големите компании и корпорации. Затова е особено важно да се засилят вече наличните инструменти и подкрепа. В проучването също така се разглежда ролята на обучението по многообразие в бизнес училищата, създаващи бизнес лидерите на бъдещето, както и успешните доброволни инициативи, предприети от бизнеса, като например хартите на многообразието.



### 3.4.2. По-малки предприятия

В малките и средни предприятия (МСП), които по дефиниция имат по-малко от 250 служители, работят 75 % от всички работници и служители в Европа. Макар и да не разполагат с времето и ресурсите на по-големите дружества, те също могат да спечелят много от прилагането на силни политики в областта на равенството.

Официалното обявяване на политики за многообразие увеличава шансовете да бъде привлечен и задържан по-качествен персонал, според предприемателите тази стъпка мениджъри. Политиките в областта на многообразието могат да помогнат да бъде получен достъп до нови пазари и сегменти от клиенти. В случая на малките и средни предприятия особено важно е мениджърите и собствениците да се възползват по-добре от предлаганите консултации и информация.

### 3.4.3. Харти на многообразието

Официално оповестените политики в областта на многообразието стават все по-често явление в много европейски фирми, особено в по-големите предприятия и дружества. Хартите на многообразието обаче все още са сравнително ново и локализирано явление. Към 2008 г. харти на многообразието съществуват в Германия, Франция и в региона на Брюксел в Белгия.

Макар и между тези харти да съществуват различия — например Брюксел има отделни харти за публичните и частните работодатели — в тях са залегнали еднакви принципи. Хартите осигуряват официално признаване на ангажимента на дружеството по въпросите на равнопоставеността.

Не всички дружества, в които са провеждани проучвания относно хартите на многообразието, смятат за необходимо да станат страни по тях. Много организации, които предприемат тази стъпка, обаче са на мнение, че това изпраща положително послание към персонала на дружеството, а също така има добър ефект върху репутацията на дружеството. Преди всичко това действие играе също ролята на катализатор за предприемането на други стъпки по посока на интегриране на управлението на многообразието в цялостното управление и бизнес стратегия.





**Заключение и приложения**



## Заклучение

Годините 2007 и 2008 бяха от ключово значение за укрепването на усилията за борба против дискриминацията и в подкрепа на многообразието. Европейската година на равните възможности за всички, новата програма „Прогрес“, засиленото сътрудничество между участниците и увеличените усилия за повишаване на информираността бяха важни елементи от тях.

Хората, ангажирани в борбата против дискриминацията, обаче нямат илюзии за задачата, която предстои. Макар че разширяването на европейското законодателство е в процес на подготовка, все още съществуват разлики в защитата, която в момента осигуряват законите в областта на равенството на национално равнище. Много хора все още не знаят своите права, което е съществено условие, за да могат те да ги защитят.

По-силната политическа рамка и евентуалната по-широка правна рамка са по-скоро средства за постигане на целта, отколкото резултати сами по себе си. Истинското доказателство за допълнителната практическа работа, която бе извършена през 2007—2008 г., ще бъде колко скоро — и в каква степен — тя ще помогне за реалното постигане на по-голямо равенство.

Необходимо е да се създаде общество с по-голяма равнопоставеност в условията на нарастващи икономически и социални предизвикателства. Породеното от финансовата криза изоставане ще продължи да се усеща още известно време. Във връзка с това е особено важно да се признае, че проблемите, които понякога се определят като присъщи само на „малцинствата“, вадат в същата степен за всеки човек в ЕС. Европа трябва да обхване уменията и многообразието на всички свои жители, за да начертае най-добрия курс за излизане от сегашните икономически и социални трудности.



Спирка от обиколката на камиона на многообразието — 2008 г.

## Приложения:

### Приложение I — Важни публикации за 2007—2008 г.

През 2007 и 2008 г. Европейската комисия изготви редица документи, проучвания и листовки във връзка с политиката за борба с дискриминацията. По-долу са представени в хронологичен ред избрани ключови изследвания и други публикации<sup>9</sup>.

#### European handbook on equality data

Февруари 2007 г.

Данните и тяхното събиране са чувствителни въпроси. Този наръчник си поставя за цел да провокира информиран обществен дебат, както и да доведе до подобрения в събирането на данни за равнопоставеността, които да помогнат за разбирането на дискриминацията и наблюдаването на постигнатия напредък.

#### Putting Equality into Practice: what role for positive action?

Март 2007 г.

Тематичната брошура, която се предлага на 20 езика, представя въведение в терминологията и правните аспекти на равенството, както и различни становища за позитивните действия в заетостта и в контекста на живота извън работното място.

#### Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Септември 2007 г.

Докладът идентифицира последиците от множествената дискриминация, представя анализ как различните действащи лица могат да се справят с нея, изтъква добри практики и прави препоръки.

#### The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Март 2008 г.

Публикацията установява рамка за измерване на равенството в Европа, извършва оценка на напредъка и прави препоръки на европейско и национално равнище.

#### Communicating equality and non-discrimination

Май 2008 г.

Изготвена във връзка с конференцията в Белфаст на 5—6 юни 2008 г., публикацията поставя акцент върху дейността на ЕС в областта на повишаване на осведомеността и описва 35 национални проекта, финансирани по програма „Прогрес“ на Европейската комисия.

#### Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment

Съобщение на Комисията „Недискриминация и равни възможности: подновен ангажимент“)

Юли 2008 г.

В Съобщението на Комисията се очертават конкретните области, в които са необходими допълнителни действия и разширяване на защитата срещу дискриминация.

#### Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

Юли 2008 г.

Изготвен преди първата среща на високо равнище, посветена на ромите, през септември 2008 г., докладът очертава инструментите за подобряване на социалното приобщаване на ромите.

#### Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Октомври 2008 г.

Изготвено като продължение на Business case of diversity, изследването разглежда предимствата и пречките пред политиките на многообразие и пред работната сила, в която съществува многообразие.

### Публикации на мрежата от правни експерти в областта на недискриминацията

#### Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

Януари 2007 г.

Представя преглед на правните разпоредби за борба с дискриминацията на основата на религия и вяра, разглеждайки също възприетите от държавите-членки подходи за тяхното прилагане.

#### Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Януари 2007 г.

Тематичното проучване изследва формите, степента на независимост и ефективността на органите по въпросите на равенството.

<sup>9</sup> За пълен списък посетете <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=bg&furtHerPubs=yes>

### **Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law**

Януари 2007 г.

В този доклад правните експерти установяват как статистическите и други данни могат да подкрепят прилагането на законодателството в областта на равното третиране и разглеждат регламентирането на събирането на подобни данни в ЕС.

### **Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC**

Юни 2007 г.

Изследването е фокусирано върху мерките за позитивни действия, предвидени в директивите за равенството на ЕС от 2000 г.

### **Segregation of Roma Children in Education**

Юли 2008 г.

Доклад за възможностите за използване на Директивата за расовото равенство за справяне със структурната маргинализация на децата от ромски произход в образованието.

## **Публикации на експерти по приобщаване на хората с увреждания**

### **Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC**

Април 2007 г.

Предмет на това количествено изследване са хората с трайни здравословни проблеми или увреждане (LSHPPD), като се разглеждат по-специално техните възможности за участие в заетостта и достъп до образование, както и равнището на техните доходи и заплати.

### **Deinstitutionalisation and community living — outcomes and costs**

Ноември 2007 г.

Проектът има за цел да обедини информация за хората с увреждания, които живеят в социални домове в 28 европейски държави, и да идентифицира успешни стратегии за заменяне на социалните домове с обществени услуги.

### **Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs**

Юли 2008 г.

Този сравнителен анализ показва, че хората с тежки увреждания и/или комплексни потребности и техните семейства са изложени на висок риск от дискриминация във всички аспекти на техния живот.

### **Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU**

Ноември 2008 г.

Основната цел на проучването е да анализира практиките на осигуряване на подходяща работна среда за лица с увреждания.



## Приложение II — Компетенции на национални органи по въпросите на равенството <sup>10</sup>

Австрия	Омбудсман на Австрия за равното третиране	За дискриминацията на основата на етническа принадлежност, религия/вяра, възраст и сексуална ориентация на работното място и за дискриминация на основата на етническа принадлежност извън сферата на заетостта отговарят отделни омбудсмани.
Белгия	Център за равни възможности и противопоставяне на расизма	Центърът може да образува съдебни производства. През последните години мандатът на организацията бе разширен, като бяха обхванати също миграцията, трафикът на хора, бедността и нерасовата дискриминация.
България	Комисия за защита от дискриминация	Комисията може да налага санкции и да образува съдебни производства за случаи, произтичащи от провежданите наблюдения и проучвания. Обхванати са и други основания за дискриминация, сред които политическа принадлежност, семейно и материално положение.
Германия	Федерален орган за борба с дискриминацията	Федералният орган отговаря за всички основания, обхванати от законодателството на ЕС. Той не може да осъществява съдебна намеса, но може да предоставя консултации и да помага за постигането на извънсъдебни споразумения.
Гърция	Омбудсман на Гърция; Комисия за равно третиране; Инспекция по труда	Омбудсманът е натоварен със задачата да защитава правата на гражданите, да се бори с лошото управление и да гарантира спазването на закона. Той също така носи специална отговорност за правата на децата.
Дания	Датски институт за правата на човека (DIHR)	Комисията по жалби на DIHR има правомощията да разглежда само случаи на дискриминация на основата на раса и етнически произход, но в своите проучвания, изследвания и становища институтът обхваща и други основания.
Естония	Служба на канцлера по правосъдие	Правомощията на службата са ограничени до провеждане на проучвания и издаване на препоръки. Съществува и отделен орган за равенство между половете.
Ирландия	Орган по въпросите на равенството на Ирландия; Трибунал по равенство	Освен че разглежда жалби, органът по въпросите на равенството извършва дейност за насърчване на равните възможности. Членството в общност с номадски начин на живот е едно от специфичните основания за дискриминация, по отношение на които органът предприема действия.

<sup>10</sup> Към април 2009 г., когато Полша и Чешката република нямаша пълноценни органи по въпросите на равенството. За данни за контакт вж. [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).

Испания	Съвет за насърчаване на равното третиране и недискриминацията на основата на расов или етнически произход; Национален съвет по увреждания	Съветът отговаря за насърчаване на принципа на равно третиране и недискриминация на основата на расов или етнически произход на работното място и извън сферата на заетостта.
Италия	Служба срещу расовата дискриминация на Италия (UNAR)	UNAR обхваща дискриминацията на основата на раса/етнически произход и религия. Службата не може да води дела от името на дискриминирани лица, но може да подпомага жертвите в съдебни и административни производства.
Кипър	Служба на пълномощника по администрацията	Пълномощникът, който отговаря за всички основания съгласно директивите за равенството, може да изготвя проучвания и доклади, да консултира и да издава препоръки, но не може да внася жалби в съда или да осъществява съдебна намеса.
Латвия	Национална служба за правата на човека на Латвия	Службата за правата на човека работи за решаването на спорове и улесняване на преговорите по широк кръг от въпроси в областта на правата на човека. Тя може да завежда производства в гражданските и административните съдилища.
Литва	Омбудсман по равните възможности	Омбудсманът разглежда случаите на дискриминация на основата на език и социален статут, както и основанията за дискриминация, обхванати от законодателството на ЕС.
Люксембург	Център за равно третиране	Центърът изпълнява ролята на орган по въпросите на равенството, като публикува доклади и препоръки и оказва подкрепа на жертвите. Той обхваща дискриминацията на основата на възраст, пол, сексуална ориентация, религия/вяра и раса/произход.
Малта	Национална комисия за насърчаване на равенството; Национална комисия за лицата с увреждания; Омбудсман	Националната комисия за насърчаване на равенството разглежда дискриминацията на основата на пол и расов/етнически произход във всички сфери. Създадена е и комисия за лицата с увреждания.
Нидерландия	Комисия за равно третиране (CGB)	Мандатът на CGB обхваща предоставяне на защита срещу дискриминация с цел подпомагане на равното участие в живота и/или обществото. Освен шестте основания, които са обхванати от законодателството на ЕС, тя също така разглежда дискриминацията на основата на гражданско състояние, политически убеждения и аспекти на заетостта, като например работа на пълно или непълно работно време.
Обединено кралство	Комисия по равенството и правата на човека (EHRC); Комисия по равенството за Северна Ирландия	EHRC има задължението да подкрепя и насърчава зачитането на равните възможности. Комисията обхваща всички основания съгласно законодателството на ЕС в областта на равенството и има правомощията да извършва изпълнителни действия и да издава решения със задължителна сила.

Португалия	<p>Комисия по имиграцията и междукултурния диалог на Португалия (ACIDI);</p> <p>Комисия по гражданство и равенство между половете (CIG)</p>	<p>ACIDI разглежда случаи на неравнопоставено третиране във връзка с расова принадлежност, цвят на кожата, националност и етнически произход. CIG обхваща дискриминацията на основата на пол и сексуална ориентация, а отскоро и на другите основания съгласно член 13 от Договора за ЕО.</p>
Румъния	<p>Национален Съвет за борба с дискриминацията (CNCD)</p>	<p>CNCD обхваща всички основания по член 13, както и широк кръг от хора, изложени на риск от несправедливо третиране, включително бежанци, изоставени деца и хора с криминално досие,</p>
Словакия	<p>Национален център за правата на човека</p>	<p>Центърът, който е с независима правосубектност, обхваща всички основания по директивите за равенство на ЕС. Той също така има по-широка роля в областта на правата на човека и правата на детето.</p>
Словения	<p>Служба за равни възможности;</p> <p>Защитник на принципа на равенство</p>	<p>Разглежда случаи на дискриминация, издава становища и препоръки, но няма правоспособност да завежда дела в съда или да се намесва в съдебната процедура.</p>
Унгария	<p>Орган по въпросите на равното третиране;</p> <p>Парламентарен пълномощник по правата на националните и етническите малцинства</p>	<p>Органът по въпросите на равното третиране обхваща редица основания за дискриминация, освен предвидените в законодателството на ЕС, в това число език, политическа принадлежност, здравословно или финансово състояние. Пълномощникът по въпросите на малцинствата обхваща дискриминацията на основата на националност и етническа принадлежност.</p>
Финландия	<p>Омбудсман за малцинствата;</p> <p>Национален трибунал по дискриминация.</p>	<p>Компетентността на омбудсмана обхваща етническата дискриминация и не обхваща дискриминацията на основата на език, сексуална ориентация, идеология или увреждане, за които отговарят други органи.</p>
Франция	<p>Върховен орган за равенство и борба с дискриминацията (HALDE)</p>	<p>Компетентността на HALDE обхваща всички основания за дискриминация съгласно френското законодателство, които (освен равенството между половете и петте основания по директивата за равенството) включват: политически убеждения, гражданско състояние, членство в синдикални организации, действително или предполагаемо членство в група, външен вид, здравословно състояние и бременност.</p>
Швеция	<p>Омбудсман по равенството</p>	<p>Омбудсманът по равенството, който замести три съществуващи по-рано отделни служби, се стреми да осигури съблюдаване на шведското законодателство, засягащо пол, транссексуална идентичност или изразяване, етническа принадлежност, религия или друга вяра, увреждане, сексуална ориентация и възраст.</p>

Европейска комисия

**Действия на ЕС против дискриминацията  
Доклад за дейността 2007—2008 г.**

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз

2009 г. — 37 стр. — 21 x 29,7 см

ISBN 978-92-79-12462-4

doi:10.2767/18548

Докладът „Действия на ЕС против дискриминацията“ представя проведените през периода 2007—2008 г. дейности на Европейската комисия за борба с дискриминацията в областта на заетостта и професиите на основата на расов или етнически произход, религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Той разглежда аспекти на политиката и партньорствата, състоянието на законодателството и неговото прилагане на национално равнище, включително някои случаи от съдебната практика и различните дейности, които се провеждат с цел предаване на посланието за равенство.

Тази публикация е отпечатана на хартиен носител на английски, френски и немски език и е налична в електронен формат на всички официални езици на ЕС.



## Как да получим публикации на Европейския съюз?

### Платени публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- от близката книжарница, като посочите заглавието, името на издателя и/или ISBN номера;
- като се обърнете пряко към един от нашите разпространители. За да получите координатите им, посетете следния адрес: <http://bookshop.europa.eu> или изпратете факс на следния номер: +352 2929-42758.

### Безплатни публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- от представителствата или делегациите на Европейската комисия. За да получите координатите им, посетете следния адрес: <http://ec.europa.eu/> или изпратете факс на следния номер: +352 2929-42758.

Вие се интересувате от **публикациите** на генерална дирекция  
„Заетост, социални въпроси и равни възможности“?

Можете да ги изтеглите от интернет или да се абонирате безплатно за тях на адрес:  
**<http://ec.europa.eu/social/publications>**

Можете също така да се абонирате за безплатния бюлетин на Европейската комисия  
„Социална Европа“ на адрес  
**<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>**

### Полезни уебсайтове:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=bg>

<http://www.stop-discrimination.info>



■ Служба за публикации

