



## Етичен Кодекс за поведение на държавните власти и оператори от обществения и частния сектор за борба с дискриминацията на работното място

С настоящия кодекс забранява дискриминацията на работниците: дискриминация, произтичаща от пол, етническа принадлежност, възраст, религия, убеждения, сексуална ориентация, семейно положение.

Очаква се от държавните органи както и оператори от държавния и частния сектор да приемат и следват изискванията на Кодекса. С други думи, производителните класове, трябва да изпълнят рамките на редица правила, които се подчиняват на обща философия на уважение на принципа на равно третиране, недискриминация и равен достъп до всички възможности, предлагани от обществото. Държавните власти и операторите от държавния и частния сектор трябва да гарантират пълното интегриране на всеки служител на работното място без дискриминация. Защитата на всички лица срещу дискриминация представлява всеобщо право, което вече е признати в рамките на международния правен ред, от Всеобщата Декларация за Правата на Човека, от Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените, по линия Конвенциите на ООН за гражданските и политическите права и за икономическите, социални и културни права, както и от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи. Също така, Конвенцията на Международната Организация на Труда № 111 забранява дискриминациите в заетостта и професиите. Общата цел на анти-дискриминация е да се създаде пазар на труда, който благоприятства и насърчава социалното включване.

Член 13, параграф 1 от Конв . ЕО, който е част от главата за общите принципи на Конвенцията постановява, че: "С резервираност спрямо останалите разпоредби на настоящата Конвенция и в рамките на правомощията, предоставени от нея на

1





Общността, Съветът може, единодушно решение, по предложение на Комисията и след консултация с Европейския парламент, да предприеме подходящи действия за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. "

Съгласно член 13, Съветът прие Директиви 2000/ 43 и 2000/ 78, от които първата е за борба с дискриминацията на расов или етнически произход, а втората- срещу дискриминацията, основана на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация в областта на заетостта и професиите. Що се отнася до защитените от тези Директиви елементи е ясно, че основната цел на законодателя е да се осигури ефективна правна защита срещу дискриминациите.

Разпоредбите на Закон 3304 / 2005 озаглавен "Прилагане на принципа на равенството и премахването на дискриминации на работното място" се опитаха да интегрират в гръцкото законодателство Директивите на ЕС и 43/ 2000ЕК 78 /2000 ЕК с цел да се гарантира равно третиране и ограничаване на дискриминацията на работното място, както изисква и настоящата Конституция на ниво национално законодателство. Този закон въвежда мерки за защита и предвижда санкции, за да се предотврати всякаква дискриминация, основана на раса или национален произход и поради религиозни или други убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, особено на трудовия пазар и заетостта.

Разпоредбите на този закон се стремят да елиминират проявите на пряка и непряка дискриминация (членове 3 и 7 ). Те също предлагат специална самостоятелна защита срещу тормоз (чл . 2, ал . 2 ) и срещу наредба за дискриминация (чл . 2, ал . 3). Освен, обаче, спецификата на тези критични концепции, гореспоменатите разпоредби, организират в основни линии, сложна мрежа от механизми за защита на пострадалото лице, което стига далеч отвъд традиционния модел на санкции в индивидуални случаи.



Така, въпреки че се предвиждат, дори и по неясен начин, нови разширени административни и наказателни санкции (членове 16 и 17), акцентът се измества към посредническата дейност на специфични обществени органи за насърчаване на равното третиране, както и към мобилизиране на гражданското общество (по отношение на осведомеността, общественото мнение и представяне на интересите на жертвите), към прилагане на конкретни стратегии за насърчаване на институционализиран социален диалог и накрая - към предприемане на положителни мерки.

От , най-малко, практическа гледна точка, най-важна от всички иновативни разпоредбите се появява тази на член 14, която преразпределя тежестта на доказване на несправедлива дискриминация между обвинител, засегнат и обвиняем, чрез ограничаване задължението на първия да подкрепи жалбата си , в ущърб на втория, само на пръв поглед (*prima facie*) .

Съгласно член 14 от същия закон, когато засегнатият твърди, че не е бил уважен принципът на равно третиране и представя пред съда или отговорен административен орган ред факти, от които може да се заключи пряка или непряка дискриминация, противната страна носи доказателната тежест пред съда или административния орган да установи, че не са стекли никакви обстоятелства, които да представляват нарушение на този принцип. Тази разпоредба е особено важна, защото вместо да се изисква от работника - жертва на дискриминация, да докаже имплицитния факт , е достатъчно да демонстрира събития / факти, съставляващи нарушение на принципа на равно третиране, докато работодателят носи тежестта на доказване – тоест че не е имало дискриминация срещу служител или кандидат-служител.



Това законодателство по дискриминация на работното място е от особено значение за развитието на трудовото законодателство, не само, защото по линията му се забранява голям брой работодателски решения, но предимно поради факта че всички работодателски решения подлежат на съдебен контрол и работодателят е длъжен да оправдава решенията си, ако иска да издържи контрола. Това се отнася за всички решения на работодателите: не само за тези, взети по време на трудовото правоотношение, но и за тези, в процес на наемане на работа, обхващащи преддоговорния етап.

В обобщение, според съответното законодателство от работодателя се изисква да прилага за всички работници принципа на равно третиране и да ползва по добронамерен и етичен начин от правата си по трудовия договор. Следователно различно и неравно третиране на служителите от работодателя е забранено, независимо от пол, етническа принадлежност, религиозни убеждения, увреждане, и това важи като цяло по всички трудови отношения и предимно по въпроси на възнаграждение.

В Гърция, където по-голямата част от работната сила, е заета в малки предприятия, където преодоляват неясни трудови задачи и професионални перспективит, дискриминациите на работното място, особено в условията на икономическа криза са очевидни. Същевременно, в обществения и частния сектор на икономиката, който в конкретните условия на икономическа криза, претърпява реструктуриране за ограничаване последиците от рецесията, за което се избират практики на мулти - фрагментиране на служителите. В този контекст, се оформят условия за увеличаване на дискриминации спрямо определени категории работници, като например имигранти, работници с различен етнически произход или вяра, служители с увреждания, жени и възрастни работници. Тези категории работници не са незначителни бройки. Точно обратно – те съставляват голяма част от работната сила на страната ни.



Като правило, работниците, които принадлежат към тези категории са заети в неформални или гъвкави трудови правоотношения, като непълно работно време и сезонната работа, недеklarиран труд и работа в личните услуги (напр. грижи за деца и възрастни), и нямат достъп до основни работнически права - като равно заплащане за равен труд, социални осигуровки, работа при условията, определени от колективни трудови договори, компенсация за извънреден труд и защита от съкращения. При тези обстоятелства, веднага става ясно какъв е размерът на дискриминации, които преобладават в работния пазар, заетостта и професионалното обучение в нашата страна. Отделно от дискриминация по отношение на достъпа до работа, тези категории работници най - често стават жестви на пряка дискриминация и по време на тяхната работа. Нерешаването на проблема със законното пребиваване и заетост на имигрантите в страната ни , пречи на достъпа им до професионално обучение и кариерно развитие ( промоция).

С притока на имигранти през последните двадесет ( 20 ) години, повече или по - малко далеч от добре планирани процеси и тяхната заетост обикновено в неформални или нестандартни ( долнокачествени ) работни места без да се гарантират основните им работнически права, гръцкият пазар на труда страда от заболявания и маргинализация, които представляват предизвикателство за всяко добре управлявано общество. Дори и в малкото случаи на безпроблемно професионално интегриране на имигрантите, съществуват проблеми за решаване, като например с правото на професионално обучение и професионалното развитие и достъп до услуги по заетостта.

Отделно от тези познати явления, много са и случаите на непряка дискриминация, с която се сблъскват чуждестранните работници в нашата страна. Характерно е, че от чуждестранните работници по-често се иска да подписват договори на гръцки език, с която са малко запознати, като по този начин неволно се съгласяват с



неблагоприятни условия. Също, фишовете за изплатено възнаграждение са само на гръцки, каквото това означава за риска от нарушаване на трудовите им права. Освен това, на работните площадки, знаците за безопасност не са написани на език, разбираем за чуждестранните работници, изложени на риск за здравето и безопасността им.

Като основни причини могат да бъдат посочени, наред с другото, отношението на работодателите, предразсъдъци, страхове и фобии, липса на чувствителност, лош контрол на държавата и неналагане на наказания за нарушители, които, въпреки че са задължени да наемат хора с увреждания в определен процент на работници не го правят, пренебрегвайки законите.

### **Дискриминацията , основана на етническа принадлежност или раса**

Проучвания на Евробарометър показват, че доста голям процент от европейците смятат, че дискриминацията на работното място въз основа на раса или етнически произход са по-широко известни.<sup>1</sup>

В борбата с дискриминацията въз основа на етнически или расов произход, добри практики са осъществени мерки за осигуряване на равен достъп до работни места на хора, които са били жертви или потенциални жертви на такава дискриминация, както и мерки за улеснение на безпрепятственото упражняване на трудовите им задължения срещу дискриминацията на работното място. Елементарното спазване на закона и формалното приспособяване към изискванията на трудовия кодекс може да бъде ефективно, но по същество не представлява борба с дискриминацията, а само подтиска или инхибира евентуални нарушения. Необходими са мерки, насочени не само към осигуряване на равни възможности за заетост, но и

---

<sup>1</sup> За съответните анкети, виж [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_320\\_300\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_320_300_en.htm).



придаващи институционална и ясна стойност на различното, за да се консолидира мултикултурализма, като се наблегне на социалната отговорност на предприятията и се насърчи разнообразието като компонент на бизнес-цели и бизнес-стратегии.

За да се насърчи създаването на работна среда без дискриминация, основана на принципа на равенство, работодатели и синдикати трябва да предприеме необходимите стъпки, за да гарантират, че работниците, които принадлежат към уязвимите групи не стават жертви, и не се дискриминира срещу тях, и то чрез положителни мерки като например:

- предотвратяване на нелоялната дискриминацията и стигматизирането на хората, поради техните различия или пол или убеждения, чрез прилагане на политики и програми за работното място
- информираност, образование и обучение по правата на всички хора (напр. носители HIV и СПИН, имигранти, бежанци)
- механизми за насърчаване и приемане на хора
- осигуряване на помощ на работниците и служителите, които принадлежат към уязвимите социални групи
- процедури за оплаквания и дисциплинарни мерки в случаи на обосновани оплаквания за нарушаване на принципите
- гаранции, че оплакванията за дискриминация и тормоз са третираны с уважение, чувствителност и такт.
- гарантиранции, че предотвратяването и разрешаването на оплаквания е неразделна част от управителната линия, административни или надзорни отговорности.

За борба с дискриминацията на работното място е необходимо да се положат усилия за насърчаване на равенството и разнообразието на работното място. Равенството е свързано със създаването на справедлива работна среда , така че



всеки член на работната сила да може да участва и да познава рамката на прилагани практики. Плурализмът представлява признаване и оценяване на многообразието в сферата работните практики и работна култура. Двете понятия са неразривно свързани, не може да съществува равенство на възможностите, ако разнообразието или различното не бива оценявано и не се признава като ценност.

### **Добри практики за борба с дискриминацията въз основа на етнически или расов произход:**

- Въвеждането на пълна и ясна политика за предотвратяване на дискриминацията от страна на предприятията е положителна мярка. Предприятието може само да развие с последователост и стабилност да приложи ясна политика за предотвратяване на дискриминацията. Тя дори може да приема дисциплинарни наказания, в случай на дискриминация срещу даден служител .
- Работодателят трябва да осигури повишена чувствителност на персонала в отдел ресурси по управлението на разнообразието в работната сила .
- Работодателите могат да насърчат тези служители да участват активно в органи и процедури, по вземане на решения .
- Работодателите трябва допълнително да насърчават хората да се грижат за образованието си и да участват в семинари и конференции .
- Работодателите трябва да разпознават и използват уменията на тези служители .
- Работодателите са длъжни да не третират по-благоприятно един служител от друг.
- Никой служител или кандидат за работа не трябва да бъде поставен в неизгодно положение от изисквания, специални поредби, критерии, условия и практики, освен ако това е оправдано като необходимо и важно средство за постигане на законна цел.
- Работодателите трябва да гарантират, че лицата, принадлежащи към слабо представени етнически групи са насърчавани да се възползват от равните възможности, които им се предоставят.





- Политиката на равни възможности трябва да обхваща всички аспекти на заетостта, включително назначаване на работа и условия на заетост, образование и развитие, промоция, изпълнение, оплаквания, дисциплина и третиране на работниците, когато договорът им изтича.
- Ако това е възможно, добре е политиката на равни възможности да бъде оформена с участието на колеги, работодатели и синдикати.
- Политиката на равни възможности трябва да се размножава и разпространява сред служителите, да се публикува по информационните табла, да се изпраща по електронна поща, да се включва в договорите, които служителите сключват с предприятието, да се излага на интернет страницата на предприятието и в годишния счетоводен отчет и, където другаде е необходимо, за да имат достъп всички служители.
- Предприятието трябва редовно да следи ефективността на политиката.
- Мониторинг на ефективността на политиката от страна на расова / етническа група дава на работодателите информация, необходимо отражение на последствията от прилагани политики, практики и процедури за заетост на хора от различни расови / етнически групи.<sup>2</sup>
- Наблюдението на ефективността на политика е процес, който включва събиране, анализиране и преценка на данни за измерване на изпълнението, прогрес и постигнати промените.
- Наблюдението на ефективността на политика е процес, който включва събиране, анализиране и оценяване на информация за измерване на изпълнението, прогрес и промените са били постигнати. Това може да стане по няколко начина, включително допитвания, изследвания и консултиране.
- Наблюдението на политиката от етническите групи дава възможност на работодателите да се определи съставът на работната сила в предприятията им, и

<sup>2</sup> European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). *Annual Report "Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice" Part II*, достъпна на [fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf)



да се сравни тази информация с критерии на оценка (напр. с данни от преброяването), за да знаят как работната сила се разпределя в предприятието по вид работно място, вид и качество на работа.

Въпросът с борбата с дискриминацията, основана на възраст, сексуална ориентация, раса или етнически произход, религия или убеждения, не се ограничава само в областта на заетостта и професиите, а обхваща много области на обществения живот, включително достъп до стоки и услуги, достъп до жилище, социални помощи и т. н. Дискриминационните нагласи и действия, не могат да се разглеждат единствено като правни въпроси. Най - често, по - неблагоприятно третиране на дадено лице поради неговата националност, е резултат от стереотипи, предразсъдъци и укрепени възприятия по отношение на тази група. Стереотипи и предразсъдъци не са нищо повече от зле информирани мнения и догатки за дадена група от хора, които не отговарят на истината и са особено вредни за тези хора и за обществото като цяло. Именно поради тази причина публичен диалог и добро информиране на обществеността са важни инструменти в посока постигане на целта за насърчаване на равните възможности и равното третиране на хора с различна сексуална ориентация, религия или убеждения, раса или етнически произход, в непрекъснати усилия да се създаде едно толерантно и разнообразно общество.



Център по Професионално Обучение към Институт по Труда При  
Общата Конфедерация на Гръцките Работници (К. Е. К. I. N. Е. Г. С.  
Е. Е.)

Това издание е има подкрепата на програма ПРОГРЕС (PROGRESS) на  
Европейския Съюз, за Заетост и Социална Солидарност (2007 - 2013 г.).  
За повече информация:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=bg>

Операция "Издаване и публикуване на Етичен Кодекс за поведение на  
държавните власти и оператори от общественя и частния сектор за борба с  
дискриминацията на работното място", е реализиран от Центъра по  
Професионално обучение към Института по Труда при Общата Конфедерация  
на Гръцките Работници, в рамката на програмата на Е.С. "Прогрес" Заетост и  
Социална Солидарност 2007-2013 г., и на проект "Изграждане на  
Обсерватория за борба с дискриминацията", който се реализира от  
Националния Център за Социални Изследвания (НЦСИ), в сътрудничество с  
Центъра по Професионално обучение към Института по Труда при Общата  
Конфедерация на Гръцките Работници (ЦПО –IT- ОКГР), Икономически и  
Социален Комитет на Гърция (ИСКГ) и Мрежата Общини „Ефксини Поли”.

*Съдържанието и становищата в това издание отразяват мнението на  
авторите и не изразяват задължително позициите на Европейската Комисия.*

Европейската Комисия не носи отговорност за използването, по всякакъв  
начин на данните, съдържащи се в тази публикация.

