



Co-funded by  
the European Union



# WOMEN

БЪЛГАРСКИ





Co-funded by  
the European Union



# WOMEN





Co-funded by  
the European Union

**WOMEN**





**WOMEN**

**in**

**precarious  
employment**

**in**

**Europe**



# Effective strategies against discrimination, exploitation and humiliation

A multiplier curriculum

# YOU DESERVE MORE!

as part of the  
"Work at all Costs?" project







Co-funded by  
the European Union

**Жените с несигурна заетост в Европа.**

**Ефективни стратегии срещу дискриминацията,  
експлоатацията и унижението.**

**Учебна програма за мултипликатори:  
Ти заслужаваш повече!**

**част от европейски проект  
„Да работя на всяка цена?“**

Ръководене на проекта  
Карин Райзиге

Автор  
Карин Райзиге

в сътрудничество с Веселина Старчева

Партньори по проекта  
Nell-Breuning-Haus, Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“,  
Европейски център за срещи – Фондация Nowy Staw, Arbeiter-,  
Freizeit- und Bildungsverein, LPS "Solidarumas"

2024

Дизайн на корицата : x7, Ulrike Stehling, [www.x-7.de](http://www.x-7.de)  
Снимки на корицата: Clay Banks, Arno Senover, Kevin Laminto  
на Unsplash  
оформление на брошурата: Elite Travel International Ltd



## Legal Informations



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



You are free to share and adapt.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA 4.0). The license applies to the original material only and must be presented in a recognizable authorial context. It does not extend to material from other sources such as music, animation, and voice-over, for which separate permission from the respective copyright holder is required.





## **Зигрид Шрамл**

Генерален секретар

Европейски център за работническо обучение (EZA)

От името на Европейския център за работническо обучение (EZA) бих искала да поздравя петте организации: *NBH*, *FNS-EDS*, *AFB*, КТ“ПОДКРЕПА“ и *Solidarumas* за участието им в този изключително полезен и успешно изпълнен европейски проект, свързан с несигурната заетост при жените! За *EZA* е огромна привилегия факта, че бяхме поканени да подкрепим този важен и амбициозен проект.

Като мрежа от 70 членски организации в 29 европейски държави, *EZA* е дългогодишен партньор на Европейския съюз, работещ за изграждане на капацитет и за подобряване участието на синдикатите и на други организации на работещите в изготвянето на политиките на ЕС. Ние сме посветени на укрепването на социалното измерение на Съюза и на европейския социален диалог. Нашите усилия са насочени в подкрепа на повишаването на осведомеността относно равните шансове и по-специално във връзка с несигурната работа при жените в Европа. През последните години беше постигнат забележителен напредък за подобряване на равенството между половете. Ние много често се надяваме работата да е свършена! Но, на практика това не е така! Навсякъде в Европа все още има много жени, които работят в несигурни условия. Разликите в заетостта и в заплащането, разликата в грижите и тази в пенсиите засягат именно жените! Това е недопустимо в Европейски съюз, който държи на принципа на човешкото достойнство и следователно – на равните шансове, заложен в Договорите за учредяването и функционирането на ЕС и в Хартата на основните права.

Наше европейско задължение е да гарантираме, че заетостта на жените и всички работни места, които са заети от тях, са достойни; че жените могат да изкарват своята прехрана чрез работата си и получават уважението и признанието, които заслужават. Трябва да действаме в името на всички тези уязвими жени, но трябва да действаме и в името на европейските демокрации. Защото достатъчно често изоставените, нечутите и незабелязаните губят доверие в държавните институции и се насочват към антиевропейско и антидемократично популистко движение – с надеждата за подкрепа оттам. Оттам обаче със сигурност няма да я получат, това е сигурно!

Радвам се, че особено през последните пет години, ЕС започна отново да поема своята отговорност и приложи на практика поредица от конкретни мерки за борба с несигурната заетост: ЕС подтикна своите страни членки да направят повече за прозрачността при заплащането, повече за подобряване на баланса между работата и личния живот; за прилагане на първата европейска стратегия за грижи. Така наречената европейска Директива за минималната работна заплата е исторически успех и се стреми да разшири обхвата на колективното договаряне до 80% за да гарантира, че ще се плащат достойни възнаграждения. Ангажиментът на *EZA* към равенството между половете не е просто принцип на хартия; това е действие, с което искаме да живеем всеки ден. Европейският проект относно несигурната заетост на нашите пет членуващи организации и *IPEO* – нашата международна платформа за равни възможности – ни накараха да си зададем много въпроси и да дадем на нашата мрежа чрез наскоро приета Харта, нови стандарти за образователната ни работа, и така да допринесем за прилагане правото на равните възможности. Опитът на Натали, Мария и всички други жени, споменати в тази публикация, подчертава неотложността на нашата съвместна мисия за постигане на равенство между половете. Всяка тяхна история е уникална и универсална едновременно. Всяка една история на тези най-уязвими жени е една история в повече! Тези жени изтъкват необходимостта от нашата продължаваща борба за социална справедливост и равенство между половете.

Нашият ангажимент в *EZA* е: не само да даваме гласност на предизвикателствата, пред които сме изправени, но и активно да работим за балансирано и справедливо общество, равнопоставено за всички полове. Присъединете се към нас в тази мисия! Защото всяка стъпка към равенство между половете е стъпка към по-добро общество!



### **Хайди Рабенщайнер**

*Председател на IPEO, Платформа за равни възможности на Европейския център за работническо обучение (EZA)*

Много ми е приятно да ви представя проекта по програма "Еразъм" "Да работя на всяка цена?", който беше стартиран с голяма ангажираност от образователния център Nell-Breuning-Haus, Германия. Настоящият проект е изключителен пример за сътрудничеството и отдадеността на различни организации, работещи за правата и достойнството на жените с несигурна заетост.

Лошо платеният и несигурен труд на жените не е национално явление. В цяла Европа, историите на много жени се препокриват. Ето защо за нас като европейци ни бе ясно, че този проект може да бъде само общоевропейски, чрез който солидарно да се подчертаят приликите, без обаче да се пренебрегват и различията, които също дават възможност за по-добра оценка на статуквото в отделната държава.

В този дух проектът беше осъществен от пет партниращи си европейски организации: Образователните институции *Nell-Breuning-Haus* (Германия), *European Meeting Center - Nowy Staw Foundation* (Полша), *Workers, Leisure and Education Association* (Италия) и синдикатите "*Solidarumas*" (Литва) и Конфедерация на труда „Подкрепа“ (България). Бяхме подкрепени и от Европейския център за работническо обучение (EZA). Ние от IPEO (Международна платформа за равни възможности) като платформа на EZA, също се радваме да популяризираме и подкрепим проекта.

Този проект е решителен отговор на неотложните предизвикателства, свързани с експлоатацията, дискриминацията и сексуалния тормоз на жените с несигурна заетост, с които се сблъскваме в нашите общества. Заедно се ангажираме да се борим с тези форми на злоупотреби и да се борим за един по-справедлив трудов живот.

Продуктите, създадени в рамките на този проект, са разнообразни и имат за цел да достигнат до всички съответни целеви групи и да ги подкрепят. От интердисциплинарното обучение на мултипликаторите до специфичните за всяка страна учебни програми и уебинари за жените в отдалечените региони - проектът се стреми никоя жена да не бъде изоставена. Цялостна маркетингова кампания и филм за повишаване на осведомеността са предназначени да привлекат вниманието към темата и да подчертаят спешната необходимост от промяна. Освен това е приложена Харта за равенство между половете за членовете на EZA, която дава положителен принос за насърчаване на равните възможности и социалната справедливост.

Бих искала да благодаря на всички участници за тяхната ангажираност и отдаденост в този важен проект. Заедно можем да създадем трудов живот, основан на уважение, равенство и достойнство за всички.

---



# СЪДЪРЖАНИЕ

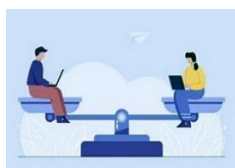
## ЧАСТ I



<b>Раздел 1:</b> Класификация според теорията за справедливостта: Несигурната заетост на жените в Европа.....	6
<b>Раздел 2:</b> Учебна програма.....	34
<b>Раздел 3:</b> Биографии на жени с несигурна заетост в Европа.....	60
<b>Литературна справка</b> .....	64

Карин Райзиге, *Nell-Breuning-Haus*, Германия

## ЧАСТ II



Познавайте и защитавайте своите права, защото достойна работа означава достоен живот Подкрепата за жени с несигурна заетост в Европа означава гарантиране на достойна заетост, реално овластяване и активно участие .....	68
--	----

Веселина Старчева, КТ "ПОДКРЕПА", България

## ЧАСТ III



Как правилно да приложим правните норми, гарантиращи равни възможности Проект по програма „Еразъм+“: „Да работя на всяка цена?“ насочен към подкрепа на жени с несигурна заетост .....	77
Партньори по проекта и контакти .....	78

# ЧАСТ I



<b>Въведение</b> .....	4
<b>Раздел 1: Класификация според теорията за справедливостта:</b>	
<b>Несигурната заетост на жените в Европа</b> .....	6
<b>1. Несигурната заетост на жените в Европа</b> .....	6
1.1 Един ден от живота на Натали .....	6
1.2 Каква е стойността на женския труд? .....	9
1.3 Достоянство на труда .....	11
1.4 Отказ от модела на платена заетост? .....	12
1.5 Унизителни практики на пазара на труда, обективни и субективни форми за възприемане на несигурната заетост .....	12
<b>2. Равноправието: Европа в цифри</b> .....	15
2.1 Разлика в заплащането между половете .....	16
2.2 Различието в равнището на заетост между мъже и жени .....	19
2.3 Разлика в размера на пенсиите .....	21
2.4 Разлика между половете при полагане на неофициални грижи .....	22
2.5 Икономически ефекти от политиката за равенство между половете .....	23
<b>3. Правна уредба и мерки в рамките на Европейския съюз     (подбрани примери)</b> .....	24
3.1 Обзор на принципите на Европейския стълб на социалните права и мерките на ЕС за прилагане на равенството между половете .....	24
3.2 Насоки за борба с дискриминацията .....	25
3.2.1 Защитени характеристики, обхват и форми на дискриминация .....	26
3.3 Допълнителна помощ в отделните държави-членки .....	30
<b>4. Обобщение, заключения и препоръки</b> .....	30
<b>Раздел 2: Учебна програма</b> .....	34
<b>1. Какво представлява социалната дискриминация?</b> .....	35



1.1	Форми на социална дискриминация .....	35
1.2	Причини за социална дискриминация .....	36
1.2.1	Категоризация, стереотипи и преобразуване на различия .....	36
1.2.2	Предразсъдъци .....	38
1.2.3	Имплицитни когниции .....	39
1.2.4	Изкривявания на възприятието .....	40
1.2.5	Дискриминация в резултат на заплаха .....	42
1.3	Последици от социалната дискриминация .....	42
1.3.1	Върху здравето на индивида .....	42
1.3.2	Заплахи, вследствие изградени стереотипи .....	44
1.3.3	Последици за предприятието .....	44
<b>2.</b>	<b>Подготовка и провеждане на семинари и обучения .....</b>	<b>44</b>
2.1	Подготовка на семинар .....	45
2.2	Описание на методиката .....	47
2.2.1	Пристигане, посрещане, опознаване .....	47
2.2.2	Упражнения за запознаване с биографиите .....	49
2.2.2.1	Примерни упражнения .....	49
A.	Упражнение за запознаване "Моето име" .....	49
B.	Упражнение "Моята последна снимка" .....	50
C.	Упражнение "Разговор без думи" .....	51
D.	Упражнение "Стена на триумфа и стена на плача" .....	51
E.	Упражнение "Ежедневие" .....	52
2.2.3	Социометрия .....	53
2.2.4	Работа с въпроси .....	58
<b>Раздел 3:</b>	<b>Биографии на жени с несигурна заетост в Европа .....</b>	<b>60</b>
1.	Татяна, Амстердам .....	60
2.	Мария, Гданск .....	60
3.	Ема, Кьолн .....	61
4.	Дария, София .....	62
5.	Габриел, Париж .....	63
6.	Мерле, Енсхеде .....	63
	<b>Литературна справка .....</b>	<b>64</b>

## Въведение

В настоящата публикация се разглеждат жените с несигурна заетост в Европа. Тази тема е обвързана с принципите на либералната демокрация, със защитата на ценностите на Хартата на основните права на Европейския съюз: достойнство, свобода, равенство и солидарност. Майкъл Уолзър (1993 г., стр. 173) посочва, че либерализмът не се характеризира толкова със свободата на хората да се обединяват един с друг, колкото със свободата да могат да изоставят обвързаности и взаимоотношения. Сега свободата предполага възможности, а основната предпоставка за нея е икономическата независимост. От своя страна, икономическата зависимост доказано води до по-продължителното оставане в насилствени отношения (*EPRS 2020*, стр. 2), поради което "Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие" разглежда насърчаването на икономическата независимост на жените като ключов инструмент за прилагане на Истанбулската конвенция (*Council of Europe Treaty Series 2010*, стр. 11).

ЕС се присъединява към нея през 2023 г. Борбата с бедността сред жените също е предпочитан начин за борба с детската бедност, която засяга всяко четвърто дете в ЕС. Едновременно с това 85% от самотните родители са европейки (Николсонова 2022, стр. 8). Предимно жени са и тези, които се грижат за свои роднини. Работата по полагане на грижи представлява за жените един от основните рискове от бедност, като същевременно с това е съществено важна за функционирането на икономиката. По този начин жените се превръщат в инструмент за постигане на целите на трети лица. Това противоречи на основните ценности на всички европейски общества, които защитават идеята, че всеки човек трябва да се разглежда като цел, а не като средство.

Публикацията е насочена към две целеви групи: От една страна, тя е написана за онези, които работят със засегнати жени. Разбира се, всички те имат собствен експертен опит, но няма двама души, които да разполагат с идентични познания и гледни точки, затова се надяваме, че публикацията би могла да допринесе за разширяване на познания и перспективи. От друга страна, е написана за лицата, които се застъпват за техните интереси – синдикати, консултативни центрове и други институции, които могат да защитават техните нужди. За тази цел, по отношение на обедняването на жените вследствие на трудова заетост, е необходимо да се погледне от позицията за равнопоставеност на половете. Сферите на работа, в които обикновено преобладават жени, често са от голямо икономическо значение и в същото време се ценят, признават и заплащат под средното ниво. Не става дума просто за това, че трябва да се премахне несигурния труд като такъв. Съществуват различни - специфични за пола - причини за бедността сред работещите, които трябва да бъдат премахнати. Затова хората, които работят с тези жени или са техни лобисти, се нуждаят на първо място от конкретна информация за положението на жените в Европа и от категоризация, основана на теориите за справедливост. Необходимо им е и паралелно да придобият представа за възможните политически, законодателни и в резултат на това вътрешни или други искания. За тях важи същото, което важи и за хората, които работят пряко със съответните жени: те притежават собствен експертен опит и ние се надяваме да успеем да разширим тези знания и перспективи. Ето защо първата част на публикацията се занимава с информация за положението на жените с несигурна заетост в Европа и с категоризация с помощта на теории за справедливост. Тази част полага основите на втората част, която съдържа предложения на подход за работа със съответните жени. В третата част даваме последната дума на жените и техните разказани биографии. Примерите им показват пропуски в областта на закрилата, които спешно трябва да бъдат отстранени от правителства, синдикати и търговски организации.



По-подробно публикацията е структурирана, както следва:

## Раздел 1

За да направим категоризация според теориите за справедливост на несигурната заетост при жените в Европа, в точка 1.1 най-напред ще дадем думата на жена, самата тя засегната: Натали. Тя всеки ден работи много и нейната дейност е ценна. По нейния пример ще покажем защо именно жените често са засегнати от несигурни условия на труд, как тези се отразяват дисциплиниращо и защо подобни жени с несигурни отношения на заетост са изключени в особено голяма степен от един основен ресурс: от време и възможност да действат политически ангажирано. В точките 1.2 и 1.3 ще разгледаме въпроса защо тежкия труд често е лошо платен и се възлага на групи от хора в неравностойно положение, което води до подкопаването на основния принцип за защита на достойнството на всеки човек. В точка 1.4 „Отказ от модела на платена заетост?“ ще се занимаем с това, дали безусловният базов (основен) доход би бил полезен или вреден за една демократична общност. В точка 1.5 са тематизирани различни субективни начини за справяне с несигурната заетост и се показва защо засегнатите рядко избират конструктивен политически подход за обработка на житейските обстоятелствата, в които се намират. Поради това съществуват значителни пречки пред активизирането на синдикатите. Несигурната заетост в крайна сметка води до запазването и поддържането на несигурните условия на живот.

В точка 2 от първия раздел са обобщени и оценени най-важните данни в областта на равноправието - разликата в заплащането (2.1), разликата в заетостта (2.2), разликата в пенсиите (2.3) и разликата в при полагане на грижи (2.4). Точката завършва с преглед на икономическите ефекти от политиката за равенство между половете (2.5).

В точка 3 е направен преглед на правното положение в Европа, както и на настоящите мерки и стратегии, свързани с равнопоставеността и недискриминацията. В точка 3.1 са показани кои директиви и планове за действие имат за цел да оформят Европа като социална - и в този контекст справедлива по отношение на пола – Европа, въз основа на принципите на Европейския стълб на социалните права. В 3.2 са разгледани директивите за борба с дискриминацията, които вече са имплементирани в националните законодателства, а в 3.2.1 са обобщени минималните стандарти, към които следва да се придържат европейските държави. Във всички европейски страни засегнатите от дискриминация се ползват не само от правна защита, но и от подкрепата на сдружения, които могат да участват и в съдебни производства. В точка 3.4 е направен преглед на възможните звена за подкрепа на национално равнище. Тези организации предоставят и изчерпателна информация относно националното изпълнение и прилагане на европейските директиви за борба с дискриминацията.

## Раздел 2

Част 1 от настоящата публикация поставя информационно политическата основа - макроравнището, така да се каже - за втората част, обучителната програма. Тази част предлага информация, която подпомага формирането на квалифицирана позиция по темата за несигурната заетост при жените. Преди във втората част да бъдат представени и описани селекция от методи, е поставен въпроса какво представлява социалната дискриминация и как тя функционира в детайли (точка 1). С това са обхванати микро- и мезо- равнище, които са еднакво важни за обучителите при прилагането на методите. Освен това са описани проявленията на социалната дискриминация върху здравето (точка 1.3.1) и личното поведение (1.3.2), както и произтичащите от това последици за работодателите (1.3.3).

Точките 2 и 2.1 започват с конкретна подготовка и провеждане на семинари и обучения, така че в точка 2.2 да може да се представят различни методи за различните целеви групи в тази тематична област. Частта относно методите се състои от четири части: Методи за достигане и опознаване (2.2.1), упражнения по политическа биографична работа (2.2.2), социометрични упражнения (2.2.3) и работата с конкретни въпроси (2.2.4).

### Раздел 3

В третата и последна част отново даваме думата на засегнатите жени. Техните разкази разкриват уязвимостта - така наречените "пропуски в закрилата". Те показват неудовлетворените потребности, основа за формулиране на различни политически искания. Същите могат да се използват в политическия дискурс, както и на семинари, за да се дадат нископрагови, много практически и кратки примери за това какво "е сбъркано". Бихме искали да се възползваме тук от възможността да благодарим на жените, за това че ни се довериха да публикуваме техните истории. Множество истории почерпихме и от нашите европейски партньори, които ни подкрепиха. За нас беше много важно да разкажем историите на жени от повече европейски държави, защото по време на проекта и многобройните разговори със и за жените, едно нещо постоянно изникваше пред нас: Историите им бяха европейски, срещаме ги навсякъде и многократно. "Същото е и тук!" беше фразата, която често чувахме. Това трябва да се промени.

## Раздел 1: Класификация според теориите на справедливостта: Несигурната заетост на жените в Европа

### 1. Несигурната заетост на жените в Европа

#### 1.1 Един ден от живота на Натали

С нашата публикация бихме искали да се застъпим за доход, подсигуряващ екзистенциалния минимум, физическия и психическия интегритет на работното място, справедливите възможности, както и за подсигуряването и признаването в известна степен на минималните стандарти за достоен човешки труд. Ако тези фактори не са налични, говорим за несигурна заетост. Жените с несигурна заетост често са невидимите високопроизводителни стожери в нашите европейски общества. Те работят на места, без които никое общество не може: в почистването, на касата в супермаркета, на конвейера като производствени работнички или в сферата на грижите. Тяхното лоби е малко и не особено силно. За да разберем защо това е така, многократно ще оставим житейските истории на тези жени да говорят сами за себе си. Техните потребности и трудности трябва да бъдат в центъра на тази публикация, поради което по-долу започваме именно с такава история и описваме живота и положението на Натали<sup>1</sup>.

Натали е необвързана и има четиригодишен син, с когото живее в двустаен апартамент в Аахен, град в Западна Германия, с население около 250 000 души. Тя разбира за нас от плакат, такива бяхме разлепили в гинекологични кабинети. Чрез тях искахме да популяризираме възможността за антидискриминационно консултиране. При работодателя си,

---

<sup>1</sup> С конкретните примери в тази публикация бихме искали да дадем облик на несигурната заетост, във всичките ѝ аспекти. Тъй като повечето от засегнатите жени се страхуват от негативни последици, ако разкрият условията, при които за заставени да работят, сме променили имена и местонахождения, за да защитим засегнатите лица. Това се отнася и за хората в тяхното обкръжение.



верига аптеки, Натали страда от лошото отношение от страна на прекия си ръководител и колегите си, тъй като не може да бъде на разположение в извънработно време и през уикендите. Работодателят ѝ също така обявява, че липсата ѝ на гъвкавост ще бъде включена в междинната ѝ оценка, отчасти и за това, защото показвала малка „готовност“ да работи редовно извън работното си време. „Просто трябва да взимам детето си от детската градина“, казва тя. Е, можем ли да ѝ помогнем в този случай? Не особено много. Работодателят ѝ има правото да поставя оценка на тази нейна „готовност“. Натали работи на непълнен работен ден, с трудова заетост от 85 %. Дискриминация, основана на пола ѝ, би била налице само ако е заставена да работи през почивните дни или я мобилизират за граничните часове на работното време, непропорционално повече пъти в сравнение с нейните колеги. Ако достъпа до детски заведения е недостатъчен или липсва гъвкавост при детските грижи, тя е зависима от благоразположението на своя работодател и при сравнението с други европейски държави става ясно, че условията за реализация в живота при жените са тясно свързани с предоставените обществени блага (вж. Николсонова 2022, стр. 10).

Следователно работата ѝ стои върху крехка основа. Ако работодателят ѝ поиска да „се отърве от нея“, просто може да я извика на работа, тогава когато няма предоставена държавна детска градина. Частни грижи за детето тя не може да си позволи. Но не само несигурността и ниското заплащане правят работното ѝ място и живота ѝ като цяло нестабилни. Към тях се прибавя отдалечаването от нормалността на останалите хора и свързаните с това срам, гняв, колебание и примирение. Натали живее в „хубав квартал“. Всяка покана на нейния син на детски рожден ден представлява за нея предизвикателство. Ако други родители могат да отделят 15,00 или 20,00 евро за подарък, без да се замислят, за Натали това е изпитание. Тя обаче не иска никой да забележи това. Излизане на ресторант, пътуване, ходене на кино: този „нормален“ начин на живот, който за много хора се възприема като добър, е недостижим за нея. Свободното личностно развитие, формирането на един живот според собствените представи, с други думи - обещанията на либералната демокрация представляват само сапунени мехурчета за Натали.

За нея наемният труд не е стабилна основа за планиране на бъдеще. Тя работи денонощно. Когато остарее, доходите, които ще получава, няма да ѝ стигат за препитание. Самата Натали ни казва: "Всички тези приказки на политиците за свобода и равенство нямат нищо общо с моя опит! И после твърдят че полагаането на труд си струвало. Какво друго още трябва да правя? А те какво вършат?" Самата Натали е демократ и осъжда неизпълнените обещания на демокрацията. Други се справят с дисонанса между прекрасно звучащите обещания и ежедневието на маргинализация, като развиват антидемократични нагласи или се присъединяват към антидемократични движения (вж. Квент 2019, с. 85, Адорно и Вайс 2019, Хайтмайер 2018).

Обективно погледнато Натали представлява трудещ се човек, допринасящ за общото благо на обществото. Това я прави събирателен образ на много жени в Европа. За да осветлим ежедневието ѝ дейности, Натали ни скицира един свой типичен ден:

- **6,00 ч.:** Ставам, приготвям се, събуждам четиригодишното дете (казва се Адриан): Днес спалното бельо трябва да се смени, защото е мокро. След това приготвям Адриан: заедно закусваме, опаковам му кутия за обяд със сандвичи и резени краставици (или нещо друго здравословно) и напитка. След това мия зъбите на Адриан и му помагам с измиването. Ако все още има време, бързо прибирам съдовете и нещата от закуската в кухнята. Винаги планирам малко повече време, за обличането на яке, обувки, шал и шапка.
- **7:20 ч:** Завеждам го на детска градина, след това пътуване до работа.

- **7:55 ч:** Започвам работа. Работя в аптека. Задачите ми включват зареждане на рафтовете, работа на каса, отговаряне на въпроси на клиентите.
- **12:30 ч:** Обедна почивка
- **13:00 ч.:** Продължавам работа. Днес в съзнанието ми се запечата едно конкретно нещо. Двама клиенти си говорят за това колко ужасно според тях е, когато майките "изпращат малките си мишлета на детска градина по цял ден". Такива изказвания наистина ме ядосват.
- **15:30 ч:** Край на работния ден. Взимам Адриан от детската градина.
- **15:50 ч:** Днес трябва да отскоча до магазин за играчки, за да купя подарък за детски рожден ден. Детето ми има много приятели в детската градина. Разбира се, това много ме радва. В магазина рожденикът е подготвил "подаръчна торбичка", от която поканените деца могат да си изберат какво да закупят. Нито един подарък обаче не е на стойност по-малка от 20,00 евро. Този месец просто не ми е възможно да отделя толкова пари и ми става много неприятно. Но пък успяхме да намерим един наистина хубав подарък за 10,00 евро. Надявам се, да не се отличава много от другите подаръци. Адриан започва да плаче и става сприван. Започва да огладнява, а аз не мога всеки път да му купувам нещо от пекарната! Бързаме и се прибираме къщи.
- **16:45 ч.:** Прибрали сме се къщи, пускам да се пере прането с дрехи за следващия ден! Адриан получава намазана филийка хляб, за да не прегладнее до вечеря. Непрекъснато - както и днес отново - цялото жилище е пълно с пясък от пясъчника на площадката, който полепва навсякъде по дрехите: обувки, чорапи, панталони, джобове. Затова отново трябва да минавам с прахосмукачката, а Адриан плаче, защото му е твърде шумно и днес още не съм успяла да си поиграя с него. Разбирам го напълно! Времето просто не стига и няма друг начин!
- **18:30 ч.:** Трябва да приготвям вечерята. Днес ще направя паста с доматиен сос, със запържени парченца тиквички. Не струва кой знае колко много, а е добра храна и мога да „вмъкна“ вътре незабележимо зеленчуците.
- **19:30 ч.:** Става време да обличаме пижамата и да мием зъбки. Трябва и отново да чаршафосам леглото (сутринта нали бе подмокрено).
- **19:50 ч.:** Стана пак твърде късно! Слагам Адриан в леглото, прочитам му още една приказка. Той заспива на нея.
- **20:15 ч.:** Събирам масата, слагам нещата в съдомиялната, измивам масата и кухненските плотове, простирам изпраните дрехи. Естествено има разпилени играчки, които набързо прибирам.
- **21:00 ч.:** Влизам за кратко под душа. Принципно много обичам да релаксирам във ваната. Но трябва да пестя от режимните разходи, затова най-често се къпя с душа. Обличам след това пижамата и мия зъбите.
- **21:30 ч.:** Сядам на дивана, за да погледам малко телевизия.
- **22:00 ч.:** Лягам да спя.

Натали разполага с 1650,00 евро на месец: 1400,00 евро нетна заплата и 250,00 евро детски надбавки. Тя плаща 650,00 евро за наем, 70,00 евро за застраховки, 350,00 евро за храна, 230,00 евро за лизинг на автомобил и бензин, 100,00 евро за дрогерийни продукти и дрехи, 150,00 евро за занимания през свободното време. Опитва се да заделя около 100,00 евро месечно за извънредни ситуации: нова пералня, мебели, пътувания и др.

Достатъчен е кратък поглед върху живота на Натали, за да разберем какъв е един от основните проблеми на жените с несигурна заетост: Те до голяма степен са лишени от средства и ресурси за самозащита. Почти нямат възможност да се информират, да протестираат, да се организират, да представят и отстояват своите интереси и искания. А за онези, които могат да се застъпят за тях, е изключително трудно да достигнат изобщо до тях.

Както видяхме, причините за това са свързани с липсата на време. Много от несигурните работни места освен това се възлагат на външни изпълнители (аутсорсват се): външен почистващ персонал, нает да чисти в офисите на служителите в металургическата или химическата промишленост, не е обхванат от колективните трудови договори в тези отрасли. Утежняващо като обстоятелство може да се отбележи и факта че "типичните женски работни места" в сектора на услугите (в сравнение с индустриалния сектор) често се предоставят от по-малки предприятия. В тях възможността за организиране и разрешаване на конфликти обаче е по-малка.

Натали все още спада към така наречените привилегировани на несигурна заетост. Тя не е „аутсорсната“, не работи на множество места, засега не работи в гранични работни часове и е финансово независима, поне дотолкова, че да може да финансира гореспоменатия живот. Едно нещастие, едно грешно решение или една грешна стъпка обаче могат да бъдат достатъчни, за да се срине цялата тази конструкция. Следователно несигурната заетост не позволява на засегнатите да се чувстват спокойни. "Те са първите, които са заплашени от уволнение по време на криза. На тях първи се възлага неприятната работа, те са запълващи дупките, резервните служители, "момичетата за всичко", чиито ресурси, при продължителна несигурност, все повече намаляват " (Дьоре 2006, с. 12). Но несигурните условия на труд са много повече от достойни за съжаление индивидуални съдби. Те засягат всички нас и имат потенциала да наложат дисбаланс на цели общества. И тези от нас, които не полагат постоянни усилия, са изложени на риск да попаднат в сферата на социално изключените. „Именно защото, наетите в несигурна заетост се движат сред тези хора с нормални трудови взаимоотношения и в техния непосредствения обсег на опит, им служат като постоянен знак за предупреждение. Служителите на постоянен трудов договор, които първоначално възприемат работниците наети от агенции за временна заетост, като желан "буфер на гъвкавостта", започват да изпитват смътното усещане за заменяемост, когато се замислят за трудовия капацитет, който имат „външните“. Дават си сметка, че тяхната работа може да бъде извършена със същото качество и от персонал, който приема условия на труд и живот, които едва ли биха били приемливи за постоянно заетите.“(цит. пак там). Следователно несигурните трудови отношения са нещо повече от маргинализирани явления. Те изпращат сигнал към сърцевината на обществото, към хората в така наречените "нормални трудови правоотношения", и по този начин имат ефект на формиране на идентичност и дисциплиниране. В така организираната работна среда "работещият суверен" (Хонет, 2023) много внимателно ще си помисли дали действително ще поиска и ще упражни своите права (на съвместно определяне), или ще е по-добре да се въздържа от това.

Освен случаи като този на Натали, има и голям брой форми на скрита несигурната заетост. Това са многобройните работници на непълно работно време, които са се отказали или е трябвало да се откажат от работата си на пълно работно време след раждането на първото си дете. Те се срещат най-вече в Западна Европа. В много страни от Източна Европа за жените с деца е особено трудно да се върнат на работа, тъй като почти няма работа на непълно работно време. Поради това много често жени от Източна и Западна Европа са в състояние да планират последователно живота си, само докато са обвързани в стабилна връзка.

## 1.2 Каква е стойността на женския труд?

Този, който работи здраво, би трябвало да печели много пари. Следователно отрицателното благо - в случая тежкия труд - трябва да бъде балансирано от положително благо - подходящо възнаграждение. Но това, което звучи толкова очевидно, обикновено е точно обратното. Ако разбираме тежкия труд не само като изморителен, но и като нещо, което



хората вършат с нежелание и което обикновено не биха вършили, ако не им се налага да го вършат, тогава виждаме, че това отрицателно благо води до други отрицателни блага, "като бедност, несигурност, болести, телесна опасност, унижение и деградация" (Walzer 2006, с. 244). Но защо тежкия труд обикновено е и несигурен труд? Според Уолзър този труд се разпределя по логика, която той описва като жестока и противна: "негативното благо съответства на негативния статус на тези, от които се очаква да го извършват. Именно на социално деградиралите и унижените се възлага тежкия труд, докато гражданите са освободени от него." (пак там., стр. 245) Следователно тежкия и несигурен труд е труд, който се възлага с предимство на онези, които не се считат за пълноправни членове на обществото или които фактически не са такива: например "гастарбайтерите" в положението им на външна група или жените като най-голямата и исторически най-значима група от така наречените "вътрешни аутсайдери" (пак там., стр. 245). Жените са вършили и все още извършват работата, "която е била презирана от мъжете, като по този начин дават свободата на мъжете не само за по-доходоносни във финансово отношение работи, но и за граждански и политически дела." (пак там, стр. 245). Трудът, който Уолзър има предвид тук, е цялата онази неплатена работа, която позволява на мъжете да участват в икономиката и обществото като пълноправни граждани. "Това, което за едни – мъжете – е система за подкрепа от частен характер, позволяваща вземането на участие в социалния живот, за други – жените – е работна среда в личната сфера, която значително ограничава това участие в социалния живот". (Швайцер 1991 г., стр. 21) Три четвърти от неплатената работа по полагане на грижи продължава да се извършва от жени, които понасят и плащат цената за това, предимно сами, като освен това получават почти 30% по-ниска пенсия средно в ЕС (Евростат 2021 г.). А с увеличаване на заетостта на жените се наблюдава съвместяване на работата по полагане на грижи, като се създават работни места, които са белязани от несигурност и пак се извършват предимно от жени.

При това "официалният труд" дължи своята рентабилност и на евтините ресурси в периферията на системата - неплатената и съвместена работа по полагане на грижи, за която се наемат чужденци, аутсайдери, които отново са основно жени. Трудът е това, което служи за поддържането на икономическия живот и общите блага - пътища, училища и т.н. - на политическата общност. Но пазарът ги третира така, сякаш не струват нищо. Това на практика означава, че според теоремата на Бьокенфьорде<sup>2</sup> - има пазар, който се основава на фундаментални принципи, които не може да възпроизведе сам.

Статутът на работата по полагане на грижи в обществото се откроява още повече, когато разгледаме разпределението на тази работа между работещите жени, които са в партньорски взаимоотношения. Установяваме, че по-голямата заетост на жените не води до по-равноправно разпределение на неплатения труд. Общата натовареност при жените се увеличава, когато те и работят, докато при мъжете, които имат съпруга, която работи, натовареността намалява. Дори ако жената работи на пълен работен ден, времето за домакинска работа на мъжете не се увеличава забележимо (KAB Impuls 2023, стр. 7). Следователно жизненият път на мъжа все още се характеризира с това, че семейството служи като опора, а той е ориентиран към постигане на доходи. Животът на жените от своя страна се характеризира с нарастване на задълженията, поради непрекъснатостта на основната отговорност - полагането на грижи. Това води до прекъсване на професионалния живот, работа на непълно работно време, периоди на липса на доходи, маргинална заетост и по този начин често до икономическа зависимост през целия живот.

---

<sup>2</sup> Основното твърдение на тази теорема или диктат на германския учен по конституционно и административно право и правен философ Бьокенфьорде е: "Либералната, секуларизирана държава живее при предварителни условия, които не може да гарантира сама." (Böckenförde 1991, стр. 112)

### 1.3 Достойнство на труда

*Толкова често ние пренебрегваме работата и значението на онези, които не са на важни позиции, (Да) на тези, които не са на така наречените големи работни места. Но позволете ми да ви кажа тази вечер, че винаги, когато сте ангажирани с работа, която служи на човечеството и изгражда човечеството, тази работа има достойнство и си струва. (Ръкопляскания) Все някога нашето общество ще трябва да види това. Един ден и ако иска да оцелее обществото ни, ще започне да уважава дори санитарния работник, също и човекът, който събира боклука ни, той в крайна сметка е също толкова важен, колкото и лекарят, защото ако той не си върши работата, болестите ще станат необуздани. (Аплодисменти). Всеки труд има достойнство. (Да!)“ – Мартин Лутър Кинг 1968 в Мемфис, TN (Raman 2017).*

В нашата култура е дълбоко вкоренено отъждествяването на доходите на човека с неговия принос към обществото. Според *Sandel* (2021 г., стр. 4) именно този наратив унищожава достойния труд. В допълнение към ниското заплащане съществува и срамът, че не си един от основните "благодетели" в политическата общност. Пътища, училища или обществени паркове: тези, които печелят много пари, винаги могат да имат високото самочувствие, че са допринесли много за финансирането на колективните блага. Следователно моделът на пазарното общество винаги ще бъде склонен да определя приноса на даден човек към обществото в зависимост от неговия доход. Това ласкае разбира се победителите на пазара, докато хората с ниски доходи биват обиждани и засрамени. Само тези, които нямат работа, са под нивото на нископлатените. Точно затова има толкова много жени и мъже, които работят, въпреки че за тях няма финансова разлика дали получават парите си от работа или от социални помощи.

В този смисъл е забележително изказването на Председателя на Европейската комисия Урсула фон дер Лайен, в което се разглежда връзката между труда и достойнството: "Истината обаче е, че за много хора да работиш вече не си струва. Дъмпинговите заплати не отнемат само достойнството на труда, но и ощетяват онези предприемачи, които изплащат достойно възнаграждение. Защото дъмпингът нарушава конкуренцията на вътрешния пазар. Ето защо Комисията ще представи законодателно предложение в подкрепа на държавите членки при въвеждането на правна рамка за минималните заплати. Всеки в Европа следва да има правото на минимална работна заплата, независимо дали е в рамките на колективен трудов договор или благодарение на законово установена минимална работна заплата." (Европейска комисия 2020 г., стр.1) През ноември 2022 г. последва съответната Директива относно критериите за минималните заплати, която също така предвижда бъдещ обхват на колективното договаряне от 80% във всяка държава членка. Това представлява промяна на парадигмата в Европейския съюз. *Viotto* (2023) пише: "Докато преди високите социални стандарти се разглеждаха като нарушаване на конкуренцията, сега този ефект се приписва на дъмпинговите заплати, което представлява фундаментална промяна в перспективата" (стр. 21).

Лошият или не-добре заплатен труд винаги води до загуба на признание. Също така следва да добавим, че именно такъв труд се извършва най-вече от жени. Тъкмо от хора с по-нисък статус се очаква да полагат тежък труд (вж. *Walzer* 2006). От друга страна обаче, точно този труд е причината за по-нисък статус в обществото. Тук е задължително да добавим и онези дейности, които дори не е нископлатени, те просто изобщо не се заплащат. Битките за право на родителски отпуск и на отпуск за полагане на грижи в крайна сметка са битки за преоценка на работата, свързана с отглеждането на поколение, т.е. с възпроизводството на работната сила.

В пазарното общество за ценна се счита трудовата заетост. Само ако дадена дейност се определи като заетост, нейният принос за обществото в крайна сметка се зачита. Затова за Fraser (2023) феминизмът в действителност е борба за трудова заетост.

#### 1.4 Отказ от модела на платена заетост?

Касиерки, детегледачки, болногледачки или складови работнички в доставчици на куриерски и логистични услуги: техните работни места са от съществено значение за функционирането на обществото и икономическата система; те са тези, които гарантират, че всичко ще върви „по мед и масло“. В същото време тези професии са нископлатени в повечето европейски страни и не се ползват с високо признание.

Тъй като пазарът е годен само частично да отрази стойността на даден труд за политическата общност, все повече се увеличава броят на гласовете, които призовават за безусловен базов доход. Привържениците за това схващане изтъкват два основни аргумента за него: първо, той дава на получателите му достойнство и свобода да избират работата си според своите наклонности и интереси, и второ, дава на отделния човек повече власт за преговаряне, който вече няма да е принуден на всяка цена да приема определена работа. Axel Honneth (2023 г., стр. 294 и сл.) разглежда модела на безусловен базов доход като потенциален антагонист на демократичната общност. Според него базовият доход би насърчил тенденцията да се прекарва все повече време в личните частни сфери, като по този начин все по-малко ще се обръща внимание на интересите, нуждите и живота на другите. Така би се стимулирало склонността на хората да се свързват с онези, които са подобни на тях самите и различията между индивидите ще чезне и в собствената среда. Такива политически мерки биха ускорили една вече опасна "тенденция": хората да остават в собствения си "балон" според субективните си предпочитания. Хонет определя света на труда като един от последните ресурси за възпроизводство на демократичните ценности, тъй като в него хората все още трябва да се срещат, да си сътрудничат и да постигат компромиси, които вероятно биха били избегнати при базов доход. Това е едно от последните места за така наречените интергрупови контакти в света на възрастните. Създаването на възможност за отдръпване от трудовото общество в резултат на базовия доход би подкопало гарантирането на общото споделяне на отговорността и тежестите за икономическата издръжка на общността. Поради тази причина засега само пазарът на труда би могъл да изпълнява функцията на "големия обединител" (*grand intégrateur*, вж. Barel, 1990).

Ако базовият доход би имал единствено функцията да укрепва преговорната сила на служителите, тогава според Хонет проектът следва да бъде подложен на критиката, "дали няма чрез индивидуалното овластяване да последва непреднамерения резултат на подкопаване колективната власт на профсъюзите или подобни носители на интереси, важни при договарянето на трудови договори". По този начин "в крайна сметка за масата от служители това би довело до повече вреди, отколкото ползи" (Honneth 2023, стр. 306).

Следователно начинът, по който организираме заетостта и работата по полагане на грижи, е от основно значение за запазването на демократичните ценности на нашите държави, както и отразява състоянието на нашите европейски демокрации.

#### 1.5 Унизителни практики на пазара на труда, субективни и колективни форми на обработка на несигурната заетост

**„Във възприятието на другите - външната идентификация на индивида - професията и личността често се сливат в едно, като професията се разглежда**



*като показател за това кой е човекът. Тогава професията се превръща във филтър, през който се възприема човека, преценява се и се оценява. Следват хипотези за идентичността, стереотипи и образи. Според този аспект професията формира съществена точка на изкрystalизиране на социалната идентичност и всяко самоопределяне на работещия трябва да се противопостави на съдържащите се в професията личностни хипотези.“ (Gildemeister & Günther 1987, стр. 73)*

Именно имиджът, създаден от трудовата дейност в крайна сметка определя дали даден човек ще бъде категоризиран като някой, който трябва да бъде зачитан или пренебрегван, който трябва да бъде уважаван или не. Как може този, който постоянно се сблъсква със стереотипа, че работата му не изисква особени интелектуални способности, да възприеме себе си като човек, чийто глас има тежест и който е способен да направи компетентно изказване? Пренебрежителният поглед на моя съгражданин следователно е основно властово средство за поддържане на йерархиите. (Тейлър, 1993 г., с. 13 и сл.) В резултат на това групи от хора – дали на основание на техния пол, на тяхната професионална принадлежност - приемат въпросния поглед като съставна част от своята идентичност и следователно не са в състояние да се възползват от правата и възможностите за протест, които са им гарантирани.

Парализиращият страх от подигравки и присмех, омаловажаване и презрение ги държи далеч от публичната арена, от суверенното оформяне на собствените им житейски условия, от властовите позиции. Това е основна бариера пред хората и тяхната роля като демократични граждани. Същевременно е съществена пречка за мобилизирането на жените с несигурна заетост да се активизират в синдикати. Работещите с несигурна заетост следователно в значителна степен ограничават способността на синдикатите да действат.

В своето проучване относно положението на жените с несигурна заетост Тъмфорд успява да докаже, че поради упоменатите по-горе причини осъзнаването на необходимостта от колективна защита под форма на участие в синдикати обикновено е изключение поради индивидуалните условия на живот. По този начин разширяването на несигурната заетост насърчава експлоатацията на работниците. Много по-често тези тежки житейски ситуации биват обсъждани само на политическо ниво, което води до от това самия индивид да се „оттегли примирено в личния живот“ (Tumforde 2009, стр. 4) или да приеме несигурната работа. Тъмфорд успява да дефинира освен това като такъв тип - този на „допълнително печелеща“ работничка (пак там стр. 30 последв.). Консервативните ролеви модели в частност насърчават хората да останат в несигурна ситуация, тъй като позволяват положително тълкуване на маргиналната заетост в полза на времето, прекарано със семейството.

Потенциалът за несигурност на собствената заетост се пренебрегва, когато се аргументира, че можем да си я позволим, докато мъжът до нас има солидно материално състояние. Личната несигурност отново се интерпретира като привилегия. Това, че планирането на собствения живот може да функционира по този начин само дотогава, докато партньорските взаимоотношения са стабилни, се потиска.

Като цяло може да се обобщи, че подобно „преглъщане“ се възприема като справедливо, ако личната концепция е в съгласие с външната идентификация. Тогава, от субективна гледна точка, не е необходимо да се предприемат действия. Активирането в синдикати предполага възможност на тези жени да повишат гражданската си активност и политизират. Ако има усещане за несправедливост - самочувствието, времето и средствата решават кой път ще бъде избран.

Дали се избират индивидуални или колективни форми на защита на интересите, това винаги дава описание на състоянието на демокрацията. От една страна, със сигурност има примирение и положителна самооценка на личната несигурност, както е описано по-горе. От друга страна, социалните тенденции към деполитизация и индивидуализация също играят своята роля за насърчаване на пасивността. Опирайки се на Хегеловата диалектика за сътрудничество (Хегел 1970, с. 250 и сл.), *Honneth /Хонет(2023)* пледира, че демократичната политика на труда има за задача да поддържа съзнанието за взаимна зависимост в обединеното трудово общество, ако демокрацията не иска да се лиши от си основите си на съществуване (с. 10, с. 66). Защото, ако членовете на едно общество се възприемат само като автономни участници на пазара, в продължение на тази логика ще развият негативна концепция за свободата и ще се застъпват за едно деполитизирано разбиране за пазар и общество. Подобна политика, характеризираща се с либертарианска лексика, трудно би оправдала нещо повече от минимална намеса на държавата. Освен това тя би била несъвместима с ценностите на Европейския съюз, който категорично подкрепя позитивната концепция за свободата. Деполитизацията на трудовото общество подкопава колективните в полза на индивидуалните форми на защита на правата: липсва нормативна лексика на колективния протест. Всъщност те стоят на пътя на целите на ЕС за по-голям обхват на колективното договаряне.

Естествено е, че синдикалните дейности не са единствената политическа и колективна форма за защита на правата на несигурната заетост. В същото време е важно да се подчертае, че не всяка политическа активност е желателна. Хайтмайер например посочва феномена на поставяне на политиката в услуга на пазара: днес пазарът до голяма степен решава условията на труд, местата на производство и нивата на заплащане. Усещането за загуба на контрол сред индивидите и обществото ги прави податливи на „авторитарни изкушения“. (*Heitmeyer 2018*, стр. 119 посл.) Там, където социалната закрила на европейските държави е подкопана, възходът на „бесния десен популизъм“ не е далеч. Но вместо да се опълчва срещу реални неуредици, протестът се насочва срещу групи, които по принцип се смятат за слаби; индивид с подобна нагласа се бори срещу въображаеми врагове - неспособен да осмисли действителните причини за своето положение - със силна нужда от власт, авторитет и целокупност (вж. Адорно 1981, с. 27).

Представеният в началото пример с Натали успя да покаже, че много жени, дори само поради недостиг на време, не са в състояние да отстояват собствените си интереси. Описаните там унижения на пазара на труда водят до допълнителни бариери. При отправянето на предложения лобистите на тези жени винаги трябва да преценяват последствията от общественото неразбиране. Несигурно положение, в което се намират тези жени е свързано с голяма доза срам, което трябва да се има предвид при програмите за информиране, обучение и образование.

От политическа гледна точка от решаващо значение би било да се използва демократичен език: демокрацията е общество, основано на разделението на труда, чиито членове са в отношения на сътрудничество. Пазарът не е съвкупност от автономни и самоотговорни субекти, а е политически съвместно организиран, социално вграден и представлява обща спойка между гражданите. Ето защо, когато говорим за демократична политика на труда, би било по-правилно да ползваме по-широкообхватния израз „съвместно икономическо вземане на решения на гражданите“ - би бил по-правилен от съкратения термин „съучастие на работното място“, когато говорим за демократична политика на труда. Следователно по отношение на една демократична Европа, чиито пазари на труда са тясно преплетени, трябва категорично да бъдат отхвърлени всички онези, които призовават за една чисто икономическа Европа без директиви за общо трудово право и социална координация.

Демократичната и социална координация на европейските икономики е в основата на стабилността на отделните европейски демокрации. От политическа гледна точка също ще бъде от решаващо значение да се използва демократичен език: демокрацията е общество, основано на разделението на труда, чиито членове са в отношения на сътрудничество.

Пазарът не е съвкупност от автономни и самоотговорни субекти, той е политически съвместно организиран, социално вграден и представлява обща спойка между гражданите. Ето защо определението за „участие на гражданите при вземане на решения за икономиката“ би било по-правилно от по-тясно изложения израз „съучастие при вземането на решения на работното място“. Следователно, що се отнася до демократична Европа, чиито пазари на труда са тясно преплетени, на всички онези, които призовават за чисто икономическа Европа без общи директиви в областта на трудовото право и социалната координация, трябва да се даде ясен отказ. Демократичната и социална координация на европейските икономики е в основата на стабилността на отделните европейски демокрации.

## 2. Равноправие: Европа в цифри

***Има села, в които мъже ловят риба и жени тъкат, и такива, в които жени ловят риба и мъже тъкат. Но и в двете села работата, извършена от мъжете, се оценява по-високо от тази, извършена от жените.“ (Margaret Mead zitiert nach Pierson & Cohen 1995, стр.141)***

Когато говорим за хоризонтална сегрегация на пазара на труда, имаме предвид разделението на пазара на труда на „мъжки“ и „женски“ професии. Изследванията в тази област се опитват да анализират, наред с други неща, избора на професия: Защо мъжете и жените често избират различни професии? Доколко доброволен е този избор на професия? Защо жените често се занимават със социални професии и търговия на дребно, докато мъжете са несъразмерно повече в сферата на физическите и техническите професии? Изборът на професия често се свързва с дискусиата за перспективите в живота на жените и мъжете - в крайна сметка доходите в „мъжките професии“ обикновено са значително по-високи от тези в „женските професии“. Поради тази причина винаги има усилия и инициативи, насочени към мотивиране на жените да започнат да упражняват професиите в областта на НТИМ, за да повишат перспективите си в живота. Колкото и полезни да са тези мерки за индивидуалния избор на кариера, индивидуалните житейски шансове и житейските пътища на жените, подобни инициативи често пренебрегват един основен социален проблем.

Въпросът не трябва да бъде: „Защо има толкова малко жени във високопоставени професии?“ Вместо това въпросът би трябвало много по-често да бъде: „Защо толкова много професии, доминирани от мъже, се считат за високопоставени?“. Пропуска се важната подробност, известна и доказана от десетилетия, относно това какво се случва при нарастващ дял на жените в доминирани от мъже професии: ако дялът на жените се увеличава, заплатите падат, признанието на професията намалява, увеличава се вероятността академичната професия да се превърне в занаятчийска, а занаятчийската професия - с по-ниска квалификация.

Категоризирането на професиите на „социални“ и „технически“ също често е съпроводено със стереотипи: ежедневната работа на медицинската сестра в интензивното отделение изисква в еднаква степен социални и технически умения. В много страни тежкият физически труд, свързан с работата на медицинските сестри, не се взема предвид при определяне на заплащането. Занаятът на фризьорката не се оценява икономически по същия начин като занаятчийските професии, в които преобладават мъжете.



Ето защо препоръките за повече равенство на пазара на труда все повече се фокусират върху осигуряването на справедливо възнаграждение за женския труд, без разбира се да се отхвърлят инициативите за привличане на жени към професии, в които заплащането е достойно.

В доклада относно бедността сред жените в Европа на комисията на Европейския парламент по правата на жените и равенството между половете *Nicholsonová* (2022 г.) призовава за нови стандарти за оценяване на женския труд и за предприемане на действия от страна на държавите членки в тази област: „като вземат предвид обстоятелството, че въпреки трудът в отрасли, където преобладаващо работят жени е от съществено значение и има висока социално-икономическа стойност, този труд остава недооценяван и по-слабо заплатен, в сравнение с този от отраслите, в които преобладават мъжете. Тук също така трябва да се признае спешната необходимост от преоценка на заплащането в отраслите, в които преобладават заетите жени за да се разбере дали то съответства на тяхната социална и икономическа стойност. В допълнение е необходимо да се отчете нуждата от напредък в законодателството на ЕС по отношение на минималните заплати, минималния доход и прозрачността на заплащането“ (стр. 10). Оттук следва, че „сферите на работа, в които обикновено преобладават жени, следва да бъдат наново оценявани и преосмислени, да се разработят и приложат междуотраслови, неутрални по отношение на пола инструменти за оценка на заетостта, за да може трудът, извършван предимно от жени, да бъде по-добре оценяван и по-справедливо заплащан, както и да се гарантира еднаквото заплащане за еднакъв и равностоен труд.“ (стр. 15).

Законодателството на Съюза установява принципа на равно заплащане за равен труд на мъжете и жените (член 157 от ДФЕС) на ниво първично право и го конкретизира в Директива 2006/54/ЕО. Като инструменти за проверка на равното заплащане са установени следните механизми:

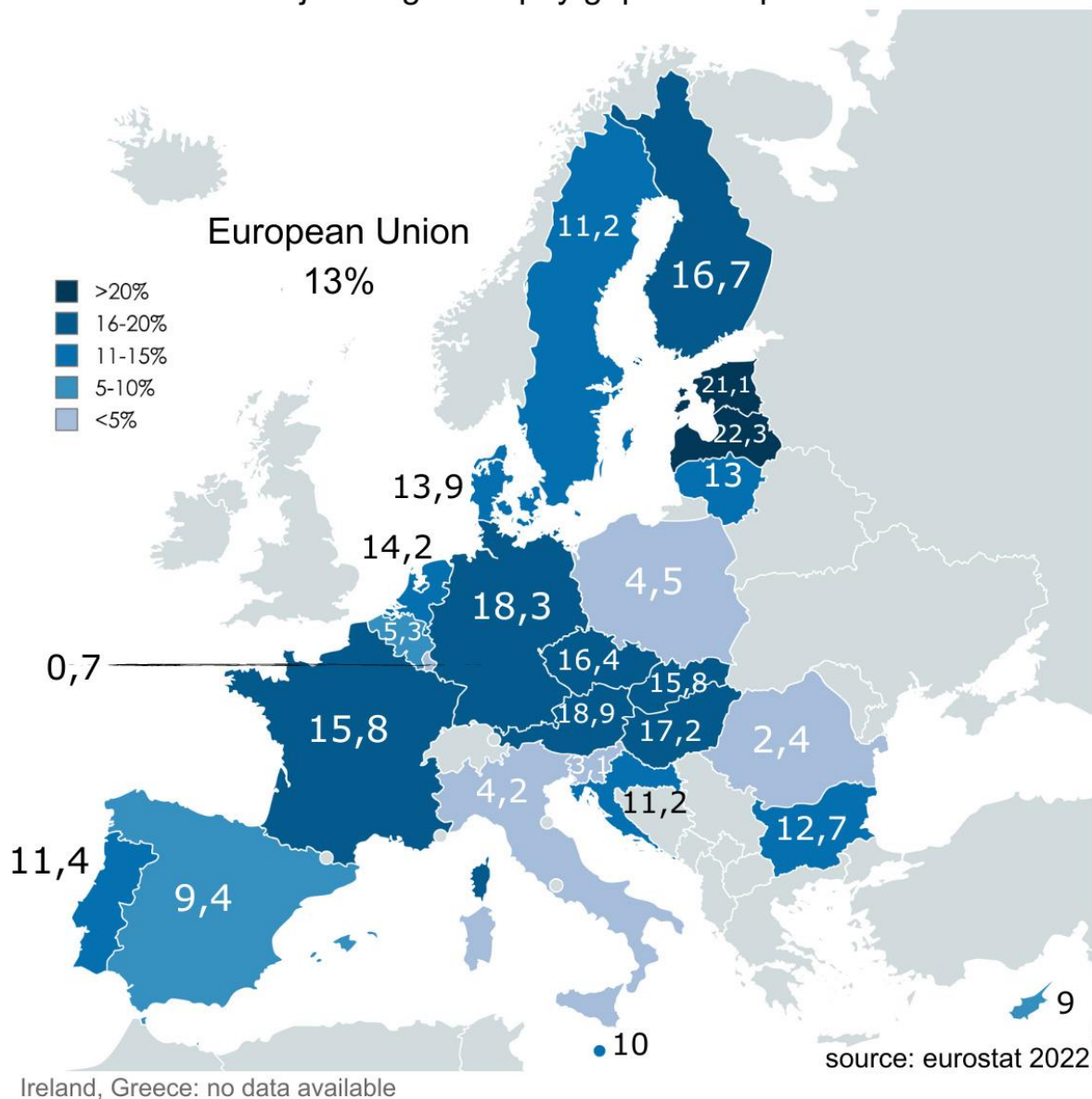
- На английски, френски, италиански и немски език: <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analysis-with-logib>
- На немски език: Logib-D Информация и таблици на Excel за изтегляне: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>
- На немски език: eg-check.de: Можете да намерите наръчниците и работните материали тук: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueberdiskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg\\_check/eg-check-node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueberdiskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg_check/eg-check-node.html)

## 2.1 Разлика в заплащането между половете

Разликата в заплащането между половете описва разликата между средното брутно почасово заплащане на мъжете и жените.

В Европа средната разлика е около 13 % в ущърб на жените, въпреки че в някои случаи тя варира значително. Най-голямата разлика е в Латвия - 22,3 %, а най-малката - в Люксембург (0,7 %) и Румъния (2,4 %).

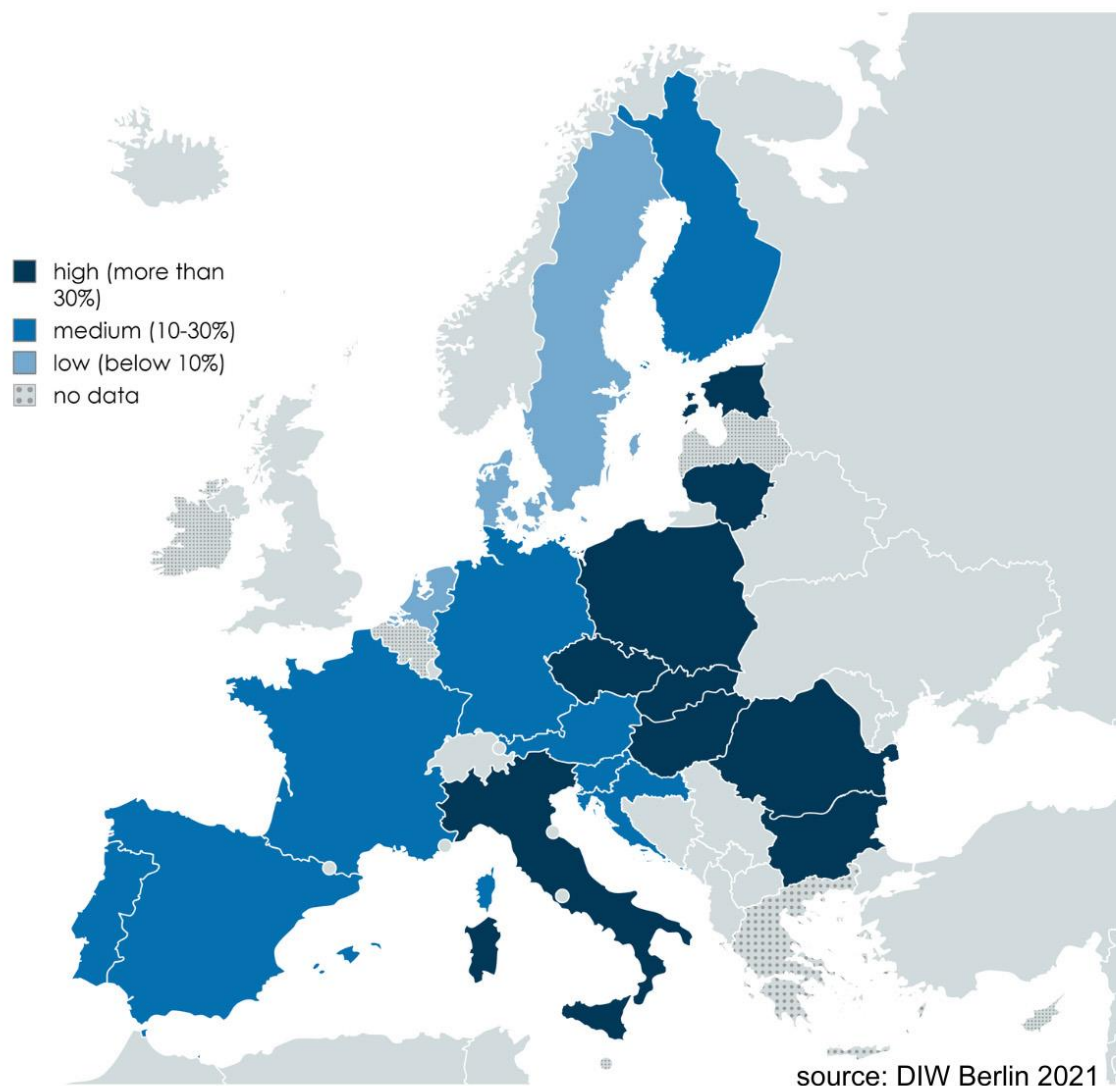
## Unadjusted gender pay gap in Europe 2020



Малка разлика в заплащането на жените и мъжете обаче не означава непременно особено справедливо разпределение на заплатите между мъжете и жените. В страните с висок процент на участие на жените на пазара на труда разликата в заплащането обикновено е по-голяма, отколкото в страните с нисък процент на участие на жените на пазара на труда. Високият коефициент на заетост се отразява еднакво на жените от всички квалификационни нива. Жените не се различават толкова много от своите колеги мъже на трудовия пазар, чието равнище на заетост е високо във всички страни. В държавите с ниско равнище на заетост на жените, като Италия и Румъния, на пазара на труда жените имат възможност за по-високо заплащане. Сравнително високите заплати на жените там допринасят за намаляване на разликата в заплащането между половете. На този фон се обяснява защо в много от страните с най-малки разлики в заплащането на жените и мъжете се наблюдават особено традиционни ролеви модели.

В страните с особено ниски разлики на заплащане и съответно нисък процент на заетост на жените, непропорционално голям брой хора са съгласни с твърдението „Работата на мъжа е да печели пари, а жената е отговорна за домакинството и семейството.“

## Proportion of the population with traditional gender roles in Europe 2021



Proportion of the population who agree with the statement “It is the man’s job to earn money, the woman is responsible for the household and family.”

Ето защо, що се отнася до въпроса за бедността сред жените, целесъобразно е да се разгледат по-внимателно държавите, които са успели да постигнат високо равнище на участие на жените на пазара на труда, като едновременно с това са запазили ниска разлика в заплащането на жените и мъжете. *Schmieder & Wrohlich* (2021 г.) посочват Исландия и Швеция като добри примери въз основа на данните на Евростат, чиято положително отстояние при възнагражденията може да се обясни преди всичко с данъчната и семейната политика на тези държави. Структурите формират културите: егалитарните нагласи могат да обясняват донякъде структурите, но и обратното винаги важи - че това, което се предлага, обуславя културата. Увеличаването на участието на жените на пазара на труда в Германия очевидно се дължи на по-голямата наличност на грижи за децата и нагласите са се адаптирали към тази наличност (вж. *DIE ZEIT, infas & WZB* 2023). *Schmieder & Wrohlich* посочват като положителни структури, индивидуалната данъчна оценка на семейните двойки и партньорите, както и качествено и количествено добре развитите грижи за деца за всички възрастови групи и с гъвкаво работно време, високите компенсации на заплатата при семейно работно време както и големия брой месеци, през които се получава родителска помощ от двамата родители.

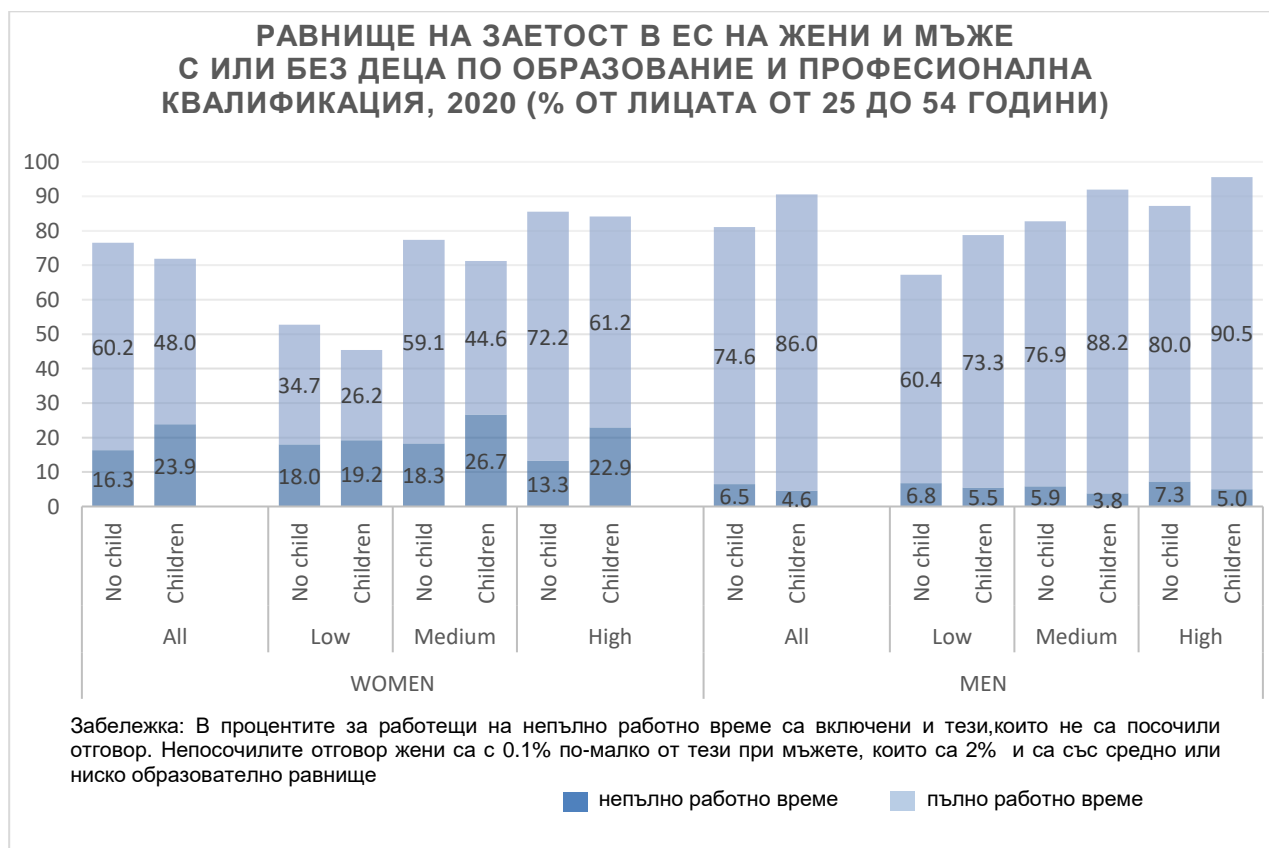


Това, което разликата в заплащането между половете не отчита, е ранната дискриминация - тази при достъпа до работа и обучение. Проучванията показват, че жените са дискриминирани още при разпределянето на местата за обучение, което е особено характерно за типичните "мъжки професии". При еднакви професионални квалификации документите за кандидатстване се оценяват с една степен по-ниско, ако от името се предполага, че това е жена. В професиите, в които преобладават мъжете, жените трябва да напишат три пъти повече кандидатури за работа, за да получат покана за интервю (вж. *Montanari* 2017 г., стр. 11). Разликата в заплащането на жените и мъжете не отчита и развитието на доходите на майките и бащите. Родителството възнаграждава бащите и силно ощетява майките (*Bohnet* 2016 г., стр. 127). От 5-10 години след раждането на дете германските майки да печелят с 60% по-малко, отколкото преди раждането; при датските жени този процент е около -20% за същия период (*Kleven* 2019, стр. 1 посл.).

## 2.2 Разликата в заетостта между мъже и жени

Разликата в заетостта отчита равнището на заетост на мъжете и жените. Като цяло равнището на заетост на мъжете е по-високо от това на жените във всички страни от Европейския съюз. Особено големи са разликите в Малта (24,1), Гърция (19,8), Италия (19,7) и Румъния (17,1), а по-скоро малки - в Литва (1,0), Финландия (3,5) и Швеция (4,0). Прави впечатление, че в държавите, в които равнището на заетост е ниско или равнището на безработица е високо, ножицата между мъжете и жените се увеличава. В резултат на това жените са непропорционално засегнати в държавите с високи равнища на безработица ("Евростат", 2019 г.).

Що се отнася до въпроса за бедността сред жените, прави особено впечатление е фактът, че колкото по-ниско е нивото на образование на мъжете и жените, толкова по-голяма е разликата в равнището на заетост: следователно жените с ниска квалификация най-често нямат платена заетост.



**Работата на непълно работно време** оказва отрицателно въздействие върху пенсиите не само защото поради по-малкия брой часове могат да се плащат по-малко вноски. Жените, работещи на непълно работно време, също така печелят по-малко на час от жените, работещи на пълно работно време - за една и съща работа!

Разликата в заплащането спрямо мъжете, работещи на пълно работно време е още по-голяма. Тази т.нар. дупка в заплащането при непълно работно време е добре познато и изследвано явление в много държави (напр. *Bohnet* 2016).

На равнище ЕС обаче няма налични сравнителни данни, поради което тук като пример са посочени резултатите от проучвания в Германия: жените, работещи на непълно работно време, печелят със 17 % по-малко от жените, работещи на пълно работно време, за същата или равностойна работа. Разликата между жените, работещи на непълно работно време, и мъжете, работещи на пълно работно време, е 32 % (*Wrohlich* 2019). Това означава, че те печелят със 7,33 евро по-малко на час. Това е незаконно във всички държави-членки на ЕС.

Финансовата консултантка Дани Партум (2023 г.) дава израз на това по отношение на заплащането: "Намаляването на заплатата със 7,33 евро води до брутна загуба на възнаграждение от около 590 евро за 80 работни часа месечно. Ако го изчислим екстраполирано за 30 години, пропуснатите трудови възнаграждения възлизат на 212 400 евро. (...) Икономиката, политиката и обществото печелят от трудолюбивите, целенасочени и добре образовани жени и майки, които работят на непълно работно време. Това граничи с цинизъм."

Ако попитате жените защо работят на непълно работно време, те предимно посочват семейните задължения, като например грижи за деца или други отговорности за полагане на грижи (Германия: 46%). За мъжете, от друга страна, семейните задължения (Германия: 11%) обикновено играят второстепенна роля (11%), докато възможностите за личностно развитие – напр. обучение и продължаване на образованието (25%) – са основният мотив за работа на непълно работно време (*Kümmerling & Schmieja* 2021).

На европейско равнище при съпоставка става известно следното (Евростат 2018): във всички европейски държави жените са по-склонни да работят на непълно работно време, отколкото мъжете. Въпреки това, докато в страните от ЕС-15 заетостта на непълно работно време играе сравнително голяма роля, в държавите членки от 2004 г. насам делът ѝ е доста нисък.

Във всички държави участието на мъжете на пазара на труда е по-високо от това на жените - само в Литва делът на мъжете на пазара на труда е сравнително близък до този на жените. В някои държави разликите в броя на заетите на пазара на труда по отношение на техния пол са големи: в България например делът на заетите на непълно работно време като цяло е нисък, но има големи разлики в степента на участие на мъжете и жените на пазара на труда (75,8 % от мъжете в сравнение с 57,6 % от жените са в трудова заетост). Тук липсата на достъпни детски заведения се съчетава с недостиг на работни места на непълно работно време. Подобна е ситуацията и в Полша. В Италия делът на жените, работещи на непълно работно време, е висок (31 % в сравнение със 7 % от мъжете), както и делът на жените, които не са ангажирани с платена заетост (заетостта при жените е 57,1 % в сравнение със 74,7 % при мъжете). В Германия всяка втора жена работи на непълно работно време, като общият коефициент на участие в трудовия пазар е висок (75,4 %) - въпреки това той изостава с около 8 % от този на мъжете.

Участието в трудовата заетост се е увеличило значително благодарение на разширяването на предлагането на възможности за грижи за децата и на повече възможности за работа на непълно работно време. Увеличаването на обхвата на заетостта може да стане единствено чрез по-гъвкави възможности за достъпни и висококачествени социални услуги. При намаляване на работното време до 35 часа седмично, би могло да се очаква значително увеличаване на броя на жените, заети на пълно работно време, както и по-голямо участие на мъжете в неплатения труд (Böhle 2023 г., стр. 8).

По отношение на разликата в заетостта Nicholsonová (2022) посочва необходимостта да се вземе предвид потенциалната многообразна дискриминация: "Коефициентът на заетост на транссексуалните жени в ЕС е около 51 % в сравнение с 69,3 % за хората, които не са транссексуални. Докато 20,7 % от жените с увреждания са трудово заети, при мъжете с увреждания този показател е 28,6 %" (стр. 10 и сл.).

### 2.3 Разлика в размера на пенсиите

Съпоставката на европейските страни по отношение на разликите в пенсиите, свързани с половата принадлежност, показва, че разликите се обясняват най-вече с коефициента на заетост и с нивото на трудова заетост, а не със съответните пенсионни системи. Пенсии от професионалните социалноосигурителни фондове, колкото и предимства да имат, могат дори да задълбочат различията, тъй като те отново са свързани с участието на пазара на труда.<sup>3</sup>

Разликите в рамките на Европейския съюз са значителни: те се движат от 0,5 % в Естония до над 70 % в Испания и Люксембург. Данните показват, че в страните, където до 90-те години на XX век жените са били сравнително рядко или слабо заети, разликата между пенсиите на мъжете и жените е значителна, докато в страните с малко възможности за работа на непълно работно време или с голям брой работни места на половин работен ден и разширени възможности за грижи за децата, разликите са по-малки.

Хамершмид заключават: "За да се намалят разликите в пенсиите в дългосрочен план, политическите мерки трябва да бъдат насочени преди всичко към увеличаване на заетостта на жените - особено на заетостта на пълно работно време." (Hammerschmidt&Rowold 2019). Под жени тук имаме предвид предимно майките: до създаването на семейство, в много от европейските страни правото на пенсия е значително уеднаквено, въпреки че достъпът до работни места на жените, още преди раждането на първото им дете, вече е по-ограничен. (Kübler, Schmid & Stüber 2017, стр. 2 и сл.).

Феноменът, при който жените са финансово ощетявани за това, че имат деца, а мъжете са възнаграждавани, е известен като *motherhood penalty* /"наказание заради майчинство"/: в сравнение с бездетните жени те по-трудно си намират работа, предлагат им се по-ниски заплати и се смятат за по-малко компетентни и по-малко ангажирани на работното място. За разлика от тях мъжете с деца не срещат по-големи затруднения при намирането на работа. Те не се възприемат и като по-малко компетентни. На тях им се предлагат по-високи заплати (Bohnet 2016 г., стр. 41).

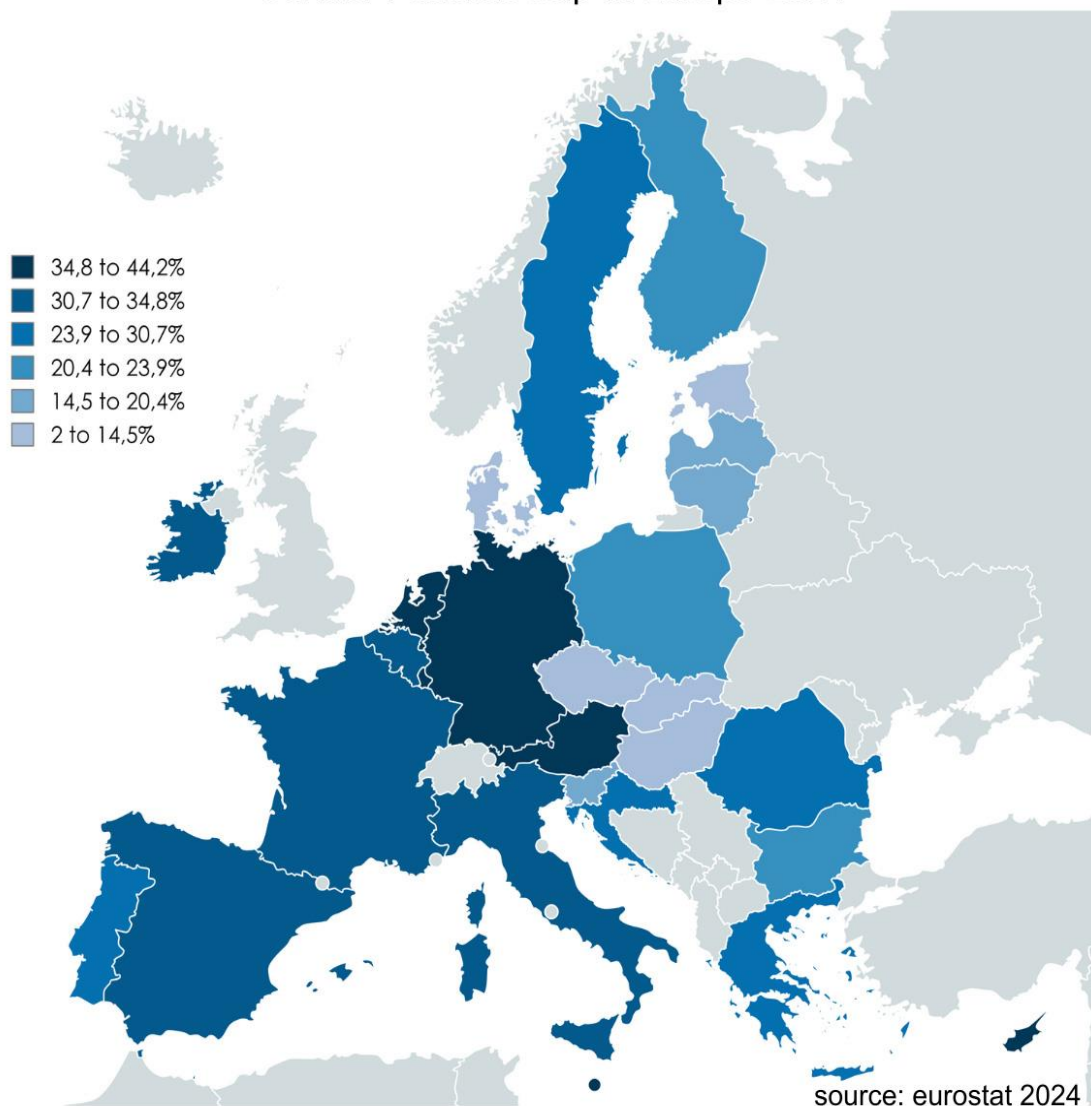
Следователно законодателите трябва да предприемат преди всичко мерки, насочени към премахване на пречките пред съвместяването на професионалната реализация и да има

---

<sup>3</sup> В Германия например разликата в размера на пенсиите от задължителното пенсионно осигуряване през 2015 г. е била 46 %, а тази от фирмените „професионалните“ пенсии е достигнала 56 % - и в двата случая в ущърб на жените (вж. Верди 2022).

стремеж за намаляване на разликата между половете относно полагането на неплатени грижи. Ако например жените в Германия, които работят на непълно работно време, увеличат работното си време само с 10 %, това би се равнявало на 400 000 работни места на пълно работно време (Heil 2022). Във времена на недостиг на квалифицирани кадри и на демографски промени отлагането на реформи е трудно разбираемо.

### Gender Pension Gap in Europe 2024



#### 2.4 Разлика между половете при полагане на неофициални грижи

Всички национални, европейски и международни проучвания стигат до заключението, че работата по полагане на неофициални грижи все още се извършва предимно от жени (напр. EIGE 2023) - дори ако и двамата партньори в хетеросексуално партньорство работят на пълно работно време. Наблюдава се даже, че жените "компенсират" по-високите си доходи с още повече домакинска работа и грижи (Bohnet 2016, стр. 88).

Трудът, свързан с грижите за семейството, се извършва предимно извън циклите на създаване на стойност и поради това не се включва в изчисленията на веригите за създаване



на стойност, тъй като това е единственият начин да се поддържат ниски разходите за труд. Тежестите на труда за полагане на неофициални грижи при това се персонализират и следователно трябва да се поемат от съответните засегнати жени. В много страни предоставянето на публични услуги, които да поемат работата по полагане на грижи все още не е достатъчно, за да се осигурят на жените сравними възможности на пазара на труда и съответно сравними пенсии. Често се наблюдава икономическо подценяване на вече платената работа по полагане на грижи.

"В днешно време работата по полагане на грижи, особено физически натоварващата, все повече се възлага на други жени, най-вече от страни с ниски равнища на трудово възнаграждение. Тази система на така наречените "вериги за предоставяне на грижи" отдавна се е разпространила във всички страни и континенти, включително в Германия, и на свой ред създава недостиг по полагане на грижи в страните, от където идват жените [...]"

Неравномерното разпределение и системното обезценяване на работата по полагане на грижи следователно създава неравенство в доходите, богатството, времето и влиянието между мъжете и жените и задълбочава съществуващото глобално неравенство между богати и бедни" (Инициатива "Равни грижи 2020"). Последица от работата по полагане на грижи е икономическата зависимост.

## 2.5 Икономически ефекти от политиката за равенство между половете

Политиката за насърчаване на равенството между половете оказва влияние върху равнището на заетост и производителността на жените. *Nicholsonová* (2022 г.) стига до заключението, че "подобряването на равнопоставеността между половете би довело до увеличаване на БВП на глава от населението в ЕС с 6,1 до 9,6 % и до създаването на 10,5 милиона допълнителни работни места до 2050 г., от които биха се възползвали както жените, така и мъжете". Подобрената политика на заетост със справедливо заплащане намалява и броя на хората, които в напреднала възраст зависят от допълнителни помощи от държавата поради недостатъчно високия размер на пенсиите им.

В допълнение изброените положителни ефекти върху икономиката чрез политиките за равенство между половете трябва да се отбележат и разходите, които биха могли да бъдат намалени, ако се премахнат остарелите и разрушителни ролеви стереотипи и структури.

Така например германският икономист Борис фон Хесен анализира в книгата си "Какво ни струват мъжете. Високата цена на патриархата" че нездравословното поведение на мъжете струва на германските данъкоплатци (сред тях разбира се и жени), 63 милиарда евро повече от нездравословното поведение на жените. Мъжете са първенци в няколко негативни статистики: пристрастяванията от всякакъв вид, престъпността и престоят в затвора, домашното насилие и нездравословният начин на живот са очевидно доминирани от мъже и държат нащрек полиция, съдебната система и социалните служби. Приблизително 40 млрд. струва на държавата поведението на пристрастени. Какво коства то на семействата на зависимите е невъзможно да бъде „пресметнато“.

Ето защо не само жените биха спечелили от стремежа за равенство между половете. Цялото общество би спечелило от преодоляването на негативните социални ограничения и нездравословните ролеви стереотипи.

### 3. Правна уредба и мерки в рамките на Европейския съюз (избрани примери)

#### 3.1 Обзор на принципите на Европейския стълб на социалните права и мерките на ЕС за прилагане на равенството между половете

Принципите на Европейския стълб на социалните права	Мерки
<p><b>Принцип 2:</b> Равенство между половете</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Равното третиране и равните възможности между мъжете и жените трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието в пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата.</li> <li>• Жените и мъжете имат право на равно заплащане за равностоеен труд.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегия за равенство между половете 2020-2025 г. (включително намаляване на разликата в заетостта между половете, преразглеждане на целите от Барселона за разширяване на детските грижи за малки деца)</li> <li>• Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК за 2020—2025 г.</li> <li>• Директива за прозрачност на заплащането 2023/970, трябва да бъде транспонирана в националното законодателство до 7 юли 2026</li> <li>• Директива 2019/1158 за съвместимостта (вж. по-долу)</li> </ul>
<p><b>Принцип 9:</b> Баланс между работа и личен живот</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи. Жените и мъжете следва да имат равнопоставен достъп до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, и следва да бъдат насърчавани да ги използват по балансиран начин.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директива за съвместимост 2019/1158, трябва да бъде транспонирана в националното законодателство до август 2022 / най-малко 10 дни платен отпуск за втория родител като обезщетение при раждане на детето в размер най-малко на болничните, четири месеца родителски отпуск за всеки родител, два от които платени и непрехвърляеми, пет дни време за полагане на грижи годишно, право на кандидатстване за гъвкаво работно време за родителите и лицата, полагащи грижи, по-добра защита срещу уволнение за родителите/лицата, полагащи грижи</li> <li>• Стратегия за равенство между половете 2020-2025 (виж по-горе)</li> <li>➤ Европейската стратегия за полагането на грижи (2022 г.): включително намаляване на разликата в заетостта между половете, увеличаване на социалното участие, насърчаване на равенството между половете</li> </ul>
<p><b>Принцип 11:</b> Грижи и подкрепа за децата</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Децата имат право на достъпно ранно образование и грижи с добро качество</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегия за правата на детето (март 2021 г.) и препоръките на Съвета относно въвеждането на Европейска гаранция за</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Децата имат право на закрила от бедността. Децата от семейства в неравностойно положение имат право на специални мерки за насърчаване на равните възможности.</li> </ul>	<p>детето. Целта на гаранцията за детето е да се предотврати социалното изключване, като се гарантира, че нуждаещите се деца имат достъп до услуги като грижи в ранна детска възраст, образование и възпитание, здравеопазване и здравословно хранене, както и подходящи условия на живот.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Европейската стратегия за полагането на грижи: Грижа, възпитание и образование на деца, със специален фокус върху деца с увреждания и от групи в неравностойно положение</li> </ul>
<p><b>Принцип 18:</b> Дългосрочни грижи: Всеки има право на достъп до финансово достъпни дългосрочни грижи с добро качество, по-специално домашни грижи и обществени услуги по места</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зелена книга относно застаряването на населението за справяне с демографските промени и координиране на европейската политика</li> <li>➤ Европейската стратегия за полагането на грижи: Инициатива за полагане на дългосрочни грижи</li> </ul>

Що се отнася до несигурната заетост, която засяга в по-голяма степен жените, следва да се спомене и Принцип 6 от Глава II, в който се признава, че работниците имат право на справедливо заплащане и на адекватен жизнен стандарт. Този необвързващ принцип не поражда никакви основания, които да надхвърлят националното законодателство, но това ще се промени с Директивата за минималната работна заплата, приета през ноември 2022 г. В нея се определят критерии за минимални заплати, които са задължителни за националните държави (вж. член 5). Тя също така определя цел за поне 80% покритие на колективното договаряне в националните държави.

Освен това по отношение на подобряването на условия за труд и създаването на работни места следва да се спомене Планът за действие за насърчаване на социалната икономика и създаване на работни места (2021 г.).

### 3.2 Директиви за борба с дискриминацията

Следните директиви в ЕС имат за цел да предотвратят дискриминацията в трудовия контекст и при гражданския достъп до частни стоки и услуги. Те определят минималните стандарти, които всички държави членки трябва да транспонират в националните си законодателства. Следователно може да се окаже, че националните закони надхвърлят тези минимални стандарти.

В някои случаи обаче националните закони не съответстват на европейското право или изобщо не са били приложени. В такъв случай ЕС може да започне процедура за нарушение, каквато вече е образувана например срещу Германия, тъй като правото на платен отпуск от поне 10 дни за бащите, залегнало в Директива 2019/1158, все още не е приложено. Федералното министерство по въпросите на семейството обяви законопроект за 2024 г.

**Директива 2000/78/ЕО:**

за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите;

**Директива 2006/54/ЕО:**

относно прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта и професиите (преработена);

**Директива 2010/41/ЕС:**

за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета;

**Директива 2019/1158:**

относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета;

**Директива 2000/43/ЕО:**

относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход;

**Директива 2004/113/ЕО:**

относно прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

По надолу са обобщени някои основни заключения от директивите. Ще се ограничи само с частта относно трудовото право. Важните моменти в областта на гражданското право се отнасят например до недискриминационния достъп до жилище. Можете да намерите по-подробна информация за европейското антидискриминационно право тук:

[https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook\\_non\\_discr\\_iaw\\_deu](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_iaw_deu)

### 3.2.1 Защитени характеристики, обхват и форми на дискриминация

Дискриминацията се определя като неразрешено неблагоприятно положение въз основа на защитена групова характеристика/признак. Защитените характеристики съгласно директивите са "расов" или етнически произход, религия или светоглед, пол, възраст, увреждане и сексуална идентичност. Следователно е възможно дискриминацията да не се проявява само въз основа на една групова характеристика (т.нар. множествена дискриминация). Социалният произход не е защитен признак. Дейностите, свързани с полагане на грижи, не са обект на същата защита като горепосочените характеристики. При жените често може да се разглежда непряка дискриминация въз основа на пола, тъй като те са диспропорционално засегнати от ограничения, например поради майчинство.

В случай на дискриминация, дължаща се на родителство или грижи за роднини, мъжете обикновено ще могат да се позоват само на забраната за дискриминация, която по принцип се прилага само ако упражняването на права води до дискриминация. Ако обаче те са убедени от изявленията на работодателя да не упражняват определени права на първо място, обикновено не е налице непряка дискриминация, основана на пола. В случай на дискриминация, дължаща се на родителство или грижи за роднини, мъжете обикновено могат да се позоват само на дисциплинарни мерки, които по правило се прилагат ако ползването на права води до ощетяване. В случай, че с изказвания от страна на работодателят мъж бъде убеден да не се възползва от определени права, обикновено не е налице непряка дискриминация, основана на пола. Пример: бъдещ баща желае да вземе по-дълъг период на родителски отпуск (вместо съпругата си), след което работодателят обявява, че той ще бъде



изключен от по-нататъшни повишения в компанията. Ако в такъв случай той реши да не ползва отпуск за отглеждане на дете, това не би му нанесло професионални вреди. Той може да се позове на защитата от дисциплинарни мерки и то само ако след като вземе отпуск за отглеждане на дете, действително бъде изключен от по-нататъшни повишения заради това. Тук трябва имат предвид ако има разлики в националното законодателство. Защитените от трудовото право области включват достъп до изпълняване на самонаета или наета работа, достъп до професионално ориентиране, професионално обучение<sup>4</sup>, по-нататъшна професионална квалификация и преквалификация, възможности за професионално развитие, заетост и условия на труд, включително условия на уволнение и заплащане.

Положителна мярка, която служи за постигане на равенство, не представлява дискриминация, а е изрично разрешена. Въпреки това трябва внимателно да се проучи дали мярката е подходяща, уместна и дали е най-необременяващото средство.

Според директивите като дискриминационни се определят следните форми:

Форма на дискриминация	Примери и разяснение
<p><b>Пряка дискриминация</b></p>	<p><b>Дискриминация е налице, ако можем да посочим директно дадено обстоятелство, като например в случай че:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• не бъдете поканени на интервю за работа</li> <li>• ви откажат работа или повишение</li> <li>• при уволнение</li> <li>• при по-ниско заплащане, по-малко дни отпуск</li> </ul> <p>Дискриминация може да бъде доказана с пряко обстоятелство.</p> <p>Не винаги е задължително неблагоприятното третиране да е дискриминация. В някои случаи то е обективно оправдано:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отхвърляне на кандидат от мъжки пол за работа в женски приют</li> <li>- Отхвърляне на лице с физическо увреждане за чиракуване като майстор на покриви</li> </ul> <p>Информация</p> <p>По-лошо третиране поради бременност и отпуск по майчинство се счита за пряка (а не за непряка) дискриминация въз основа на пола.</p>
<p><b>Косвена дискриминация</b></p>	<p>В случай на косвена дискриминация неблагоприятното третиране се основава на разпоредби, критерии или процедури, които само привидно са неутрални.</p> <p><b>Примерите за неправомерно неблагоприятното третиране може да включват, но не се ограничават до</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- въз основа на пола: работа на непълно работно време като критерий за отпускане на коледни бонуси</li> </ul>

<sup>4</sup> Не в Германия – университети и училища: тук и ако е налична разпоредба, то тя е в законите за висшето образование. Студентите не са защитени, за сметка на това всички служители в университетите са.

	<p>- по религиозен признак и евентуално по признак „раса“ или етнически произход: забрана за покриване на главата, освен ако не е налична друга обективна причина за това.</p> <p>- въз основа на „раса“ или етнически произход: езикови умения на официалния за държавата език, които са по-високи от това, което изисква упражняваната длъжност.</p> <p>Важно: Обявяването на позиция за работа само и единствено като позиция на пълно работно време (без съответна обективна причина) не означава непременно косвена дискриминация, основана на пола Европейското право не предвижда общо право на работа на непълно работно време, а само еднакви условия на труд. Тук германското законодателство надхвърля европейските изисквания чрез Закона за работа на непълно работно време и работа на срочен трудов договор, който предвижда съответното право на заетост.</p>
<p><b>Тормоз</b></p>	<p><b>Не е възможен довод по същество!</b></p> <p><b>Дискриминация е налице при следните условия:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поведението е нежелано и е свързано със защитена характеристика/признак</li> <li>- преследвана е цел да се накърни достойнството на лицето</li> <li>- създадена е враждебна среда</li> </ul> <p>Това означава</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нежелателно = поведението не трябва да бъде изрично отхвърлено</li> <li>- достойнство = Трябва да е превишен определен праг на същественост, не да са дребни нередности.</li> <li>- целенасочено = не е задължително поведението да е довело до нарушаване на достойнството т.е деянието не е задължително да е било успешно</li> <li>- Деянието само по себе си, а не лицето, което го извършва, може да има вредни последици. Това е от съществено значение, тъй като в случая не е важно нивото на осъзнаване или мотивацията на извършителя, а единствено неблагоприятните последици. Мотивацията е решаваща когато се задава въпроса за това кои средства са подходящи, необходими и целесъобразни за отстраняване на възникналия неблагоприятен ефект (напр. предупреждение, преместване или уволнение)</li> <li>- Враждебна среда = това обикновено - но не задължително - изисква повтарящо се поведение</li> </ul>

<p><b>Сексуален тормоз</b></p>	<p><b>Не е възможен довод по същество!</b></p> <p><b>Дискриминация е налице при следните условия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Поведението е нежелано, сексуално обусловено и е свързано със защитен признак. Сексуалният тормоз винаги е дискриминация въз основа на пола. В допълнение може да се разглеждат и други защитени характеристики (напр. сексуален тормоз по расови подбуди).</li> <li>- то е имало за цел поне да накърни достойнството на лицето</li> <li>Това означава. <ul style="list-style-type: none"> <li>- нежелано = не е необходимо поведението да бъде изрично отхвърлено</li> <li>- сексуално определено = прагът е по-нисък от например термина сексуално посегателство</li> <li>- достойнство = трябва да е надхвърлен определен праг на същественост, без дребни нередности.</li> <li>- целенасочено = не е задължително да е било нарушено достойнството. Деянието не е задължително да е било успешно.</li> <li>- Деянието само по себе си , а не лицето, което го извършва, може да има вредни последици. Това е от съществено значение, тъй като в случая не е важно нивото на осъзнаване или мотивацията на извършителя, а единствено неблагоприятните последици. Мотивацията е решаваща когато се задава въпроса за това кои средства са подходящи, необходими и целесъобразни за отстраняване на възникналия неблагоприятен ефект (напр. предупреждение, преместване или уволнение)</li> <li>- наличието на враждебна среда не е задължително условие, поради което в много случаи е достатъчно еднократно проявление</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Даване на разпореждане за проява на дискриминация</b></p>	<p><b>Не е възможен довод по същество!</b></p> <p>Не е необходимо преднамерено нарушение, за да бъдат изпълнени обстоятелствата на разпореждането за извършване на дискриминация. В трудовото право не е ясно дали трябва да е изпълнено изискването лицето, което дава разпореждането, да е упълномощено за това.</p>

**Всичко зависи от негативните последици за засегнатите лица.**

Директивите на ЕС срещу дискриминацията на работното място не изискват умисъл, а са ориентирани към последици: От значение са неблагоприятните последици, а не това как колежата би искал да бъде разбрано дадено действие. Следователно "Той/тя не е искал/а да го направи така!" поначало е без значение. Ето защо в обхвата на директивите попадат не само дискриминационни действия - към които спадат и вербалните изказвания - но и преките и косвените дискриминационни структури.

## Възнаграждение

Принципът на равно заплащане за еднакъв труд с еднаква стойност се прилага в целия ЕС. Възнаграждението включва всички предоставени от работодателя плащания: месечна заплата, обезщетения за ползването на градски транспорт, обезщетения в случай на освобождаване от работа по икономически причини и пр.

## Санкции и нарушения

Директивите изискват ефективни, пропорционални и превантивни санкции в случай на нарушения. Те улесняват предоставянето на доказателства от засегнатите лица. Лицата, които твърдят, че са дискриминирани, трябва убедително да обосноват презумпцията за дискриминация (проявлението на дискриминация). В този случай ответникът трябва да докаже, че даден акт не е дискриминационен.

### 3.3 Допълнителна помощ в отделните държави-членки

Във всяка една държава ЕС разчита не само на нормативната уредба за правна защита на засегнатите лица, но и на подкрепата им чрез сдружения, които също могат да участват в производствата. Националните служби ви предоставят подробна информация и съвети в съответствие с националното законодателство. Тук ще намерите и по-подробна информация по темите за превантивните и реактивните задължения на работодателите, тежестта на доказване при гореспоменатите форми на дискриминация и др.

#### **Можете да намерите помощ тук:**

- Германия: Федерална агенция за борба с дискриминацията:

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

- Италия: Център за борба с насилието:

[I Centri Antiviolenza di D.i.Re – D.i.Re – Donne in Rete Contro la Violenza \(direcontrolaviolenza.it\)](http://I.Centri.Antiviolenza.di.D.i.Re.D.i.Re.Donne.in.Rete.Contro.la.Violenza.direcontrolaviolenza.it)

- Литва: Агенция за равни възможности и борба с дискриминацията: <https://lygybe.lt/en/>

- Полша: полско дружество за правна защита от анти-дискриминация: <http://www.ptpa.org.pl/>

- България: Комисия за защита от дискриминация: <https://kzd-nondiscrimination.com/layout/>

## 4 Обобщение, заключения и препоръки

Като има предвид, че:

- в резултат на неравнопоставеността в отношенията, изразяваща се в постоянни разлики в заплащането на жените и мъжете, разликите в заетостта между половете, разлики в полагаането на грижи и в крайна сметка разлики в пенсиите, съществуват значителни пречки пред икономическата независимост на жените;
- възнаграждението за труда на жените често не съответства на социално-икономическата му стойност и страните по колективните трудови договори често не провеждат процедури за оценка според принципа на равнопоставеност между половете начин;
- несигурната заетост е диспропорционално висока за жените и често се осъществява от трети страни чрез възлагане на външни изпълнители, като по този начин се избягват колективните трудови договори и се допускат неформални форми на заетост.;
- степента и продължителността на заетостта на женския труд зависят главно от предлагането на обществени блага;
- жените са прекомерно засегнати от пропуски в предоставяните възможности за осигуряване на грижи, например недостиг на квалифицирана работна ръка в областта



на грижите за деца, както показва пандемията Ковид-19, при която заетостта при жените спадна с над 10%, докато като цяло тя се сви само с 2,4% (вж. *EIGE 2022*)

- предимно жените са тези, които намаляват обхвата на своята заетост, когато има пропуски в предоставянето на социални грижи;
- повишаването на трудоспособността на жените е от голям интерес за икономиката и би могло да увеличи БВП на глава от населението в ЕС с до 9,6 % (вж. глава 2.5);
- обхватът и непрекъснатостта на заетостта оказват влияние върху цялата професионална кариера;
- всяко дерегулиране на работното време засяга предимно жените, които имат задължения за полагане на грижи;
- неплатеният труд води до бедност по отношение на парите и времето и е най-големият риск за жените да изпаднат в бедност;
- бедността по отношение на парите и времето систематично пречи на жените да упражняват гражданските си права и по този начин да могат да се справят със собственото си положение и да го променят;
- 85 % от самотните родители в ЕС са жени (*EIGE 2016 г.*) и 42,1 % от тях са изложени на риск от бедност или са засегнати от нея ("Евростат", 2023 г.)
- съществува висока степен на зависимост между бедността сред жените и децата, която засяга всяко четвърто дете в ЕС (Европейски парламент, 2022 г.)
- при определянето на равнищата на бедност обикновено се вземат предвид доходите на домакинствата и по този начин семейството се разглежда като хармонична единица, в която дисбалансът в разпределението на възможностите за определение и власт до финансовите ресурси не се отразява;
- бедността влошава положението на жените, засегнати от насилие, и води до запазване на взаимоотношения, където то цари (*Gondolf & Fisher, 1998 г.*);
- жертвите на домашно насилие остават в насилствени отношения предимно поради липса на обществени ресурси - пари, подкрепа и т.н. - и в по-малка степен поради вътрешни бариери като унищожено самочувствие (пак там.);
- домашното насилие и насилието на работното място могат да имат последици за здравето, да доведат до маргинализация и съответно да насърчат и генерират бедност;
- "настоящата данъчна политика на равнище ЕС и на национално равнище задълбочава съществуващите неравенства между половете", увеличава разликата в заплащането в ущърб на хората с по-ниски доходи и по този начин систематично прави участието в професионалния живот по-малко привлекателно;
- бедността сред жените увеличава риска засегнатите да станат жертви на трафик на хора и насилствена проституция (*Nicholsonová 2022, стр. 13*);
- жените обикновено не се защитават от дискриминация, не познават правата си и основателно се страхуват от жалби (вж. глава 1.5);

и след като се знае, че:

- равенството е основна ценност в Договора на Европейския съюз
- че равенството е основна ценност в Хартата на основните права на Европейския съюз
- изкореняването на бедността е цел, посочена в член 3 от Договора за Европейския съюз и в член 34 от Хартата на основните права на Европейския съюз;
- равенството и борбата с бедността са сред плановите за действие за прилагане на Европейския стълб на социалните права;
- Стратегията за правата на детето има за цел да предотврати социалното изключване на децата (т.е. европейска гаранция за достъп до образование, здравеопазване, здравословни храни и адекватни условия на живот)

- през 2023 г. Европейският съюз се присъедини към Истанбулската конвенция за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие, която по този начин е обвързваща и за европейските държави, които са се противопоставили на конвенцията
- в "Доклад относно регулирането на проституцията в ЕС" Парламентът на ЕС призовава държавите членки да намалят търсенето на проституция и да насърчават социалната и професионалната реинтеграция на засегнатите жени;
- гореспоменатите директиви (вж. глава 3.2) забраняват дискриминацията срещу жените въз основа на техния пол или други характеристики на пазара на труда и при достъпа до услуги и стоки;
- равното заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност е един от основните принципи на Европейския съюз, заложен в член 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), а Директивата относно прозрачността в заплащането улеснява прилагането на това основно право;
- "Директивата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз" призовава държавите членки да установят процедури за определяне на адекватни минимални заплати, като вземат предвид и критериите, които са подходящи за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете;
- гореспоменатата директива предвижда 80 % обхват на колективното договаряне в ЕС;
- правото на справедлив съдебен процес е основен принцип на Хартата на ЕС, а правната помощ е заложила в правото на ЕС;

#### **следва да се разгледат следните мерки:**

- Въвеждането на общоевропейски високи стандарти за предоставяне на обществени блага в областта на грижите, образованието и медицинските грижи. Те трябва да бъдат достъпни за хора с различни доходи. Финансирането не трябва да стимулира хората да не се възползват от услугите. Това е единственият начин да се осигури икономическо, социално и политическо участие. Директивата за съгласуване, Стратегия на ЕС за правата на детето и Европейска стратегия за полагането на грижи и подкрепа са стъпка в правилната посока. Понастоящем достъпът до обществени, висококачествени и достъпни грижи за деца в много райони е напълно недостатъчен от гледна точка на една приобщаваща стратегия за децата, както и от гледна точка на аспектите на равенството между половете. От гледна точка на равенството между половете особено важни са моделите, които имат за цел да определят разходите за грижи за деца въз основа на нетния доход на домакинството. Жените с по-ниски доходи имат малък или почти никакъв икономически стимул да започнат работа. Тези принудителни прекъсвания на заетостта водят до отрицателни последици за цялата кариера и увеличават икономическата зависимост в настоящето и в напреднала възраст. В Германия чрез данъчната мярка за облагането на семейството като една данъчна единица (*Ehegattensplitting*) се мултиплицира този ефект, който предвижда по-високо данъчно облагане на по-ниските доходи.
- Мерки, които гарантират достъпа до правото на подходяща минимална заплата. Директивата за минималната работна заплата е крайъгълен камък по пътя към социална Европа. Необходими са обаче и ефективни инструменти, които да гарантират, че минималните заплати действително се изплащат. По-специално е необходим напредък в областта на нелегалния труд. Например трябва да се предотврати възможността в резултат на увеличението на минималната работна заплата на служителите просто да се заплащат по-малко часове от действително изработените. В решението си от 14 май 2019 г. Съдът на Европейския съюз постанови, че работодателите трябва да документират работното време на служителите. Независимо от това, възможността за вписването на по-малко часове от действително отработените

или за деклариране на извънреден труд като невъзложен такъв, показва пропуск в защитата.

- Както споменато вече в точка 1.4, за едно демократично общество е много по-важно да укрепва колективната, а не индивидуалната преговорна сила на служителите. Директивата за минималната работна заплата, с амбициозната си цел за поне 80% обхват на колективното договаряне, е стъпка в правилната посока и ще доведе до (задължителни) планове за действие за държавите, от които се изисква да разработят подходящи мерки.
- За да се постигне напредък в прозрачността на заплащането, следва да се обмисли дали индивидуалното право на информация следва да се превърне в право на информация за синдикатите.
- По отношение на критериите за намаляване на "разликата в заплащането на жените и мъжете", предвидени в Директивата за минималната работна заплата, изглежда необходимо да се разгледат и доразвият съществуващите инструменти и процедури за оценка (напр. проверка на ЕК/ *EG-Check*) за удостоверяване на равното заплащане за еднакъв труд и труд с еднаква стойност.
- Същото следва да се отнася и за колективните трудови договори, които не са засегнати от горепосочената директива, тъй като имат автономия за колективно договаряне в качеството си на социални партньори. В противен случай, при наличие на дискриминационни колективни трудови договори, отделният индивид е този, който трябва да се защитава срещу договорите, които не са в съответствие със закона. *Jochmann-Döll u Tondorf* (2009 г.) обръщат внимание на следното: "Многобройни колективни трудови договори - било то по въпроси, свързани с работното време, заплащането, условията за квалификация и уволнение - съдържат значителен потенциал за дискриминация. Те не отговарят на изискванията на трудовото право, произтичащи от европейското [...] право. Следователно не е достатъчно разпоредбите в колективните трудови договори да бъдат формулирани по неутрален по отношение на пола начин; те трябва също така да бъдат недискриминационни по своето действие" (стр. 5).<sup>5</sup>
- Доходите в професиите със значение за системата трябва да отчитат икономическата стойност на труда. По-високите заплати в секторите, в които преобладават жените, също имат потенциала да противодействат на нарасналата през последните години полова сегрегация на пазарите на труда: Проучване на *Eurofound* /Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд/ показва, че въпреки намаляването на разликата в заетостта между половете, не е настъпил баланс мъже/жени на дадено работно място и че делът на работещите заедно на мъже и жени (където делът на единия пол не надвишава 60 %) сред работните места в ЕС е намалял от 27 % на 18 % между 1998 г. и 2019 г. (*Nicholsonová* 2022, стр. 30).
- Социално-икономическата стойност на работата по полагане на грижи трябва да бъде надлежно отчетена. Грижите за деца и роднини не трябва да представляват риск от бедност за жените в настоящето и бъдещето. Времето за отглеждане на дете и за полагане на грижи трябва да се признава като трудов стаж, при определяне на пенсиите, според стойността им.
- За да се получат надеждни данни по въпроса за бедността сред жените, е необходимо бедността да се измерва не въз основа на доходите на домакинствата, а въз основа на индивидуалните доходи.
- В случай на възлагане на труд на подизпълнители следва да се обмисли доколко възложителят следва да носи отговорност за нарушения на трудовото законодателство

---

<sup>5</sup> Авторите предоставят насоки за формулиране на колективни трудови договори, съобразени с равенството между половете: [p\\_edition\\_hbs\\_151.pdf \(boeckler.de\)](#) (31.01.2024)

от страна на подизпълнителите и как това може да се осъществи при определени обстоятелства.

- Трябва да се предотврати първичната дискриминация на жените по отношение на родителството - например чрез задължителен и по-дълъг отпуск по бащинство, който не може да се прехвърля на жените, и чрез включване на полагането на грижи като индивидуална характеристика в антидискриминационните закони, евентуално намаляване на заетостта на пълно работно време до 35 часа, като същевременно се вземат мерки за спазване на законите за работното време.
- Необходими са сътрудничество и мерки в целия ЕС за защита на жените от трафик на хора.
- Данъчната политика във всички страни от ЕС не трябва да стимулира жените да не работят.
- Една от причините, поради които жените не се защитават от дискриминация в професионалната сфера, е липсата на достатъчно информация. Тук би могло да помогне да се превърне задължението за оповестяване на информация от страна на работодателя в задължение за информиране. Задължението за информиране по принцип е изпълнено, ако съответните закони са достъпни за служителките (т.нар. "закони, които трябва да бъдат публикувани"). Задължението за информиране е много по-строго и обикновено се изисква и включването и провеждането на обучение.
- Други жени не се защитават, защото нямат смелост да заведат дело за правата си като отделни лица. Въвеждането на правото да се предявяват искове от страна на сдружения или синдикати би било един от начините за подобряване на защитата срещу дискриминация. От това биха се възползвали жените, които не могат да се защитават сами, защото им липсват сили. Тежестта на платената заетост и полагането на грижи оставя много жени без възможност за почивка.
- Други жени не се защитават, защото нямат финансовата възможност за това. В този случай е важно да се разгледа въпросът дали принципът на процесуален баланс между страните действително е гарантиран от размера на предоставената безплатна правна защита. Трябва също така да се има предвид, че принципът "губещият плаща" може да бъде значителна пречка за хората с несигурна заетост. Той предполага, че страната, която е загубила съдебно дело, по принцип трябва да възстанови разходите на противника, дори ако е била предоставена безплатна правна помощ. Разбира се, националните законодателства могат да се различават в това отношение. Изявленията се отнасят до минималните европейски стандарти.
- Системата за професионално пенсионно осигуряване трябва да бъде преразгледана по такъв начин, че да не задълбочава разликата в пенсиите между половете.

## Раздел 2 Учебна програма

Докато първата част засяга теоретичната категоризация на справедливостта въз основа на статуквото в Европа, втората част се фокусира върху микро - и мезоравнището: тя разглежда психологията на социалната дискриминация и основите на личното възприемане и възприемането на другите. А настоящия раздел от частта за обучение е поставена в началото му тъй като представлява основа за учителите, с която да могат да подтикнат жените към индивидуални размисления относно полово обосноваваните роли - например чрез биографични или социометрични упражнения.



## 1. Какво е социална дискриминация?

Вероятно най-значимото и най-известното определение за социална дискриминация е на американския психолог Гордън У. Олпорт (1954 г.) и гласи следното: "Дискриминация се наблюдава, когато на отделни лица или групи от хора се отказва желаното от тях равностойно третиране. Дискриминация означава всяко поведение, основано на различия от социален или физически характер, които нямат връзка с индивидуалните способности или заслуги, нито с действителното поведение на отделния човек." (стр. 51 и сл.). Следователно принадлежността към социална категория или група и свързаното с нея неравностойно третиране, доколкото то изглежда неоправдано за съответното лице, е основната характеристика на дискриминацията. Обикновено обаче в обществото не съществува консенсус по отношение на това кое неравностойно третиране се счита за законосъобразно и кое за незаконсъобразно. Например някои мъже може и да са на мнение, че забраната им за достъп до женски центрове за настаняване е несправедлива или нелегитимна. Възможно е също така хората да са на мнение, че неравностойното третиране в данъчното законодателство в ущърб на еднополовите семейства е законосъобразно. Следователно определението на Олпорт изглежда непълно. Според Алберт Шер (2016) "дискриминацията (...) може да се разбира като използване на категорични, т.е. привидно ясни и селективни разграничения за създаване, обосноваване и оправдаване на неравностойно третиране, което води до социално неравенство". (стр. 3) Следователно фактически дискриминацията е налице само ако неравностойното третиране води до неблагоприятни социални последици. В действителност мъжете не са в неравностойно социално положение, защото им е забранен достъпът до женски центрове за настаняване, а обратното: женските центрове за настаняване са част от мерките, които държавата подкрепя, за да могат жените да бъдат отново върнати в състояние на равнопоставеност - дори ако това само по себе си не е достатъчно и освен това е недостатъчно поради липсата на места в женските центрове за настаняване.<sup>6</sup> Затова мерките за положителни действия нямат за цел да облагодетелстват дадено лице поради принадлежността му към дадена група, а да компенсират някакво неравностойно положение. Тези мерки обаче винаги трябва да се разглеждат като цяло. Например програмите за бъдещи мениджъри от женски пол - ако са добре направени – са възможен начин за компенсиране на реално неравностойно положение. В същото време те увеличават неравенството спрямо жените от по-ниски социални слоеве, ако те не са взети предвид в съответните програми.

### 1.1 Форми на социална дискриминация

Дискриминацията може да приема различни форми: Тя може да бъде индивидуална, например когато на жена не се предлага ръководна длъжност, защото мениджърът по човешки ресурси или ръководството смятат, че жените не са подходящи за ръководни длъжности. Тя може да бъде и структурна – едва от 1987 г. на жените е разрешено да работят в органите на охранителната полиция. Тя може да бъде и институционална: Освен това процедурите и процесите в компаниите често са структурирани по такъв начин, че са адаптирани към реалността на живота на мъжа, който в личния си живот следва модела на "издържания семейството" – и то толкова повече, колкото по-високи са позициите в компанията.

<sup>6</sup> Повтарящото се настояване от страна на мизогинистичните среди, че равенството е безразборно равно третиране и че то е единствено в интерес на демокрацията и законодателната власт, е колкото тривиално, толкова и погрешно. Всички конституции в Европа са подчинени под някаква форма на принципа на диференциация, който гласи, че еднаквите неща трябва да бъдат третирани еднакво, а различните неща трябва да бъдат третирани различно в съответствие с тяхното различие. Следователно положителните мерки също са в духа на демокрацията и на законодателната власт. Например хората трябва да имат не само право на свобода на изразяване, но и способността да се възползват от това право.

Така например спонтанната работна среща в 18:00 ч. или внезапната командировка са безпроблемни, ако съпругата се грижи за децата вкъщи и "пази гърба на мъжа си". Тази концепция е проблематична, а понякога дори невъзможна за всички онези семейства, които биха искали и двамата да работят на пълен работен ден. Към това се прибавя и наличието на структурна дискриминация по отношение на възможностите за грижи за децата от 8:00 до 16:00 часа. Тези структури са особено дискриминационни за жените, които в повечето случаи са тези, които се фокусират повече върху работата в семейството за сметка на осигуряването на своята пенсия. В случай че искат да правят кариера, от тях се очаква да се придържат към нормите на привилегированите – като се игнорира асиметрията на властта, причинена от фактическото неравенство в заплащането и стереотипите, свързани с пола.

## 1.2 Причини за социална дискриминация

### 1.2.1 Категоризация, стереотипи и трансформация на различията

Хората категоризират своята среда, за да се ориентират в нея. Към категориите спадат и социалните категории, в които хората причисляват себе си и другите, като по този начин ги и разграничават - като например двуполусното разделение на мъже и жени, което продължава да доминира при нас. Следователно категоризирането в собствените и другите групи е важна отправна точка за развитието на социалната идентичност: само чрез разграничаване от "другите" е възможно да определим себе си. Социално споделените убеждения на членовете на дадена социална категория, които са свързани с нея, се наричат стереотипи, които са свързани и с поведенчески очаквания. Следователно стереотипите имат функционална задача, тъй като позволяват или улесняват взаимодействието с хората, дори ако не е известна никаква допълнителна информация за другия човек, освен категориите, към които този човек изглежда принадлежи. Не е задължително стереотипите да са грешни, но по-скоро водят до преувеличаване на действителните различия между категориите и подценяване на различията в рамките на една категория.

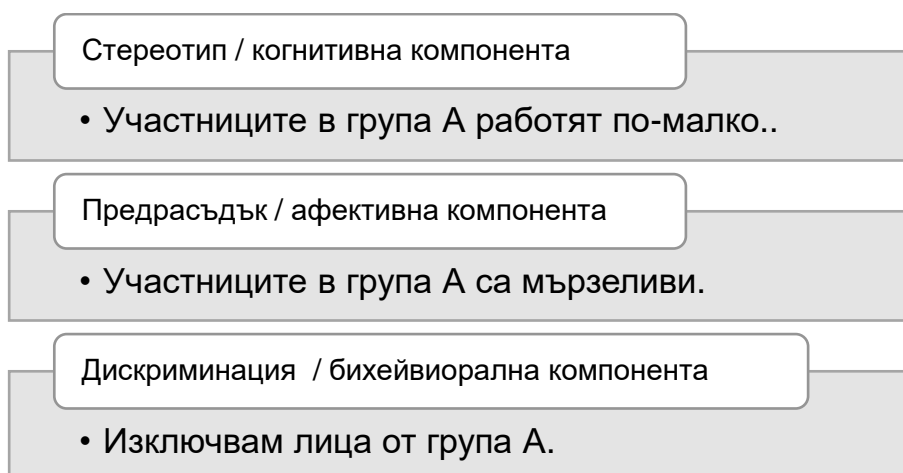
По принцип проучванията стигат до заключението, че категорията пол не е много значима, когато става въпрос за прогнозиране на личностни характеристики: например "завършилите медицина не се различават нито по типично мъжки личностни характеристики като независимост и самоувереност, нито по типично женски характеристики като деликатност и проява на разбиране към другите (...). С други думи: Ако знаете за дадено лице дали е самонаето, дали работи в областта на медицината или в детска градина, получавате повече релевантна информация в контекста на работата, отколкото ако знаете само дали става въпрос за мъж или жена. Готовността за поемане на рискове е друг пример. Тя се различава повече между финландските и американските самонаети лица, отколкото между жените и мъжете в съответните държави (...). Следователно в този случай е по-информативно да се знае дали някой е финландец (по-малко склонен към поемане на риск) или американец (склонен към поемане на риск), отколкото да се знае неговият пол. Въпреки това има много опити да се изследват различията между половете в поемането на риск и само няколко - да бъдат обяснени междукултурните различия" (Щтефенс & Еберт 2016, стр. 7).

Освен това стереотипите притежават тази особеност, че са много устойчиви на промяна. Например субтипизирането (*Subtyping*) или субстереотипизирането служат за интерпретиране на поведението, съответстващо на стереотипа, като изключение от правилото, така че действителният стереотип за жената дори се засилва. Типични субстереотипи са например "жената с кариера" или "еманципираната жена". Стремещът да се разчупят предразсъдъците чрез междугрупови контакти е предизвикателство именно поради този ефект. Например посещението на много либерална джамия с жена имам

вероятно няма да доведе до обобщаване на опита на "еманципираната" мюсюлманка за групата като цяло или поне за по-големи части от мюсюлманските общности ("подгрупиране" - *Subgrouping*), а по-скоро до възприемането на този човек като потвърждение на правилото, така че се засилва стереотипът за потиснатата мюсюлманка.

Илюзорната корелация описва явлението на фалшиви причинно-следствени връзки. Малцинствата са особено податливи на нея, тъй като нежеланото поведение се запомня по-лесно и се пренася върху групата като цяло. Това също така обяснява често срещаните негативни стереотипи за малцинствата. Пример: Ако ученик с турски миграционен произход закъснее за час, е лесно да се свърже "закъснението" с "турския миграционен произход". От друга страна, ако ученик с турски миграционен произход е винаги точен, това лесно се пренебрегва и не води до връзка между "точен" и "турски миграционен произход". В контекста на работното място това има преки последици за оценките на резултатите, тъй като те изискват запомняне на добрите и по-малко добрите постижения. "Това крие риск мениджърите избирателно да запомнят лошото представяне на служителите от подценяваните групи и доброто представяне на служителите от групата на мнозинството" (Klocke 2019, с. 25).

За разлика от стереотипите, които могат да се разглеждат като погрешни обобщения, предразсъдъкът е обвързан с емоция и оценка. Дискриминация винаги съществува, ако отношението е свързано с действие. Винаги важи следното изречение: "Макар че повечето лаене (...) не означава, че ще доведе до ухапване, все пак никога няма ухапване без предшествашо лаене" (Allport 1954, с.57). Дискриминационното поведение често - не винаги<sup>7</sup> - се основава на предразсъдъци, без да има автоматично следствие, че враждебните нагласи трябва да водят до социална дискриминация. Следващата схема има за цел да даде общ поглед върху връзката между стереотип, предразсъдък и дискриминация.



Изображение: собствена илюстрация, базирана на Zanna, M.P. & Rempel, J.K. (1988)

Важно е да се разбере, че въпреки че стереотипите по принцип са много устойчиви на промени, те могат да бъдат зависими от конкретния контекст и да се изменят. Давам исторически пример: Биполярната и еквивалентна представа за пола (рационален - ирационален/емоционален, активен - пасивен, силен - слаб) също е резултат от Просвещението.

<sup>7</sup> Дискриминацията може да е резултат и от изкривявания на възприятията или личностни характеристики. - както ще бъде разяснено в тази глава. По-специално, всяка организация трябва да следи като възможна причина т.нар. полезна незаконосъобразност, която служи за предоставяне на предимство на организацията или - ако се основава на индивидуални интереси - за предоставяне на предимство на определено лице.

Дълго време жената е била по-скоро непълноценен мъж - в крайна сметка тя е била сътворена от една част на Адам - но не и негова противоположност. В модерната епоха индивидът е преоткрит като рационално същество, с което се ражда и идеята за свободния и равноправен човек. Едва от това време датира възгледът, че разума или рационалността са мъжки качества, а емоционалността е присъща на жената. Съответно за свободни, равни и отговорни за себе си се считали мъжете. Това било практично, тъй като възникналото по това време разграничение между частната и публичната сфера е означавало и разделение на труда и домашните задачи, включително отглеждането на децата. А тук със сигурност са били нужни емоционалност и социални умения. В същото време обаче тези способности се превръщали в нещо ирационално - на жените липсвал здрав разум, в резултат на което те били лишавани от правото на равноправно образование, правото на глас, правото да определят местоживеенето си, свободата на професията и правоспособността си и т.н. Като допълнение: социалните умения се основават на когнитивни способности и, разбира се, не са противоположност на рационалността. И до ден днешен мъжете, но и жените очакват жените да са грижовни и социално компетентни. Жените мениджъри се считат за добри мениджъри само ако се възприемат като високо компетентни и същевременно социални. Мъжете, от друга страна, се смятат за добри ръководители, дори и да имат социални дефицити. И макар свързаните с тези дефицити поведенчески форми да не се харесват, те им се прощават. (вж. Стефенс & Еберт 2016 г., с. 43 и сл.). И в двата случая стереотипите и свързаните с тях предразсъдъци служат за защита на традиционните привилегии.

### 1.2.2 Предразсъдъци

Докато стереотипите са описателни по природа и работят като предположения за вероятност, дискриминацията, основана на предразсъдъци, е вид социална забрана, тъй като ѝ е заложена нормативна преценка. Интересно е, че анкетите от последните десетилетия показват ясен спад на сексистките, хомофобските и расистките нагласи<sup>8</sup>, докато сексистката, хомофобската или расистката дискриминация продължава да съществува. Причината за това е, че анкетите са по-способни да измерват експлицитни (а не имплицитни) нагласи: участниците в проучването дават съзнателни отговори на зададените въпроси. Несъзнателните нагласи са трудни за измерване, а социално пожелателните отговори също изкривяват резултатите. Поради това учените разграничават различни видове предразсъдъци: явни или враждебни предразсъдъци, от една страна, и скрити, фини или "несъзнателни" предразсъдъци, от друга.

Ако сега си зададем въпроса защо дискриминацията продължава до голяма степен да е фактор в обществото, можем да видим, че макар нормата да се изразяваш по сексистки или хомофобски начин да се е променила, индивидуалните убеждения са останали повече или по-малко същите.

Много хора чувстват противоречие, тъй като мнозина вече са интернализирали нормата, че следва да се изразяват положително за малцинствата или жените, но техните имплицитни когниции им казват друго. Поради това те се намират в състояние на дисонанс, което може да доведе до дискриминационно поведение. Но първо бих искала да обясня имплицитните когниции, което е най-лесно да се направи, като се обясни тестът за имплицитни асоциации (IAT).

---

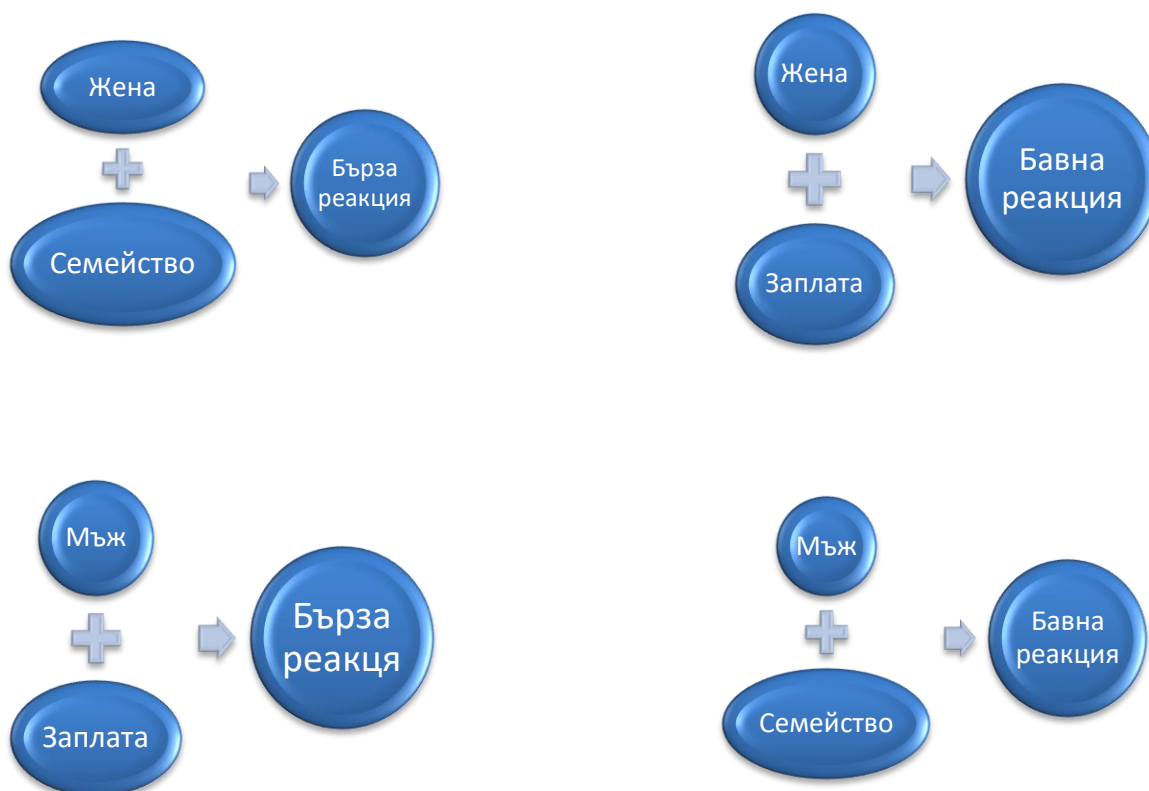
<sup>8</sup> Например: "Ако работните места са оскъдни, мъжете трябва да имат по-голямо право на работа, отколкото жените."; "Кариерната ориентация прави жените непривлекателни.", "Мъжете и жените имат различни задължения." и т.н.



### 1.2.3 Имплицитни когниции

Методът IAT е метод за измерване от социалната психология. Той измерва асоциациите между елементи на паметта. Това означава, че такъв тест може да измерва и взаимовръзки, които дори не осъзнаваме, че мислим. Такива имплицитни когниции (познания) могат да противоречат на експлицитни нагласи. Не е препоръчително да се използват подобни тестове в семинари. Резултатите могат да противоречат на идеалната представа на участника за себе си, което невинаги е конструктивно. Ако желаете да направите такъв тест доброволно, можете да го намерите тук: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/> В този смисъл трябва да се отбележи, че много хора автоматично предпочитат например бели лица пред черни. Целта на IAT е да се осъзнае това, тъй като неравностойните симпатии, основани на подобни ирационалности, могат да окажат влияние върху професионалното поведение - например при подбора на персонал.

Тестовите процедури се използват за измерване на скоростта на реакция на асоциациите на жените и мъжете със семейството и кариерата. Това би изглеждало например по следния начин:



Повечето участници в проучването имат ясна асоциация между жените и семейството и между мъжете и кариерата. Въпросът за това за кой човек се сещат мениджърите по човешки ресурси, когато става въпрос за програми за младши мениджъри, е очевиден.

Имплицитните когниции не са статични, а могат да бъдат повлиявани положително или отрицателно. Например Аренд, Маркарт и Матес/ *Arendt, Marquart u Matthes* (2015 г.) показват в изследване, че дяснопопулистките стереотипни плакати с изображения на "престъпни чужденци"<sup>9</sup> имат ясен ефект върху имплицитните асоциации, а следователно и върху експлицитните стереотипи, независимо от предварително измерената експлицитна нагласа на участниците в изследването и независимо от достоверността на плакатите.

<sup>9</sup> Тук е използвана изключително мъжка форма, понеже на всички показани плакати са били изобразени само мъже.

Резултатите могат да бъдат приложени и към положителните и отрицателните образи на други групи, като например жени, мъже, транссексуални и хомосексуалисти. Стефенс и Еберт/ *Steffens & Ebert* (2016 г.) например се позовават на резултати от изследвания в женски и смесени колежи. "След една година имплицитните стереотипи за студентките в женския колеж напълно изчезнаха, докато за студентките в смесения колеж те останаха същите [...] Колкото по-голям беше делът на жените преподаватели, толкова по-ниска беше имплицитната асоциация на жените като "подчинени" и на мъжете като "лидери". (стр. 33)

"*Да видиш значи да повярваш!*": Ако жените или нехетеросексуалните хора са показвани в брошури, уебсайтове и при реални назначения на ръководни длъжности, това оказва положително въздействие върху имплицитните асоциации и явните стереотипи. С други думи, това би подобрило перспективите за повишаване на положителното възприятие на споменатите групи. Въпреки това трябва да се вземе под внимание принципа на токенизма (*Token-Effekt*). "При наличието само на малък дял жени на висши ръководни длъжности, жените продължават да се възприемат като "изключение от правилото" и да се субтипизират като специална група жени, която не е представителна за общата група от жени." (пак там, стр. 33)

Докато класическият сексизъм и класическата хомофобия и трансфобия често използват биологични или религиозни обоснования, по-неуловимите форми на групова дискриминация често използват други аргументи. Съвременните форми на сексизъм и хомофобия обикновено се основават на така нареченото "допускане за несъответствие на убежденията": хората са интернализирали нормата, че всички хора са еднакво ценни и че всички хора трябва да имат еднакви права. В същото време те се чувстват по различен начин, което може да се измери с помощта на гореспоменатите тестове, например. Те съответно приспособяват обясненията си за фактическото неравномерно разпределение на длъжности, ресурси и привилегии: Тогава успехът винаги се разглежда като резултат от добра и упорита работа, а неуспехът се тълкува като резултат от липса на талант или мързел, като същевременно се отрича съществуването на дискриминация. По този начин тълкувани афирмативните програми пряко нарушават егалитарните ценности за справедливост и равни възможности. Тези противоречия водят и до дистанциране от съответната група от хора, като например хомосексуалистите и подтипа на жената-кариеристка. "Членовете на групите в неравно-стойно положение се третират невербално по по-малко приятелски начин, например като се осъществяват по-малко зрителни контакти по време на разговори с тях, усмихването е по-малко, спазва се по-голяма дистанция или просто по-рядко биват питани дали биха искали да участват в неформални дейности [...]. Понякога дори има опити за изключването им" (*Klocke/ Клоке* 2019, стр. 24). А именно тези неформални мрежи са от решаващо значение за житейските шансове.

Имплицитните и експлицитните резерви по отношение на жените също водят до обръщане на дебата *#metoo* наопаки: Вместо да се замислят дали можем да си позволим да наемем определени мъже или да ги задържим в компанията, хората мислят за това да не се наемат повече определени групи жени.

#### 1.2.4 Изкривяване на възприятията

Стереотипите представляват фалшиви обобщения и са резултат от необходимостта да поставяме нещата в отделни категории. В противовес с предразсъдъците, те не са основани на лични амбиции. Когато хората стигат до неправилни заключения в резултат на стереотипите си, това е грешка на техните възприятия. В допълнение към това, така наречените изкривявания на възприятията могат да влияят и на преценката на други хора.

Те включват също така:

### 1. Предимството на вътрешната група

Вътрешната група обикновено бива оценявана по-положително от съответната външна група. Дори и най-малки разлики – като предпочитания към определен артист или футболен клуб могат да доведат до по-висока оценка на представянето на вътрешната група в сравнение с представянето на групата, класифицирана като <sup>10</sup>



**Вие сте точния човек за тази работа!**

### 2. Използване на отделна индивидуална черта, за да се представи неговата цялостна същност

„Когато една подценена социална група се определя от нейното малцинство, при което липсват обичайните социални или етични стандарти и това малцинство господства в нея, се образува вътрешна група. Тази вътрешна група се самоизявява като най-добрата част от групата (...) и по този начин винаги има как да се докаже, че тази група е добра, докато групата на другите е лоша” (Elias 1993, р. 35). По този начин информацията се подбира и интерпретира по начин, който да потвърди личните очаквания. На практика хората се намират необходимата информация само за да подкрепят своето мнение, вместо да го формират въз основа на вече съществуваща информация.

### 3. Ефект на външногруповата хомогенност

Възприемаме нашата група като сбор от индивиди, докато външната група по-скоро се класифицира и хомогенизира. Отделните членове на външната група също се помнят по-слабо поради категоризацията. Това се отнася най-вече за положителните постижения, които е по-трудно да се припишат на отделни личности. Ако постиженията на малцинството са слаби, илюзорната корелация е по-вероятно да се прояви.

### 4. Ефект на победителя

В този случай прословутото първо впечатление има значение за цялостната оценка - дори и ако допълнителна информация за лицето сочи обратното.

<sup>10</sup> Вж. относно това теорията за минималната група според *Tajfel, Billig, Bundy & Flament* (1971): произволен и несъществен отличителен признак, като например предпочитането на символ на детелина пред картина на Кадински, вече може да доведе до дискриминация. В този експеримент участниците (мъже) предоставят по-малко пари за другата група, дори тогава, когато това е свързано с разходи за самите тях и по този начин в ущърб на собствената им група. Вместо да извлекат възможно най-голяма печалба за собствената си група, мнозинството от участниците предпочитат да навредят на другата група от хора, дори това да означава, че трябва да понесат вреда и за самите себе си. Следователно хората не действат като хомо економикус (*homo oeconomicus*).

## 5. Ефект на контраста

Ефектът на контраста процъфтява благодарение на социалното сравнение: например срамежлива кандидатка за работа се сравнява с нейната красноречива предшественичка и следователно се оценява по-зле като цяло - независимо от нейните останали умения. В резултат на това кандидатката вече не се оценява единствено въз основа на изискванията за длъжността.

### 1.2.5 Дискриминация в резултат на заплахата

Към заплахата за собствените интереси и цели се числи както т.нар. реалистична заплахата, която се отнася до реалната или осъзната конкурентна ситуация за материалното благосъстояние на собствената група (напр. икономическа или политическа власт), така и символичната заплахата, която се отнася до ценностната система на собствената група.

#### Материална заплахата

Управленските позиции в компаниите са желана и дефицитна стока, която дарява притежателите си с пари, престиж и власт. Колкото по-силно е въздействието на мъжете върху жените - или обратното - или колкото по-силно е въздействието между други социални групи, толкова повече се засилват предразсъдъците. (вж. напр. *Riek, & Gaertner 2006*) По този начин т.нар. квота за жени е компенсация за фактическата дискриминация на работното място, но същевременно представлява заплахата за мъжките привилегии, тъй като затруднява сравнително посредствените мъже да се издигнат до висши позиции.

#### Символична заплахата

"В нашето общество, на женствеността се гледа като на нещо, което се придобива по биологичен път, докато за мъжествеността трябва да се бориш и да я доказваш отново и отново." (*Klocke 2014*) Следователно мъжествеността е несигурна концепция, която я прави и по-податлива на символните заплахы. Това обяснява по-високата степен на принижаване на хомосексуалността сред мъжете: мъжествеността е нещо, което може да бъде загубено и трябва да се доказва отново и отново. Следователно разграничаването от всичко, което по някакъв начин се смята за женствено, е част от тази концепция. "Хомофобските изказвания са ефективен метод за разграничаване от "не-мъжете гейове"" (*Klocke 2019*, стр.?). Както за мъжете, така и за жените, колкото по-строги са половите традиции, колкото по-строги са представите за това какво представлява истинската жена или истинският мъж, толкова по-хомофобски са възгледите.

Това важи с още по-голяма сила за хората с хетеросексуална самооценка, които изпитват еротично влечение към същия пол (*Adams, Wright & Lohr 1996*). Следователно колкото по-крехка е самооценката, толкова по-голяма е заплахата. Щефенс и Еберт/ *Steffens & Ebert* се позовават на многобройни изследвания, които вървят ръка за ръка с принижаването на всичко женско. "Изследванията показват, че самооценката на мъжете се повишава, след като научат, че са се справили много по-зле в задача, в която жените се справят по-добре от мъжете (напр. *Reinhard et al. 2009*). Описаният механизъм може да стигне чак дотам, че неуспехът да предизвиква положителни емоции". (*Steffens & Ebert 2016 г.*, стр. 61)

## 1.3 Последници от социалната дискриминация

### 1.3.1 Върху здравето на индивида

**Когато отидете на ресторант и не ви обслужат добре – вие знаете точната причина. Тяхното обслужване като цяло е много лошо. Ако аз отида в ресторант и**



**ме обслужат лошо, аз не зная причината....дали е защото съм чернокож ..или защото съм попаднал на персонал, който обслужва лошо“** (цитат от *Smith & Mackie* 2007, стр. 212)

Стигматизирани групи и групи с по-нисък статус винаги се сблъскват с проблема на атрибутивната двусмисленост: Дали сега не са получили работата, защото са чернокожи, могат да забременеят, заради забрадка или увреждане, с което според работодателя\* не се вписват в обстановката, или причината е просто, че другото лице има по-добра квалификация? Hansen и Sassenberg (2008 г.) стигат до заключението, че поради подобен стрес, "членовете на стигматизираните групи са изложени на по-голям риск от психологически, както и от свързани с психологията физически заболявания като депресия, високо кръвно налягане, сърдечни заболявания и инсулт в сравнение с членовете на нестигматизирани групи" (стр. 260).

Ако членовете на групите в неравностойно положение приписват отхвърлянето си на предразсъдъците на другите, първоначално това има ефект на облекчение при засегнатите – тоест създадената мизерна ситуация не е причинена от самите тях. В същото време сблъсъкът с отхвърлянето се превръща във интернализирана част от социалната идентичност. Така че винаги има елемент на натоварване и облекчение. Хората, които постоянно развиват страх от отхвърляне, сравнително бързо изчерпват своите способности за саморегулация. В резултат на това намалява и тяхната работоспособност (в същия източник, стр. 262 и последващи).

По-долу ще дам кратък пример от практиката, относно темата за несигурността в обясненията. За хората от групите в неравностойно положение често остава неясно дали дадено действие е свързано с тяхната групова принадлежност или не. Такъв е случаят и с Мелания, която сигурно никога няма да може да е напълно сигурна дали действието срещу нея е сексистко, или не. Единственото, което е установимо, е че членовете на групи в неравностойно социално положение по-често биват съдени на базата на непрофесионални аргументи.

Откакто се е дипломирала преди година, Мелания работи като инженер по околната среда в неправителствена организация в Амстердам. В рамките на консултантска поръчка тя представя своите предложения пред комисия от 10 души. Презентацията е внимателно подготвена и тя е инвестирала много време в подготовката, за да бъде сигурна, че всичко ще протече гладко за тази толкова важна поръчка. След обедната почивка председателят на управителния съвет я пресреща и я пита дали може да ѝ даде добър съвет за презентацията. Несигурна, Мелания отговаря с "Да, ще се радвам". След това работодателят ѝ и обяснява: "Знаете ли, това беше наистина интересна тема, която представихте. Но ако мога да ви дам един съвет: всъщност знаете ли колко често използвахте думите "така че" и "следователно" след изреченията си? В началото си ги записвах, но след това в някакъв момент спрях, защото просто не можех да ви слушам повече. Наистина е жалко, но с това Вие действително загубихте половината си слушатели".

Достатъчно е да кажем на това място, без да е необходимо допълнително обяснение, че подобни преживявания са най-малкото вредни в дългосрочен план за професионалното отношение.

### 1.3.2 Заплахи, вследствие на изградени стереотипи

Тази теория разглежда въпросите, свързани с въздействието на стереотипите и предразсъдъците върху засегнатото лице. Тя се основава на предположението, че негативните стереотипи се възприемат като заплаха, ако засегнатото лице се страхува да бъде съдено въз основа на негативен стереотип и се страхува да потвърди негативния стереотип за собствената си група. Как обаче стереотипите и заплахите се отразяват на засегнатите лица? Стийл и др. успяват да докажат в проучвания в САЩ, че афроамериканците действително дават значително по-лоши резултати на езикови тестове, когато се конфронтират със стереотипа "Черните не могат да се изразяват толкова сложно", отколкото в сравнителни ситуации, в които стереотипът не е бил значим. Предпоставка за активирането на стереотипната заплаха е наличието на поне леко отъждествяване със стереотипа (като жена съм/мога да бъда; като чернокож съм/мога да бъда и т.н.). Ефектите са доказани и по отношение на "резултатите от математически тестове на момичета и жени (Keller & Dauenheimer, 2003), резултатите от вербални тестове на хора от семейства с нисък социален статус (Croizet & Claire, 1998) и резултатите от паметта на по-възрастни хора (Rahhal, Hasher & Colcombe, 2001)". (Keller, 2008 г., стр. 90 и посл.). Значението на резултатите от теста в никакъв случай не бива да се подценява, тъй като те свидетелстват за последиците, които може да има един утвърдителен или един пренебрежителен поглед към другите. Самовъзприемането, собствената социална идентичност и уменията за самоконтрол са ключови фактори, които имат влияние върху резултатите от теста. Поради заплахата от стереотипи страдат и работните постижения на служителите. Достатъчно за постигането на този ефект е дори само да се загатне по умел начин за принадлежността към дадена група - например ако на тест по математика е дадена възможността да се отбележи пола - мъж или жена. Ако на стереотипът за женския пол не се придаде важност, резултатите на групите не се различават една от друга.

### 1.3.3 Последици за предприятието

Последици за здравето на засегнатите групи естествено оказват влияние и върху цялата компания (болнични дни, намалена производителност и т.н.). Заплахата от стереотипи се отразява и на ефективността на служителите. Освен това се наблюдава повишено текучество на персонал, обща загуба на сътрудничество в предприятието и при определени обстоятелства - допълнителни разходи поради съдебни производства в случай на доказана дискриминация. Освен това социалната дискриминация възпрепятства подбора на най-подходящите хора за компанията и нейните позиции, така че в резултат на това страда общата конкурентоспособност. Подборът на еднакви хора за длъжностите възпрепятства творческия потенциал, затруднява оптимизирането на адаптацията към нуждите на пазарите и води до обща - казано на разговорен език – оперативна слепота.

## 2 Подготовка и провеждане на семинари и обучения

Следващият раздел предоставя на читателя информация и методи за подготовка и провеждане на семинари. Прилагането на методите предполага, че ръководителят на семинара вече се е занимавал с темата за равенството между половете и несигурната заетост: особено ако целта му е овластяване (*Empowerment*) и личностното развитие на участниците и които да могат да отговорят спонтанно и свободно на въпросите, които им се задават. И когато те съобщават за това, което им идва наум, ролята на провеждащия семинара е да го интерпретира и отрази. Това изисква голяма доза лична рефлексия и отношение към темата. Например работата с биография не е нищо друго освен опит за разкриване на скрити (културни) модели на мислене, възприемане, усещане и желание, за да

се създаде отправна точка, от която участниците да могат отново самостоятелно да възприемат своята житейска практика и да заемат рефлексирани политически позиции. Това представлява овластяването (*Empowerment*).

Методите са насочени предимно към работа с жени с несигурни трудови отношения. Предложенията за проект са насочени по по-скоро към групи, отколкото към отделни лица. Въпреки това индивидуалните методи и въпроси могат да бъдат приложени и в личните сесии за обучение. Поради основната целева група някои от методите със сигурност са по-лични – като например споменатата работа с биографията. Ако обаче контекстът е по-формален – например получите заявка за обучение по превенция и интервенция при тормоз и сексуален тормоз на работното място - ще трябва съответно да адаптирате методите и въпросите.

### **На този етап е важна следната информация:**

- Разбира се обучението по антидискриминационно право винаги изисква добро познаване на националното законодателство в разглежданата област.
- Възможно е да се окаже, че учебното съдържание, за което ви питат, или не е разгледано в предишните глави, или не е разгледано в необходимата степен. Настоящата публикация представлява въведение в темата, а не изчерпателен и окончателен труд. Въпреки това в публикацията има редица линкове, където можете да получите допълнителна информация (напр. по темата за равенството в колективните трудови договори). Винаги подходящ адрес са съответните национални контактни центрове или - на европейско ниво е *EIGE* (Европейски институт за равенство между половете: <https://eige.europa.eu/>).
- В нашите работни семинари винаги обичаме да редуваме активизиращи методи на обучение със споделяния на личния опит (*Inputs*). Ето защо първоначално обмисляхме дали да предоставим нашите презентации на *Power Point* - т.е. личния опит – за програмата за обучение. Тъй като обаче подходите са твърде персонализирани и се основават на искането на клиента, решихме да не го правим. На този етап обаче препоръчваме комбинация от активизиращи методи на обучение със споделяния на личния опит (*Inputs*), подходящи за целевата група.
- Изброените по-долу методи не са в определена последователност, която да е препоръчана за даден семинар, а са отделни модули, които можете да комбинирате индивидуално и да допълните със собствени материали и методи.

***Пожелаваме ви успешни и вдъхновяващи събития!***

## **2.1 Подготовка на семинар**

Преди провеждането на даден семинар трябва да се изяснят следните въпроси, свързани със съдържанието и организацията:

### **Цели и целева група**

- Какви са целите на семинара?
- Кои второстепенни цели трябва да бъдат постигнати?
- Коя е целевата група?
- Как трябва да се подходи към целевата група?
- Съвпадат ли целите на участниците и на възложителя? Какво трябва да взема предвид, ако това не е така?

## Съдържание

- Какво трябва да се комуникира?
- Какви са основните точки?
- Какво съдържание и какви методи са подходящи за целите, целевата група и размера на групата?
- Каква подготовка трябва да се извърши?

## Зала

- Определете времето и мястото на провеждане
- Залата за обучение (размер, оборудване) трябва да е подходяща за методите; може да са необходими допълнителни помещения (напр. за работа по групи)
- Техническо оборудване, материали за модерирание, друго оборудване
- Вид на кетъринга

## Приложение на методите

Методите трябва да са подходящи за целите, целевата група, помещението и обучаващият.

- Съответстват ли съдържанието и методите на целите на семинара?
- Съответстват ли на предишните знания и опит на участниците?
- Дават ли възможност за обучение, ориентирано към участниците, и насърчават ли общуването?
- Позволяват ли редуване на фази на концентрация и релаксация?

## Планиране на семинара

Преди да организирате семинар, трябва да определите график, който може да има следната структура:

№	Продължителност	Съдържание	Метод	Материали
1	30 минути	Опознаване, сближаване	Въпроси за опознаване	Флипчарт, химикалки, пинборд, хартия за пинборд (за случаи, по които ще се работи по-късно)
2	1 час	Първоначална ориентация, лично позициониране по темата	Социометрия	Достатъчно пространство, евентуално хартиено тиксо за маркиране на пространства или линии в стаята
3	Пауза			
4	30 минути	Обобщение на направеното до момента, личен опит (Input) по темата	<i>Power Point</i>	Екран или проектор, лаптоп, кабел за връзка
И т.н....				

Обучителите трябва да разглеждат плана като ориентир. Винаги може да се случи така, че да се наложат спонтанни адаптации.



## Правила за обратна връзка

### Даване на обратна връзка

- Говорете от първо лице; изразявайте собствената си гледна точка.
- Описвайте поведението, а не го тълкувайте; избягвайте морални оценки.
- Посочвайте конкретни ситуации.
- Обръщайте внимание само на поведение, което може да бъде повлияно.
- Допускайте възможността за собствена грешка.
- Давайте обратна връзка възможно най-скоро след проявата на поведението: колкото по-бързо, толкова по-ефективно.
- В края на обратната връзка попитайте участниците как се чувстват.

### Получаване на обратна връзка

- Изслушвайте до края.
- Задавайте въпроси за по-добро разбиране.
- Не се аргументирайте и не се защитавайте.
- Гледайте на обратната връзка като на възможност за развитие.

## 2.2 Описание на методиката

### 2.2.1 Пристигане, посрещане, опознаване

#### Пристигане

##### Описание

На участниците се предлагат напитки и закуски. Те могат да застанат на правостоящите маси и да започнат разговор.

##### Продължителност

- приблизително 30 минути

##### Материали

- Кафе, бисквити, помещение

##### Цели

- Създаване на добра атмосфера при първо влизане
- Предоставяне на първоначални възможности за контакт и диалог
- Намаляване на социалната сдържаност

#### Поздравяване и взаимно опознаване

#### Въпроси на флипчарт хартия

##### Описание

Няколко лесни за отговор въпроса позволяват на всички да се опознаят по непринуден начин и да дадат първоначален принос по темата. Ръководителят на семинара започва така, че всички участници да знаят кой седи пред тях и как могат да приложат метода. Чрез обсъждане на собствените им "проблеми" в тематичната област се намалява сдържаността. Въпросите по-долу са примери от межкултурен курс за обучение на лица, работещи в сферата на

грижите, и трябва да бъдат адаптирани от учителите към съответната ситуация и тема. Учителите винаги трябва да преценяват кои въпроси са подходящи.

### Времеви подход

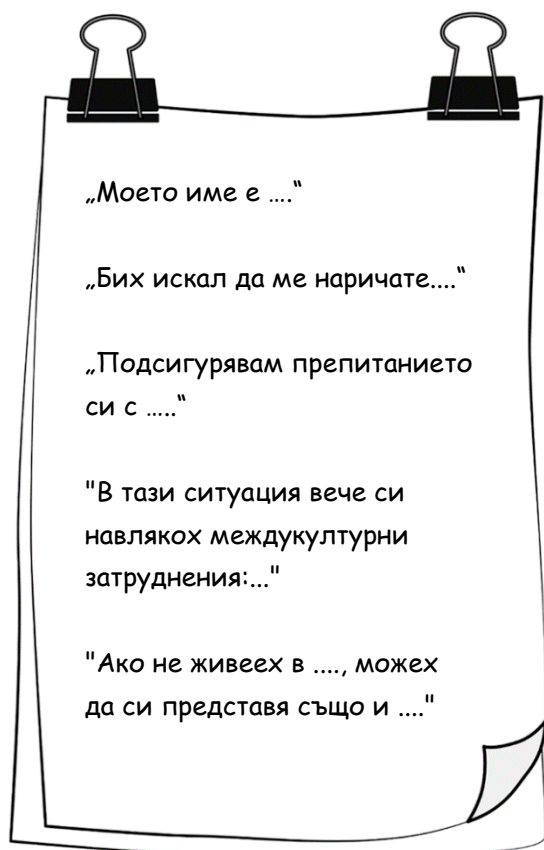
- 30 минути

### Материали

- Флипчарт и химикалки
- Пинборд за прикрепяне, карфички и хартия за отбелязване и сортиране на случаи, по които ще се работи по-късно

### Цели

- Непринудено запознаване.
- Личният въпрос в края е също така и самоизявление за лицето.
- Въз основа на личния въпрос участниците се запознават с възможни общи интереси, противоположности или нови гледни точки.



### Флипчарт за професионално обучение

Име или фамилия

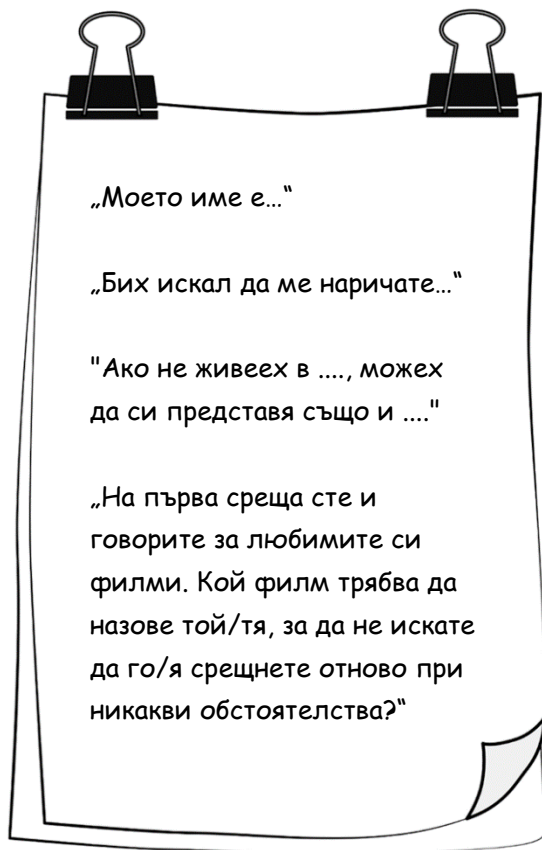
Учителят прави първоначална оценка на работния контекст и обхвата на действие за него самия, което по-късно може да вземе предвид при разглеждането на случаите.

Учителят вече събира подходящи случаи за семинара и задава въпросите: "Например, имало ли сте някога межкултурно недоразумение, чувствали ли сте се дискриминиран или има ли някакво поведение, с което просто не може да се справите добре?"

Дава възможност на участниците да представят себе си и да споделят личните си предпочитания и интереси.

Ако жени се срещнат извън професионалната среда, обучаващият трябва да реши дали е подходящо да зададе въпрос за професията.

Както и по-горе, последният въпрос е за разведряване на обстановката. Контекстът определя колко "интимен" може да бъде въпросът.



## Флипчарт за непрофесионални обстоятелства за предоставяне на права

Име или фамилия, респ. прякор.

Целта на всички въпроси е участниците да се опознаят и да работят в спокойна атмосфера.

### 2.2.2 Упражнения за запознаване с биографиите

#### Описание

В основата на работата с биографията е размишлението върху собствения живот. Подходът е подходящ за всички целеви групи, тъй като ние постоянно се занимаваме със себе си и с хода на своя живот. Задачата на учителя е да накара хората да осъзнаят преплитането на самовъзприятие и светоглед, което обикновено се случва несъзнателно. Следователно предизвикателството и задачата в процесите на овластяване (Empowerment) е да се разкрият скритите културни модели на мислене, възприемане, усещане и желание, за да се създаде отправна точка, която да позволи на участниците да преосмислят самостоятелно житейската си практика и да заемат рефлексирани политически позиции. Кредото на работата с биография е: "Който иска да разбере кой е, трябва да знае откъде идва, за да види на къде иска да отиде!" (Жан Пол). И най-личните ни междучовешки отношения са политически, защото и в този наш личен живот отражение намират модата, обичаите, традициите и законността, показвайки какво се възприема като даденост от обществото. Всички институции, през които преминаваме в живота си (напр. детската градина, училището, бракът), също са институционализирани огледала на мирогледите и съдържат преценки за това какво и как трябва да бъде дадено нещо.

#### 2.2.2.1 Примерни упражнения

##### А. Упражнение за запознаване „Моето име“

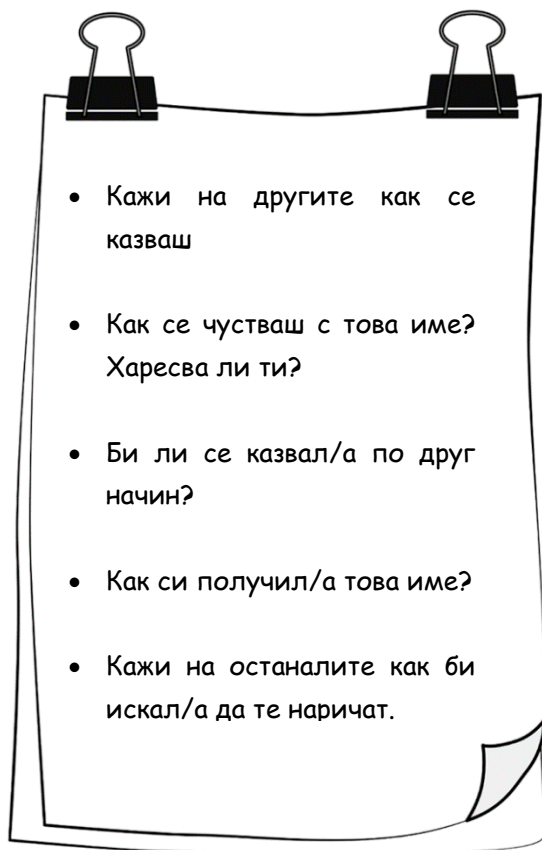
Алтернативно упражнение за запознаване на горното. В него участниците анализират имената си, като използват въпросите по-долу:

#### Продължителност

- 30-45 минути

## Материали

- Флипчарт със следните въпроси на него:



## Цели

- Взаимно опознаване на участниците
- Рефлексия върху значението на името за самия участника
- Рефлексия върху отрицателните и положителните асоциации с името: Те говорят нещо за самооценката на човека

## В. Упражнение „Моята последна снимка“

### Описание

Жените са приканени да покажат на съседката си своята последна снимка, която са направили с мобилния си телефон, и да кажат нещо за нея:

- Къде е направена снимката?
- Каква ситуация показва тя?
- Какво означава тя за човека?

### Продължителност

- 5-10 минути

## Материали

- Мобилен телефон

## Цели:

- Лично запознаване с участниците



- Ние не живеем в неутрална по отношение на пола среда. Вероятно ще бъдат описани житейски събития, които са типични за биографиите на жените. Като водещ на семинара имайте лично отношение и направете, ако е възможно връзка и сравнение с колективното цяло.

### **C. Упражнение "Разговор без думи"**

#### **Описание**

Разделете групата на двойки. По време на упражнението е забранено да се говори, но са позволени речеви движения, гримаси и движения на тялото. Двойката решава кой е А и кой е Б, А започва, след това се разменят. Ръководителят на семинара задава темите и дава на участниците около две минути за всяка тема. След това задават въпроси за оценка.

#### **Възможни са следните теми:**

- Разкажи на другия човек нещо за житейската си ситуация.
- Разкажи му за любимото си занимание в свободното време.
- Опиши какво харесваш и какво не харесваш в себе си.
- Разкажи на човека какви са следващите ти цели.
- Обясни защо си в групата.

#### **Възможни въпроси за оценка**

- Какво научихте един за друг?
- Как се почувствахте от това?
- Беше ли лесно да влезете в ситуацията, без да говорите?
- Колко лесна или трудна беше комуникацията с другия човек?

#### **Времева рамка**

- 15-20 минути

#### **Цели**

- Нашето общество е силно фокусирано върху вербалната комуникация. Колко лесно е за участниците да общуват невербално и доколко се чувстват комфортно с това?
- В зависимост от въпроса могат да бъдат включени теми, които играят важна роля, особено в биографиите на жените. Разгледайте ги, когато е подходящо.

### **D. Упражнение "Стена на триумфа и стена на плача"**

#### **Описание**

Във вариант 1 участниците записват успехите си на голяма хартиена звезда и я закрепват на табло. Във вариант 2 участниците записват на "хартиен камък" това, от което са недоволни, и как биха предпочели да изглежда ситуацията. Възможна е комбинация от двете упражнения или използването им по различно време.

#### **Вариант 1: "Стена на триумфа"**

Звездата показва какво в момента върви много добре. Водещият на семинара разглежда звездата на всеки от участниците. Останалите в групата слушат. Въпросите за оценка могат да бъдат следните:

- На какво се дължи това, че нещата вървят толкова добре?
- Това ситуация ли е, която трябва да остане такава?

## Вариант 2: „Стена на плача“

Върху хартиения камък се записва това, от което участничката е недоволна, какво би искала да има или да няма. Възможни въпроси за оценка:

- Кого можем да виним за това?
- Какво би било в помощ, за да се подобрят нещата?

### Продължителност

- 1 час

### Цели

#### Вариант 1

- На участниците се дава положително поощрение.
- Участниците осъзнато разсъждават върху своите успехи.
- Участниците укрепват чувството си, за собствено самоутвърждаване.

#### Вариант 2

- Участниците правят анализ на това на кои ситуации могат да влияят и на кои не (вътрешен контрол - външен контрол).
- Те дефинират стъпки за вътрешен контрол в съответните неприятни ситуации.

## Е. Упражнение "Ежедневие"

### Описание

От ставането сутрин до заспиването вечер участниците записват ежедневните си задължения в таблицата по-долу. Те записват съответното настроение - или като дума, или като емотикон (усмихнато - неутрално - в лошо настроение).

ЕЖЕДНЕВИЕ				
ИМЕ				
ЧАС	РАБОТЕН ДЕН	УСЕЩАНЕ	КРАЯ НА СЕДМИЦАТА (УИКЕНД)	УСЕЩАНЕ

## **Продължителност**

- 1,5 часа

## **Материали**

- Горепосоченият списък за всеки участник (идеален вариант: разпечатайте в размер А3)
- Пинборд за да закачите след това бележки

## **Цели**

- Стъпка по стъпка участниците отработват стресови ситуации и ситуации, които им дават сили.
- Заедно с водещия на семинара те изработват в рефлексията възможно разширяване на ситуацията за укрепване, как да се справят със стресовите ситуации или как ги да променят.
- В подходящи моменти се засягат въпросите за автономността и самоопределянето в ситуацията.
- Ролята като жена в ежедневието се обмисля и в случай на неудовлетвореност се анализира потенциалът за промяна, за да се направи възможно излизането от наложените елементи. Водещият на семинара оказва подкрепа с въпроси (например: Защо това е вашата задача? Беше ли договорено, че ще правите това или онова?)

### **2.2.3 Социометрия**

#### **Описание**

При социометричните упражнения участниците се позиционират в пространството в отговор на въпросите, зададени от ръководителя на семинара. Позиционирането може да бъде в една линия, например ако участниците бъдат помолени да се подредят според трудовия си стаж. Стаята може да бъде разделена и на две или повече части, ако ръководителят помоли участниците да се подредят като "все още уморени" (лява страна) или "добре отпочинали" (дясна страна). Цялата група се привежда в движение и всички участници могат да бъдат включени. По този начин се предотвратява възможността екстровеертите да доминират на семинара. Упражнението насърчава и вътрешната гъвкавост, тъй като се комуникират и различните нагласи, ценности и житейски ситуации на участниците.

#### **Продължителност**

- От 45 минути до 1,5 часа

#### **Материали**

За упражнението е необходимо достатъчно пространство. Ако на разположение е само една стая, добре е да помолите за кръг от столове в помещението. Тогава участниците трябва само да отместят столовете малко назад и упражнението може да се проведе в центъра на стаята.

#### **Цели**

- Спокойно и приобщаващо въвеждане в темата
- Повишаване на осведомеността за приликите и разликите
- уважение към други мнения и опит
- Диференцирано формиране на мнения
- Изработване и изразяване на позиции
- Осъзнаване на принадлежността към референтни групи

- Външно и вътрешно активиране
- Собствена принадлежност, маргинализация, заемане на позиция, справяне с амбивалентността
- Въведение в темите на семинара: Принадлежност, изключване, конформизъм, дискриминация

### **Използван метод**

- Въпрос с повикване и позициониране в стаята
- Рефлексия / обсъждане на резултатите

### **Обяснения за участниците**

Сега ще ви задам няколко въпроса и ще ви помоля да заемете позиция по тях. Предварително ще ви кажа дали трябва да се позиционирате в два или повече полюса или по протежение на една линия. За позиционирането винаги важи следното:

- Вие сами решавате къде да се позиционирате.
- Дори ако ви попитам защо се позиционирате на едно място, вие решавате какво искате да кажете за себе си.
- Не е необходимо да се ангажирате с една позиция. Може би ви харесва позиционирането на друг човек и бихте решили в полза на друго позициониране, след като го чуете? Направете го, ако искате!

### **Позициониращи въпроси**

#### **А) Въпроси за въведение/упражнение**

**Уморени или отпочинали?** Ако сте уморени, моля застанете от лявата страна, ако сте добре отпочинали, моля застанете от дясната страна?

#### **Въпроси за оценка**

- Какво бихте препоръчали на уморените хора, за да бъдат толкова отпочинали, колкото сте вие днес?
- Как бихте отговорили на съветите на отпочиналите хора?
- Защо сте толкова уморени днес?

#### **От колко време работите в тази компания?**

(ако това е програма за обучение в компания)

Помолете участниците да се разположат в редица според трудовия стаж.

#### **Въпроси за оценка**

- Какъв съвет бихте дали на "новаците" въз основа на вашия опит?
- Какво бихте искали да видите от "старшите"?

#### **От колко време живеете в този квартал?**

(Ако става въпрос за квартален проект)

Помолете участниците да се позиционират според това от колко време живеят в квартала.

#### **Въпроси за оценка:**

- Към дългогодишните жители: Кое е най-хубавото място тук? Какво задължително трябва да разгледат "новодошлите"?

- Към "новодошлите": Какво бихте искали да вземете със себе си от стария квартал?
- Какво особено ви харесва тук на "новодошлите"?

## **Б) Въпроси по темата за принадлежността**

### **Къде сте родени? Въпрос в 3 етапа**

За това упражнение стаята се разделя на три части. Като учител сега вие определяте разстоянията в първия етап. Във втория етап питате за родителите и бабите и дядовците.

#### **Пример:**

##### **Стъпка 1: Къде сте родени?**

Поле 1: В Люблин

Поле 2: В радиус от 100 км около Люблин

Поле 3: В чужбина

##### **Стъпка 2: Къде са родени родителите ви?**

Поле 1: В Люблин

Поле 2: В радиус от 100 км от Люблин

Поле 3: в чужбина

##### **Стъпка 3: Къде са родени вашите баба и дядо?**

Поле 1: В Люблин

Поле 2: В радиус от 100 км около Люблин

Поле 3: в чужбина

#### **Оценка**

При задаването на този въпрос често става ясно, че в рамките на семейните системи често е имало "миграции", някои от които оказват влияние и днес. В допълнение към класическите имиграционни биографии, както в германските семейства по потекло, така и в семействата с история на имиграция, често се наблюдават принудителни миграционни движения - обусловени от бягство и/или преселване. Миграцията, както и бягството и изселването, са преживявания, които са се случили в много семейства и присъстват и днес. Средата на живот оказва влияние върху собствените житейски светове, пътища и възможности. В зависимост от състава на групата темите могат да включват: живот в града или в провинцията, в диктатура или демокрация, в определен регион на страната и т.н.

#### **Възможни въпроси**

Как са били описвани тези конкретни преживявания в семейството?

Има ли истории/традиции, които продължават да оказват влияние и днес?

Какво означава личната история по отношение на днешните социални събития?

## **В) Преживявания, свързани с дискриминация**

### **Въведение**

Ръководителят на семинара прави въведение в това какво е дискриминация и обяснява признаците, въз основа на които тя може да се прояви (пол, възраст и др.). При това трябва да се вземат предвид и признаци, които не са защитени от закона - например социален произход. След това обяснете, че дискриминацията може да бъде очевидна (напр. хващане на жена за дупето, без да бъде попитана) или по-малко очевидна, така че да има голяма несигурност как да се обясни на засегнатите хора. Примери: Дали не бях повишен заради моя пол, възраст и т.н., или заради самия мен? Защо моят началник, съсед и т.н. винаги е толкова



недружелюбен към мен? Дали просто е груб/а, или защото съм чернокож, лесбийка или нещо друго?

- Въпрос: **Колко от вас са имали преживявания, свързани с дискриминация?**

Тези, които имат преживявания, свързани с дискриминация, застават отляво, а тези, които нямат такива преживявания - отдясно.

### **Оценка**

Внимание! Към този въпрос трябва да се подхожда с голяма деликатност. Скрытите или потиснати чувства могат да бъдат активирани отново. Отговорът на въпроса защо някой е на страната на дискриминираните трябва да бъде даден доброволно или без да бъде подканян от водещия семинара. Ако по време на обучението няма участници, които да могат да отговорят на този въпрос, препоръчително е да дадете примери от опита на други хора или да представите себе си като пример. Възможно е също така да попитате за наблюдавани преживявания на дискриминация. Често прагът на задръжка е по-нисък, ако не поставяте себе си в рамките на този въпрос, а за други хора. Въпреки това обучаващият трябва да е подготвен за това, че наблюдаваният опит с дискриминация може всъщност да е негов собствен.

- Следващ въпрос: Кой от вас би искал (доброволно) да разкаже защо стои тук?
- Въпрос към участниците, които нямат дискриминационен опит: Какво си мислите, когато чуete това? Познавате ли някой, който е преживял нещо подобно?

Ако настроението и групата го позволяват, можете да зададете и следния позициониращ въпрос:

- Кой от вас е дискриминирал някой друг?

Обучителят процедира по същия начин, както при предишния въпрос: посочва два полюса в стаята или ги степенува. И тук е важно да се подчертае, че позиционирането е доброволно и че никой не е принуден да говори за дискриминационния акт.

### **Въпрос по темата "Това дискриминация ли е?"**

**Следващите въпроси не се отнасят пряко до личния опит, но имат следните функции:**

- Участниците се сблъскват с това как би могла да изглежда дискриминацията. По този начин се повишава чувствителността към темата и на хора, които са по-малко засегнати от дискриминация.
- Участниците се запознават с различните позиции. Дали дадено действие се разглежда като дискриминация често, но не винаги, зависи от контекста, който участниците виждат в ситуацията. Това се случва много по-често, отколкото личностно-субективните различия, които, разбира се, също могат да съществуват.
- Въпросите са особено подходящи като въведение, ако целта е да се преподават юридическите принципи. Участниците биват запознавани с правни термини за по лесно навлизане в материята, с термините обаче водещият на семинара трябва да се запознае в нужната степен предварително. След това водещият на семинара изразява казаното от участниците в юридическа лексика, така че участниците да знаят кои (юридически и неюридически) възможности за действие са налични и в кои ситуации.
- В продължение на социометрията, може чрез класическо преподаване на личен опит, в една Power Point презентация да се представят основните законови основания.
- Участниците се позиционират на една права от 0 % (никаква дискриминация) до 100% ("очевидна дискриминация"). Обучителят трябва да може да реагира спонтанно на

отговорите.

Следните отговори са често срещани и могат да бъдат преведени, както следва:

- "Това зависи от контекста."
  - "Значи вие смятате, че това зависи от всички обстоятелства на конкретния случай?"
- "Това наистина не е толкова лошо."
  - "Искате да кажете, че все още няма накърняване/нарушение срещу достойнството?"
- "Стига това да е добре и за двамата."
  - "Тоест стига действието да не е нежелано".
  - "Докато свободното "Не!" е възможно във всеки един момент." На този етап има смисъл да се обърне внимание на йерархиите в предприятието.
- "Ако това се случва по-често, то вече оказва влияние върху работната атмосфера в ущърб на лицето."
  - "Имате предвид на "законодателен език": създава се враждебна среда?"
- "Ами, ако постоянно ме наричат/отнасят се с мен по този начин, бих се чувствал изключен от случващото се в предприятието."
  - "Имате предвид, че поведението е вредно или неблагоприятно за лицето. Ако винаги сте симпатичното зайче, няма да станете мениджър."
  - "Вие мислите, че поведението е в ущърб за даден човек. Тогава разбира се няма значение дали направеното е замислено да бъде мило, забавно или нещо друго. От значение е вредният ефект."
- "Това определено представлява ощетяване, защото сте жена."
  - "Означава че това представлява ощетение въз основа на пола. Има ли и други характеристики, различни от пола, на базата на които е постигнато ощетяване?"

Участниците се запознават на това място с характеристики на защитените групи от хора и учителят може да посочи разликите между тормоз и дискриминация.

Следващите въпроси могат да се използват, ако учителят знае как сам да категоризира случаите. Някои от изказванията съм коментирала аз:

- Мъж се обръща към своя колежка (с романтична цел): "Харесваш ми. Искаш ли да излезеш на вечеря с мен?"
  - Гарантиран ли е тук свободния отрицателен отговор "Не!"?
- Мъж придружава жена на излизане през вратата и я пипа за долната част на гърба.
  - Контекстът и точното разположение на ръката са решаващи.
  - Вероятно не се превишен праг за значимост (в зависимост от позицията и контекста)
- Мъж към своя чернокожа колежка: "Обичам жени с шоколадова кожа!"
  - Засегнати са характеристиките на пола и "расата".
  - Дори ако, като се вземат предвид всички обстоятелства, не е надхвърлен прагът на значимост (ключова дума: накърняване на достойнството), това все пак е проблематично поведение и дискриминация - дори и да това да не е задължително в юридическия смисъл.
- Жена, която се отнася покровителствено към свой колега с увредено зрение по време на заседание: "Изрази се кратко, слепок!"
  - Тормоз: Накърняване на достойнството, нежелано: възниква задължение за действие от страна на работодателя.
- Началник по време на интервю за работа: "Бихме искали да ви наемем като счетоводител, ако можете да си представите, че ще свалите забранката си по време на работа. Колегите ми просто няма да имат разбиране за това".

- Шефка към своя служителка: "Съжалявам, но длъжността ръководител на екип за почистване предлагаме само на служители на пълно работно време."
  - Проверете дали във вашата страна е възможна непряка дискриминация въз основа на пола, ако длъжността по принцип би била подходяща и като позиция на непълно работно време.
- Не сте повишени в длъжност, защото имате дете с увреждания. Има опасения, че много време ще отделяте на грижите за детето си за сметка на работата си.
- Двама колеги мъже се срещат насаме на кафе: "Уау, ако знаех, че си педераст, никога нямаше да се срещна с теб. Просто си дръж ръцете далеч от мен. Ти си отвратителен."
- Имате чернокож колега на работа. Друг колега наскоро е започнал да слага по-често банани на бюрото му. Той не прави това с белите си колеги.
- Мъж или жена към колега на работа: "На циците ти личат и трите бременности".
- Хетеросексуален мъж показва на хомосексуален колега снимка на гол мъж и казва: "На теб това ти харесва, нали?".
- Колега казва на колежката си в чата в WhatsApp: "Хей, Мария, ако с повишението не се получи, винаги можеш да си проправиш път нагоре с преспиване!" (емотикон: намигащо усмихнато лице).

## 2.2.4 Работа с въпроси

### Описание

Нашата задача като обучители е да съпровождаме хората (или организациите) в ситуации на промяна. В тази връзка въпросите са важен инструмент. Добрите въпроси са особено важни, когато програмата за обучение достигне до чувствителен етап. Те са по-дистанцирани от искането в социометрията да се позиционираме. Запитваното лице (лица) - поне в случая на отворените въпроси - разполага с повече пространство за действие при вземането на решение за своите отговори. В същото време не е нужно да се споменава, че въпросите винаги са подканящи (Patrzek 2008): чрез задаването на въпрос от респондента се изисква да отговори.

### Добрият въпрос е

- личен
- активиращ
- конкретен
- кратък
- открит

**Примерен въпрос:** "Какво определено не искаш да пропуснеш в живота си?"

Въпросите могат да се отнасят до миналото, както до миналото и настоящето, така и до актуални ситуации или до бъдещето.

По въпроса как въпросите могат да се използват и прилагат в различни условия са написани множество препоръчителни книги. На този етап не е възможно да се направи задълбочено въведение в темата. Ако проявявате по-голям интерес, книгата на Андреас Патцек (2021 г.) със сигурност е добро начало: Системни въпроси: Професионални умения за задаване на въпроси за мениджъри, консултанти и инструктори.

Следващите въпроси са селекция от въпроси, с които сме работили и сме натрупали добър опит.

Въпроси за самооценка	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кой от твоите чудатости те карат да се усмихваш на себе си?</li> <li>• Какво определено не искаш да пропуснеш в живота си?</li> <li>• Кой според теб води интересен и добър живот? Защо? Какво бихте искали и вие?</li> <li>• Какви модели за подражание сте имали като тийнейджър? И днес?</li> <li>• Кой е най-добрият подарък, който си направил на друг човек?</li> <li>• Когато се разсъждава върху личните стереотипи и предразсъдъци, което е (също така) тема на тази публикация, със сигурност е подходящ и този въпрос: Колко време успявате да наблюдавате хората, без да ги оценявате?</li> </ul>
Въпроси относно искания за промяна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Коя е най-важната ти цел в момента? Каква би била най-малката стъпка към нея?</li> <li>• Ако се замислите за ваша поставена цел, която все още не сте постигнали: На кого бихте могли да хвърлите вината, че не сте я постигнали?</li> <li>• Как можеш успешно да попречиш на живота си или на настоящото си начинание да поеме в желаната от теб посока?</li> <li>• Ако можеше да промениш нещо в характера си за една нощ - какво би избрал?</li> </ul>

Важно е хората или групите да определят ясно целите след фазите на размисъл и да прочат внимателно действителния потенциал за промяна на целта, като задават въпроси (Какво би било различно тогава, отколкото сега? Как ще разпознаете, че сте постигнали целта си?) На следващ етап трябва да се определят стъпките към целта (ако приемем, че целта вече е осъществима). Може да се окаже важно да се постави и въпроса за готовността за компромис: Бихте ли се съгласили и на ...? Но? (напр. ако дадена алтернатива бъде отхвърлена) Без какво бихте могли да се справите?

Следната таблица може да помогне при реализацията:

Визия(и)	Цел(и)	Предизвикателства & препятствия	Ресурси	Действия/мерки	Подкрепа

### Продължителност

- Не може да се посочи: Зависи от броя на въпросите и интензивността на аналитичните оценки

### Материали

- Флипчарт
- Таблица за оценка, ако е необходимо

### Цели

- Могат да бъдат взети от описанието.

## Раздел 3: Биографии на жени с несигурна заетост в Европа

Така както започнахме с биографията на една от засегнатите жени - Натали - така и настоящата публикация ще завърши с разкази за пример, на жени в подобно положение. Проектът "Работа на всяка цена?" ни позволи да осъществим добър и интензивен обмен с нашите партньори по проекта в Полша, Литва, Италия и България. Всички ние разговаряхме със засегнати жени на място и отново и отново чувахме едни и същи или подобни истории. Документирахме три истории в един филм. Той е публикуван тук:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

С оглед на биографиите по-долу, повтаряме още веднъж какво означава понятието "интеграция на пазара на труда": доход, който осигурява препитание в дългосрочен план, който е също така сигурен и в случай на временна безработица, продължително заболяване и пенсиониране, гаранция за психологическа и физическа неприкосновеност на работното място и определена степен на социално признание.

Използваме възможността да благодарим на жените за примерите, които ни разказаха, на партньорите ни по проекта – за това, че ги споделиха с нас, както и на други партньори за сътрудничество в Европейския съюз, които ни помогнаха, тъй като виждат темата като важна за тях. Нашите партньори по проекта и по сътрудничеството ни предоставиха само примери за официална и законна заетост. В настоящата публикация бегло разгледахме незаконния труд и други форми на нелегална заетост: разбира се, че и болногледачите или чистачите в частни домакинства, работниците по прибирането на реколтата и пр., също играят важна роля в областта на несигурната заетост, но за тях би била необходима отделна публикация. Въпреки това към посочените по-долу случаи бихме искали да добавим още един пример за нелегален труд. Той се отнася до трафика на хора с цел сексуална експлоатация на жени и момичета. Случаят е взет от публикацията "Трафикът на хора: робството през 21-ви век" (Skinner 2008).

### 1. Татяна, Амстердам

Татяна учи в университет в Букурещ, когато губи своята временна работа в магазин за телефони. Приятелят ѝ, с когото са заедно от шест месеца, ѝ предлага тя да отиде да работи за една година като детегледачка в Амстердам. По този начин би могла да финансира бъдещето си обучение. По това време тя не е осъзнавала, че той е с нея само за да я продаде. След като я завежда в Амстердам, той я предава на сутеньори и изчезва. Трафикантите я заплашили, че ако се опита да избяга, ще се случи нещо на семейството ѝ. През следващите няколко години тя е изнасилвана от до 15 мъже всяка вечер. По думите на мъчителите ѝ "Ако дойде кола, казваш 25 евро. Ако някой те попита нещо лично, просто кажи цената" (Skinner 2008).

По данни на ООН 72 % от жертвите на трафик на хора са момичета и жени (Обединените нации, 2023).

### 2. Мария, Гданск

Мария живее и работи в Гданск, голям град в Полша, разположен на брега на Балтийско море. В нейната работа като чистачка се очаква да се открие следващата година място за ръководител на екип. Позицията би била добра перспектива за нея: по-голям брой часове, повече пари на час, по-приятни и съобразени със семейството работни часове и по-широк и по-взискателен набор от задължения и задачи. Поради това тя иска да се кандидатира за работата – същото иска и колегата ѝ Кристоф. Той започва да притеснява Мария: отначало



с неприятни сексуални подмятания, а по-късно и физически, като я хваща между краката и ѝ казва какво иска да ѝ направи, когато му се отдаде "възможност". Този тормоз се упражнява без свидетели. Мария е изправена пред избора: Да съобщи или не? Може ли да се довери във фирмата, в която работи или не? Ще ѝ повярват ли, ако тя направи това публично достояние? Ще се намесят ли и ще спрат ли тормоза? Или тя ще бъде тази, на която няма да повярват и може би ще я уволнят заради това? Или пък тя ще бъде тази, която отсега нататък ще носи клеймото на сексуално тормозена, тази, с която е по-добре да се внимава, тази, с която е по-добре да не се качваш сам в асансьора? Ако не съобщи за случая и остане, тя ще продължава да бъде подложена на тормоза. Ами ако Кристоф изпълни заплахите си? Впоследствие Мария решава да избере друга алтернатива: напуска фирмата и започва работа като чистачка. Кристоф става ръководител на екипа.

### 3. Ема, Кьолн

От една година Ема работи в агенция за набиране на персонал в Кьолн (Германия), като назначава специалисти в областта на финансите и счетоводството. "Добре дошли са хората, които искат да променят своята кариера!", се посочвало в обявата. Работата ѝ предлага възможност най-накрая отново да работи на пълен работен ден. Фиксираната заплата не била висока, но имало чудесен модел на получаване на комисиони – казвали те. Тя се е обучавала в сферата на търговията на дребно в магазин за дрехи, но след завършване на обучението си навсякъде имало само "миниджобс" – специална форма на заетост в Германия (*mini jobs*) и позиции на непълно работно време. Сега работният ѝ ден изглежда така: Между 7:00 и 9:00 ч. сутринта тя пише списъци с около 50 фирми и хора, на които след това трябва да прозвънява между 9:00 и 12:00 ч., за провеждане на разговори за агитация. През това време тя трябва да направи 25 "квалифицирани" обаждания, за да постигне определения обем от работа/цели. Едно обаждане се зачита само ако тя разговаря и с "лице, което има авторитет да взема решения". Ако не успее, тя трябва да работи по-дълго, докато не постигне определените 25 обаждания.

В действителност така се получава винаги. Обикновено е необходим още един час, за да бъдат завършени всички разговори за привличане на служители. Разговорите представляват голямо усилие за нея, тъй като много фирми вече не желаят да бъдат безпокоени по телефона. На пазара има толкова много агенции за набиране на персонал и всички те постоянно се опитват да "позвънят". "Не ми лазете повече по нервите! Аз все пак също трябва да работя!" - казват потенциалните клиенти "Ще се свържа с вас, когато имам нужда от нещо!" е друго често срещано оправдание. Но Ема бива подтиквана да се обажда, дори ако клиентите не искат това. В противен случай другите ще получат работата, ако се открие някоя възможност за поръчка. След обедната почивка започва времето за интервю с кандидатите. На ден тя трябва да проведе по три интервюта. След това се пишат становища и се търсят работни места за кандидатите, назначават се интервюта и посещения при клиенти, проверяват се документите за кандидатстване и се публикуват обяви за работа. От всяка служителка и всеки служител се очаква да постигне месечна сума за посредничество в размер на 30 000 евро. Това е невероятно висока цел, която може да бъде постигната само ако останете в офиса от 7 до 19 ч. и загърбите угризенията си. Само преди ден тя е насочила човек към фирма, за която знае, че работната атмосфера е ужасна – петима души, които искат да напускат от там, са и дали документите си, за да им търси нова работа. В отворения офис лесно се забелязват онези, които не успяват да осигуряват желаните целеви бройки. Обажданията се провеждат само в изправено положение, за да звучи гласът на служителите - според ръководството - "по-динамично". По този начин всеки винаги знае кой е в момента е "на мушката" и какво би се случило, ако неговият месец не е толкова добър. С Ема по това време работят още 9 души. Седем от тях впоследствие са уволнени в рамките на

изпитателния срок, а друг служител в момента е в процес да бъде накаран да напусне "доброволно". Само 10% от служителите печелят от наложения модел на комисионните. Казва се на служителите, че извънредните часове труд не могат да бъдат изплатени или намалени, тъй като не са разпоредени. Просто трябвало да работят по-амбициозно и биха могли навременно да се справят със заплануваната работата. В резултат на това, почасовото им заплащане достига едва нивото на минималната работна заплата. Всички в офиса знаят, че работата им винаги виси на косъм. Това се подчертава ясно всеки ден. Мениджърите при всяка възможност изтъкват, че бизнес моделът им е перфектен. Ето защо всяка критика се счита за недопустима. На всяка работна среща служителите трябва открито да аплодират колко велика е компанията.

Далеч от контрола на мениджърите, Ема описва работата си като едновременно безсмислена, стресираща и унижителна. Почти няма по-възрастни хора. Работата е непосилна в дългосрочен план. Предпочитат се по-младите жени, които се приемали по-добре от клиентите. По-малко привлекателни или по-възрастни жени не се наемат на работа. Малко след нашия разговор Ема подава оставка от отчаяние - без да има нова работа. Понеже тя е била тази, която е подала оставката си, няма да получава обезщетение за безработица в продължение на цели три месеца. Удостоверение от личния ѝ лекар не се признава от Федералната агенция по заетостта, тъй като е издадено впоследствие. Служителката от агенцията, която разглежда случая на Ема казва, че би взела друго решение, но не може. Тя добре познава фирмата, в която Ема е подала оставка.

Няколко месеца след този разговор Ема ми казва, че служител на бившия ѝ работодател се е опитал да създаде работнически съвет. От този момент нататък той винаги е трябвало да седи до прекия си ръководител в отворения офис на компанията, който след това коментирал всяко негово агитационно телефонно обаждане. Никой от колегите му не разговарял повече с него. След като плановете му за създаване на работнически съвет станали публично известни, мениджърите свикали събрание на персонала, на което обявили: "Всички ние нямаме нужда от такъв работнически съвет. Ние сме перфектната компания. Ако отделни хора са тук само за да агитират и да вбиват клин между служителите, това не отговаря на мотото ни като фирма \*името на фирмата е „Spirit“!"

#### 4. Дария, София

Дария живее в българската столица София и работи на рецепцията на голяма пътностроителна компания. Тя е първото лице за контакт с всички посетители, обработва входящата и изходящата поща, управлява планирането на помещенията и координира различни дейности, като поддръжка и почистване. Работата ѝ доставя удоволствие, а колегите ѝ са приятни. Но те всъщност не са нейни колеги. Дария не е наета от пътностроителната компания, а работи в агенция за офис услуги. Нейната фирма не е обвързана с колективни трудови договори и тя получава с 12 % по-малко от своята предшественичка, която все още е била наета директно от пътностроителната фирма.<sup>11</sup> Освен това тя не получава пенсия от предприятието, не получава обезщетение за отпуск и има пет дни по-малко отпуск. Длъжността ѝ се счита за проектна и е ограничена до две години.

---

<sup>11</sup> Съгласно Директива 2008/ЕО на дружествата се забранява да плащат на временно наетите служители по-малко, отколкото на постоянно наетите. В горния пример обаче случаят не е такъв, тъй като работата на рецепцията е била изцяло възложена на външен изпълнител. Следователно е законосъобразно Дария да получава по-малко от своя предшественик. Прилагат се разпоредбите на нейната агенция за предоставяне на услуги, евентуално минималната заплата в бранша, в който работи агенцията за предоставяне на услуги, но не и на фирмата, в която тя работи. Същото се отнася и за услугите по почистване и охрана.

Според клиента на пътностроителната компания нейната позиция е лесно заменяема и след две години те могат да преценят от какво имат нужда на рецепцията. Ако нещата за Дария вървят така както миналия път, договорът няма да бъде удължен и ще ѝ бъде предложен нов договор, когато се освободи друг проект. В нейната страна почти всички работни места във фронт-офиса вече се възлагат на външни изпълнители. Нейните "колеги" - по принцип не са ѝ колеги, а хора от фирмите, с които си сътрудничат - доставчиците на услуги за почистване и охрана, са в същото положение. Това означава, че тя има малки шансове да получи постоянна работа директно в някоя фирма. Тя е омъжена, има дете и ще остане тази в семейството, на чиято заплата не може да се разчита.

## 5 Габриеле, Париж

Габриеле е от Яунде, столицата на Камерун. От 3 години работи като миячка на чинии в луксозен ресторант в Париж. Работата е изтощителна, има много времеви натиск, въздухът е влажен, а късните вечерни и нощни смени почти не позволяват нормален живот. Тя върши работата на по-заден план, което обикновено се забелязва едва когато нещо се обърка. Никога не би могла да си позволи да хапне в ресторанта, в който работи. Тя не е част от обществото, за което работи. Тя има малък апартамент с една спалня в покрайнините на града. Изпраща каквото ѝ остане на семействата, които са останали в Яунде. Тъй като работи във Франция едва от по-малко от пет години, тя няма право на "активен солидарен доход" (социално подпомагане) и е абсолютно зависима от непрекъснатата работа.

## 6. Мерле, Енсхеде

Мерле живее в холандския град Енсхеде и е пенсионерка от две години. Преди да се пенсионира, тя е имала напрегат и изпълнен с премеждия живот. През целия си живот тя е била в помощ на другите: на 20-годишна възраст работи като детска учителка в детска градина, а след това на 30 години – започва работа като асистент на хора с увреждания. Когато става майка за първи път на 35-годишна възраст, остава вкъщи. Второто си дете ражда на 38-годишна възраст. Когато Мерле е на 41 години, тя иска да се върне на работа – първоначално на непълно работно време от 50 %, защото условията за грижа за децата не ѝ позволяват друго. До пенсионирането си тя работи в център за хора в нужда: раздава храна, дава съвети по проблеми с наркотиците, помага на хората да си намерят жилище и попълва документи за кандидатстване за социални помощи. Днес тя често отива в центъра, за да се храни тя самата - пенсията ѝ е под прага на бедността, тъй като е имала прекъсвания и работа на непълно работно време и винаги е работила в професии с ниска стопанска значимост. Съпругът ѝ Мишел не може да работи от 55-годишната си възраст поради бъбречно заболяване и повтарящи се пристъпи на депресия. Работил е като пазач в училище. Откакто е нетрудоспособен, се занимава от време на време с доброволен труд - доколкото му позволява заболяването. Пенсията на Мишел също не стига, поради неговата преждевременна нетрудоспособност. Въпреки големите си житейски постижения, двамата нямат почти никаква финансова възможност да се възползват от свободното си време в напреднала възраст. Хранене навън или посещение на кино, пътуване през уикенда - всичко това практически не е възможно. Повечето от парите им отиват за наем и храна.

## Polzvana literatura

- Adams, H. & Wright, L. & Lohr, B.A. (1996): "Is homophobia associated with heterosexual arousal?" In: *Journal of Abnormal Psychology* 105.
- Adorno, Theodor W. (1981): Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt a.M. / *Education for Maturity. Lectures and Conversations with Hellmut Becker 1959-1969*. Frankfurt am Main.
- Adorno, T. W. & Weiß, V. (2019): Aspekte des neuen Rechtsradikalismus: Ein Vortrag. Berlin./ *Aspects of the New Right-Wing Extremism. A Lecture*. Berlin.
- Allport, G.W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Oxford.
- Arendt, F. & Marquart, F. & Mattes, J. (2015): "Investigating the Effects of Right-Wing Populist Political Posters on Implicit and Explicit Stereotypes". In: *Journal of Media Psychology. Theories, Methods and Applications*. Göttingen.
- Barel, Yves (1990): *Le grand intégrateur*.
- Böckenförde, E.W. (1991): Die Entstehung des Staates als Vorgang der Säkularisierung. In: Recht, Staat, Freiheit. Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte. Frankfurt./ „The Emergence of the State as a Process of Secularisation“. In: *Law, State, Freedom. Studies on Legal Philosophy, State Theory and Constitutional History*. Frankfurt.
- Böhle, Fritz (2023): Arbeitszeitverkürzung ist ökonomisch sinnvoll. In: Impuls 02/2023: S. 8/ "Reducing Working Hours Makes Economic Sense". In: *Impuls* 02/2023: p. 8
- Bohnet, I. (2016): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München./ *What Works: How Behavioural Design Can Revolutionise Equality*. Munich.
- Council of Europe Treaty Series (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. / *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence And Explanatory Report*. Istanbul. In Council of Europe Treaty Series – No. 2010; <https://rm.coe.int/1680462535> (16.01.2024)
- DIE ZEIT, infas & WZB (2023): Das Vermächtnis. Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023./ The Legacy. Results from the Legacy Study 2023. [https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermaechtnisstudie-2023\\_Presse\\_Langversion-1.pdf](https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermaechtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf) (07.03.2024)
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Integration – Desintegration./ „Precarious Work and Social Disintegration“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History: Integration – Disintegration*.
- EIGE (2016): Poverty, gender and lone parents in the EU. Review on the implementation of the Beijing Platform for Action. Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf> (25.01.2024)
- EIGE (2022): Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care. Vilnius. [file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender\\_equality\\_index\\_2022\\_corr.pdf](file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender_equality_index_2022_corr.pdf) (01.02.2024)
- EIGE (2023): A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN\\_Factsheet\\_Better\\_Worklife\\_Balance.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN_Factsheet_Better_Worklife_Balance.pdf) (01.02.2024)
- Elias, N. & Scotson, J. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M./ *The Established and the Outsiders*. Frankfurt am Main.
- EPRS - European Parliamentary Research Service (2020): Briefing: Violence against women in the EU. State of play. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS\\_BRI\(2022\)739208\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf) (16.01.2024)
- Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission. Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang. / European Commission (2020): Communication on a Strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014> (07.02.2024)
- Europäisches Parlament (2022): Frauenarmut in Europa beseitigen./ European Parliament (2022): Eliminating Women's Poverty in Europe. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220701IPR34356/frauenarmut-in-europa-beseitigen> (01.02.2024)

- eurostat (2018): Beschäftigungsstatistik./ Employment Statistics  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment\\_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten\\_nach\\_Geschlecht.2C\\_Alter\\_und\\_Bildungsstand](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten_nach_Geschlecht.2C_Alter_und_Bildungsstand) (22.01.2024)
- eurostat (2019): Gender employment gap in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190307-1> (22.01.2024)
- eurostat (2021): Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (16.01.2024)
- eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13% <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (16.01.2024)
- eurostat (2023): Living conditions in Europe – poverty and social exclusion.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living\\_conditions\\_in\\_Europe\\_-\\_poverty\\_and\\_social\\_exclusion](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion) (25.01.2024)
- Fraser, N. (2023): *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt.* Berlin./ *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care and the Planet – and What We Can Do About It.* Berlin.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987): Identität als Gegenstand und Ziel psychosozialer Arbeit. In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identität. Der Mensch als soziales und personales Wesen*, Stuttgart, 1987, S. 219 ff./"Identity as an Object and Goal of Psychosocial Work". In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identity. Man as a Social and Personal Being*, Stuttgart, 1987, p. 219 ff.
- Gondolf, E. W. & Fischer, E. (1998): *Battered Women as Survivors: An Alternative to Treating Learned Helplessness.* Lanham.
- Hammerschmidt, A. & Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten, als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW Wochenbericht 25/2019, S. 439-447 / Gender Pension Gaps in Europe Are More Clearly Related to Labour Markets than to Pension Systems. In: DIW Weekly Report 25/2019, pp. 439-447  
[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019\\_25\\_1/gender\\_pension\\_gaps\\_in\\_europa\\_haengen\\_eindeutiger\\_mit\\_arbeitsmaerkten\\_als\\_mit\\_rentensystemen\\_zusammen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019_25_1/gender_pension_gaps_in_europa_haengen_eindeutiger_mit_arbeitsmaerkten_als_mit_rentensystemen_zusammen.html) (25.01.2024)
- Hansen, N. & Sassenberg, K. (2008): Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen.* Weinheim/Basel./ „Reactions to Social Discrimination“. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (eds.): *Stereotypes, Prejudices and Social Discrimination.* Weinheim/Basel.
- Hegel, G.W.F. (1970): *Grundlinien der Philosophie des Rechts.* Frankfurt a.M./ *Philosophy of Right.* Frankfurt am Main.
- Heil, H. (2022): Das Rentenniveau dauerhaft sichern. Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Rheinischen Post vom 15.12.2022. / Securing the Pension Level Permanently. Interview with Hubertus Heil, Federal Minister of Labour and Social Affairs, for the Rheinische Post newspaper, 15.12.2022.  
<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2022/2022-12-15-rheinische-post.html>
- Heitmeyer, W. (2018): *Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung I.* Frankfurt a.M. / *Authoritarian Temptations. Warning Signs of the Threat I.* Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2023): *The Working Sovereign. A Normative Theory of Work.* Berlin.
- Equal Care Initiative (2020): *Wege in eine fürsorgliche Demokratie.* / *Paths to a Caring Democracy.*  
<https://equalcareday.de/wege-in-eine-fuersorgliche-demokratie/> (01.02.2024)
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2009): Diskriminierungsfreie Tarifverträge. In: edition der Hans Böckler Stiftung. *Fakten für eine faire Arbeitswelt* (151). [p\\_edition\\_hbs\\_151.pdf](http://p_edition_hbs_151.pdf) (boeckler.de) (31.01.2024)/ "Non-Discriminatory Collective Agreements". In: a Hans Böckler foundation publication. *Facts for a Fair Working World.*
- KAB Impuls (2023): Festgeklebt in der Teilzeitfalle. In: KAB Impuls. *Magazin der Bewegung für soziale Gerechtigkeit* 02/2023. / „Stuck in the Part-Time Employment Trap“. In: *KAB Impuls. A Magazine of the Social Justice Movement.* 02/2023.
- Keller, J. (2008) & Bless, H.: *Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation.*
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019): *Child Penalties Across Countries. Evidence and Explanations.* AEA Papers and Proceedings, 109  
[https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal\\_aea\\_pp\\_2019.pdf](https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea_pp_2019.pdf) (16.01.2024)

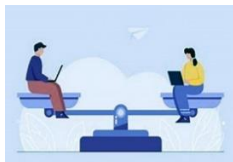


- Klocke, U. (2014): Homophob? Muss nicht sein./ „Homophobic? Not Necessarily“. In: *ZEIT* vom 11.02.2014 <https://www.zeit.de/wissen/2014-02/homophobie-ursachen-folgen-akzeptanz/komplettansicht?print> (29.11.2019)
- Klocke, U. (2019): Prävention von Diskriminierung als Führungsaufgabe bei der Bundeswehr./ *The Prevention of Discrimination as a Task for the Bundeswehr Leadership*.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a wide Variety of Professions. Berlin. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (21.03.2024)
- Kümmerling, A. & Schmieja, V. (2021): Teilzeitbeschäftigung. / Part-time Employment. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (22.01.2024)
- Montanari, J. (2017): Mein Azubi, bitte männlich. Arbeit – eine Studie zeigt, wie Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen immer noch diskriminiert werden./ “My Trainee – Male, Please. Work – A Study shows How Women Are Still Discriminated Against When It Comes to the Allocation of Training Places“. In: *Der Freitag* vom 08.06.2017 [https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien\\_7\\_juni\\_2017.pdf](https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien_7_juni_2017.pdf) (16.01.2024)
- Nicholsonová, L. Ď. (2022): Bericht über Frauenarmut in Europa. Bericht A9-0194/2022 Europäisches Parlament. / *Report on Women’s Poverty in Europe*. Report A9-0194/2022 of the European Parliament.
- OECD (2019): PISA 2018 Results (Volume II)
- Parthum, D. (2023): Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – und nehmen hohe Vermögensschäden in Kauf./ Women Are Increasingly Working Part-Time – and Incurring High Financial Losses. <https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html> (22.04.2024)
- Patrzek, A. (2008): Wer das Sagen hat, sollte reden können: Handbuch für die Kommunikation von Fach- und Führungskräften. Paderborn./ *Whoever Is in Charge Should Be Able to Speak: Communication Handbook for Specialists and Managers*. Paderborn.
- Patrzek, Andreas (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches. Heidelberg./ *Systemic Questioning: Professional Questioning Skills for Managers, Consultants and Coaches*. Heidelberg.
- Pierson, R.R. & Cohen, M.G. (1995): Canadian Women’s Issues. Volume II: Bold Visions. Twenty-Five Years of Women’s Activism in English Canada. Toronto.
- Raman, Aneesh (2017): ‚All Labor Has Dignity.‘ Reflexions On Dr. King’s Struggle For Justice. In: *Forbes* (16.01.2017) <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2017/01/16/all-labor-has-dignity-reflections-on-dr-kings-struggle-for-justice/> (06.02.2024)
- Riek, B.M. & Gaertner, S.L. (2006): Intergroup Threat and Outgroup Attitudes. A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review* 10.
- Sandel, M. (2021): Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl - Essay. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Im Dienst der Gesellschaft./ „Work, Recognition and the Common Good – An Essay“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History. In the Service of Society*.
- Scherr, A. (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): APuZ 09/2016: Antidiskriminierung./ „Discrimination/Anti-discrimination – Terms and Basics“. In: Federal Agency for Civic Education (ed.): *APuZ 09/2016: Anti-discrimination*.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im Europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. In *DIW Wochenbericht 9/2021*, S. 141-147 / The Gender Pay Gap in Europe: Positive Correlation Between Employment Rate and the Wage Gap. In: *DIW Weekly Report 9/2021* pp. 141-147. [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021\\_09\\_3/gender\\_pay\\_gap\\_im\\_europaeischen\\_vergleich\\_positiver\\_zusammenhang\\_zwischen\\_frauenerwerbsquote\\_und\\_lohn\\_luecke.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich_positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohn_luecke.html) (16.01.2024)
- Schweitzer, R. v. (1991): Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart./ *Economics of the Private Household*. Stuttgart.
- Skinner, B.J. (2008): Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Hörbuch./ *Human Trafficking: Slavery in the 21st Century*. Audiobook.
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007): *Social Psychology*. Philadelphia.
- Steffens, M.C. & Ebert, I.D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden./ *Women – Men –*

*Careers. A Socio-psychological Perspective on Women in Male-Dominated Work Contexts.* Wiesbaden.

- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*.
- Taylor, Charles (1993): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung.* Frankfurt a.M./*Multiculturalism and the Politics of Recognition.* Frankfurt am Main.
- Tumforde, I. (2009): *Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private.* Oldenburg./ *Subjective Forms of Processing Precarious Employment – Between Union Activation and Withdrawal into the Private Sphere.* Oldenburg.
- United Nations (2023): *World Day Against Trafficking in Persons. Reach every victim of trafficking, leave no one behind.* <https://www.un.org/en/observances/end-human-trafficking-day> (05.02.2024)
- Ver.di (2022): *Wie profitieren Frauen von Betriebsrenten? / How Do Women Benefit from Company Pensions?* <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++62eb2574-9be3-11ec-9e97-001a4a160111> (01.02.2024)
- Viotto, R. (2023): *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung. Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Hans Böckler Stiftung Working Paper Forschungsförderung Nummer 292, Juni 2023./ New European Directive on Minimum Wages and Collective Bargaining. A Contribution to the Social Transformation of the EU? A working paper of the Hans Böckler foundation, number 292, June 2023* [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p\\_fofoe\\_WP\\_292\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf) (01.02.2024)
- Walzer, M. (1993): *Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus.* In: Honneth, Axel: *Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften.* Frankfurt a.M./ „The Communitarian Criticism of Liberalism“. In: Honneth, Axel: *Communitarianism. A Debate on the Moral Foundations of Modern Societies.* Frankfurt am Main.
- Walzer, M. (2006): *Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit.* Frankfurt a.M./ *Spheres of Justice. A Plea for Plurality and Equality.* Frankfurt am Main.
- Wrohlich, K. (2019): *Part-time Wage Gap.* In: DIW [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.701691.de/part-time\\_wage\\_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%2C%20die%20der%20Part,zu%20denen%2C%20die%20Vollzeit%20arbeiten.](https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%2C%20die%20der%20Part,zu%20denen%2C%20die%20Vollzeit%20arbeiten.) (22.01.2024)

## ЧАСТ II



### Познавайте и защитавайте своите права, защото достойна работа означава достоен живот

#### Подкрепата за жени с несигурна заетост в Европа означава гарантиране на достойна заетост, реално овластяване и активно участие

Въпросите за равенството, особено между мъжа и жената са неразделна част от достиженията на правото<sup>12</sup> на Европейския съюз. Това е тема, в която ЕС е пионер, защото съюза се заема с тази проблематика още през 1957 г. Тогава с Договора от Рим е установен принципът на равно заплащане за еднакъв труд. От този момент борбата за равенство преминава основно през непрекъснато развитие на различни законодателни инструменти и допълнителни необвързващи мерки, ангажирани с цел да преодолеят разликите между жените и мъжете, включително да премахне разликата в заплащането, както и да се приложи принципа на еднакво възнаграждение за една и съща работа или за работа с еднаква стойност.

Въпреки всички усилия обаче, дори и днес – повече от 65 г. по-късно, разликата в заетостта между половете в ЕС продължава да е около 13%. Ясно е, че работещите жени желаят да бъдат равноправни, но за тях равното заплащане и равното третиране са все още далечна реалност. И това не е цялата картина, все още остават пропуски що се отнася до сферите на предоставяне на грижите и заетостта. Например през живота си жените в ЕС печелят 36,2% по-малко средства (*OECD 2020*) и получават около 30% по-малък размер пенсия (*Eurostat 2024*). В резултат, по-голямата част от жените не са в състояние да се грижат добре за себе си или за своите близки. Като допълнение, въпреки че работещите жени представляват повече от половината работна сила в ЕС, те все още са недостатъчно представени в процеса на вземане на решения и в политическия елит. Към тази ситуация трябва да се добави и обстоятелството, че жените имат много допълнителни лични задължения и отговорности за полагане на грижи за деца и роднини, съчетани с неплатената домашна работа.

Накратко, освен работните задачи, жените имат твърде много допълнителни задължения на гърба си. Въпреки че няма нито един аргумент защо – за същия вид работа – жената трябва да получава по-малко пари от мъжа. Или докато само жените трябва да отговарят за домашната работа. Това е парадокс, само защото жените вече са постигнали значителен напредък в образованието и почти са преодолели разликата в образованието, но тази тенденция не се пренася в професионалния им живот. На практика, поради съществуващите стереотипи, много жени не се чувстват толкова свободни при избора си на работа или не получават същите възможности за работа като мъжете. Поради факта, че са изправени пред допълнителни предизвикателства, свързани с повече прекъсвания на кариерата и по-малко

---

<sup>12</sup> Пълният обем на законодателството на ЕС (т.нар. *Acquis communautaire*). Представлява над 100 000 страници. Цялостното “*acquis*” е трудно за определяне. Около 17 000 различни правни актове могат да бъдат намерени в *Celex* (*CELEX* номерът е уникалният идентификатор на документ в *EUR-Lex*).

възможности за професионално израстване, жените не могат да постигнат адекватна икономическа независимост и да планират свободно живота си. В такава ситуация жените са по-склонни от мъжете да приемат да бъдат наети при по-неблагоприятни условия – например на нископлатени работни места или на непълно работно време. Логично, този наратив за жените не свършва тук. Когато жените приемат по-неблагоприятни условия на работа, те стават силно уязвими в икономически аспект и лесно стават обект на сексуален тормоз или злоупотреба. Накратко, всички тези обстоятелства формират дълъг списък, като се започне от съществуващите предразсъдъци и стереотипи, съчетани с пречките пред достойната заетост, необходимостта от допълнителна домашна работа или от полагане на грижи, завършвайки с липсата на адекватни социални услуги и мерки за подкрепа, всички тези фактори допринасят за феминизирането на бедността. В този контекст постигането на равенство между половете в Европа е закъсняло предизвикателство за политиките, националните правителства и социалните партньори, както на национално, така и на европейско ниво.

Разбира се, това не е лесен проблем и за синдикатите, работодателите, неправителствените организации. Първо, има нужда да се наложи принципът, че равенството между половете е отговорност на всеки, а не просто проблем на жените. Тъй като съществуващите и продължаващи полови стереотипи имат отрицателно въздействие върху хората от всичкилове и засягат всички части на нашия живот и нашата общност. Равенството между половете има много лица – то предотвратява насилието срещу жени и момичета, важно е за социалното сближаване и за икономическия просперитет. Обществата, които оценяват жените и мъжете като равни, са по-безопасни и по-здрави.

Борбата за равенство между половете – за равно заплащане, равно третиране, срещу насилието и тормоза на работното място, у дома, онлайн – е трудна битка. На първо място, постигането на истинско равенство между половете изисква много силен ангажимент, участие и целенасочени действия за промяна на начина, по който вземаме решения и как се справяме с дискриминацията. Следователно ефективното включване на жените на работното място изисква фундаментално преосмисляне на начина, по който всички участващи участници работят, техните политики и практики. Само чрез промени можем да гарантираме истинска защита и помощ, за да позволим на жените да се ползват напълно от правата си и да успеят по пътя на равенството и приобщаването.

Традиционно синдикалното движение е флагман на социалната политика в Европа. В това отношение синдикатите са сред онези социални актьори, които са пряко ангажирани в борбата с различните форми на дискриминация и със защитата на трудовите права, независимо от пола. Основна синдикална ценност е тази за всеки работещ, включително за всяка работеща жена. Трябва да им се даде възможност да имат добре платени и достойни работни места, подходящо обучение и възможност за професионално развитие – ето какво означава равно третиране за организациите на работещите. Като двигател на промените, синдикатите насърчават равенството между половете на работното място, като действат активно за преодоляване на проблемите, пред които са изправени жените с несигурни договори и заети на непълно работно време.

В същото време, осъзнавайки, че постигането на равенство е сложна и трудна задача, синдикатите преследват равенството между половете като част от по-широка програма за социална справедливост, социален прогрес и устойчивост, опитвайки се да прилагат благоприятни за жените политики – чрез много конкретни стъпки, основани на следните ръководни принципи:

- равенството между половете е съществен елемент от демокрацията на работното място

и предпоставка за безопасно и равнопоставено общество, както и за икономическия просперитет;

- постигането на солидни права на работното място е основна цел, тъй като всеки работещ заслужава достойна работа, равно заплащане, както и да бъде третиран с достойнство, уважение и справедливост;
- всяка политическа мярка, инициатива или действие относно равенството между половете трябва да се съобразява с нещата, които наистина имат значение за жените.

Тези ръководни принципи се въвеждат в ежедневните дейности на синдикатите чрез различни политически мерки и инструменти – законодателни инициативи, медийни публикации, официални изявления, събития за повишаване на осведомеността, информиране и консултиране, преговори, събиране на данни и анализи, индивидуални съвети.

**В това отношение, ключови области с участие на синдикатите за преодоляване на бариерите, пред които са изправени жените на пазара на труда и по отношение на заетостта, са:**

- **Защита на икономическите, социалните и политическите права на жените**

Политическото участие на жените е една от основните предпоставки за постигане на равенство между половете, особено по отношение на равенството на работното място. Активното политическо участие е подходящ инструмент за увеличаване на видимостта на жените в обществото и за даване на възможност за участие в процеса на вземане на решения. Главно това означава, че когато жените присъстват, всички одобрени решения ще отчитат по-добре техните интереси. Второ, тъй като дискриминацията, основана на пола, отразява отдавна установените неравнопоставени властови отношения, политическото участие на жените е механизмът, който гарантира, че процесът на вземане на решения е на базата на активност, отговорност, безпристрастност и приобщаване. В това отношение най-ефективният начин за защита на правата на жените е да се говори за проблема, да се разпространява осведомеността и да се организират дейности, насочени към повлияване на политиките за постигане на устойчива социална трансформация. Една трансформация за повече и ефективни права за всички жени, включително работещите такива. Във връзка с това, подобна социална трансформация ще означава, че перспективата за равенство между половете ще бъде включена във всички политики, на всички нива, както и на всички етапи в изготвянето на политики, от страна на участващите страни. Освен това застъпничеството за правата на жените трябва да има в основата си изразените приоритети на самите жени, особено на тези, които са изправени пред дискриминация. На практика даването на подходящ глас на жените в политиката и икономиката може да осигури необходимата трансформираща промяна, идваща от реалния напредък що се отнася до правата на жените.

- **Подобряване на икономическия статус на жените с несигурна заетост**

Активното участие и ангажираност на заетите жени е най-важната предпоставка за защита на техните интереси в света на труда. Участието на жените в социалния диалог, в колективното договаряне, което регулира основните условия на заетост, е много важен фактор в подкрепа на подобряването на тяхното икономическо състояние.

Наличието на подходяща информация за съществуващото трудово право в сила е предпоставка за възможността да поискате по-добри условия относно заетостта. Тук синдикатите играят ключова роля в информирането на служителите за техните права на работното място и за възможността да бъдат представени подобава, там където работят. Това е начинът да се предизвика статуквото по отношение на ролята на половете на



работното място и да се насърчи равенството им в света на труда. Но информацията и подкрепата не са достатъчни – синдикатите са организациите, които са най-подходящи за гарантиране на равно заплащане за труд с еднаква стойност, не-дискриминация при наемане на работа, баланс между професионалния и личния живот. Тук жените с несигурна заетост трябва да бъдат проактивната част и да се свържат с представители на синдикатите, защото мълчанието и приемането на нископлатени и несигурни работни места само ще ги остави в бедност, без никаква перспектива за промяна.

- **Повишаване участието на жените в работната сила**

Истинската интеграция на жените на работното място не може да бъде успешна, ако продължаваме да разделяме работещите на различни категории. Подобна практика действа само в полза на нелоялните работодатели, защото дава възможност да се използва една група работещи срещу друга. За работещите няма причина за разделение – единственият начин да се справим с несигурността на заетостта и ниското заплащане е да действваме колективно, с обединени сили, да бъдем силни, представени и да изискваме зачитане на правото на труд. Тук подкрепата за участието на жените като работна сила, трябва да се прилага чрез устойчиви решения от правителства, синдикати и женски организации. В допълнение, всяка подкрепяща политика трябва да се съсредоточи не само върху заетостта на жените, но и върху здравето на мъжете, като дава приоритет на законодателството при отпуск по бащинство, данъчните ставки и защитата на майчинството. В същото време тези политики трябва да бъдат допълнени от мерки, насочени към справедливо планиране и прозрачност на заплащането, за да се осигурят възможности на жените да се присъединят към пазара на труда по устойчив начин. В резултат на това икономиката, обществото и жените – всички ще се възползват от премахването на съществуващите бариери и от използването на пълния потенциал на жените.

- **Противопоставяне на стереотипите и обръщане на сериозно внимание на проблемите, свързани със сегрегацията по полов признак**

През целия си живот жените много често са изправени пред социален натиск от страна на родители, връстници или учители да се съобразят с традиционните очаквания към пола. Понякога подобен натиск силно влияе върху образователния и професионален избор на жените. В допълнение, съществуващите социални стереотипи много често имат негативен ефект, като обезсърчават жените да избират професии, нетипични за техния пол. Например, добре известните предразсъдъци относно неспособността домашна работа да се върши от мъже или те да не могат да работят в сектора на личната грижа – са до голяма степен отговорни за професионалната сегрегация по пол. Въпреки че законовите бариери пред жените отдавна са забранени, все още съществува схващане за равното участие на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалните условия и възнаграждението. Всъщност причините за тази сегрегация са сложни, те включват ниво на образование, разлики в заплащането, неплатена домашна работа, липса на адекватна подкрепа. Всички тези фактори засилват неравенството между половете, надхвърляйки контекста на заетостта. Тъй като е сложен, проблемът трябва да бъде решен първо чрез целенасочена кампания за повишаване на осведомеността, особено насочена към най-уязвимите жени, и второ чрез колективен натиск за приемане на законодателство за прозрачност на заплащането. Това са двата основни инструмента за справяне с половата сегрегация и за насърчаване на жените да преодоляват бариерите и свободно да правят своя избор.

- **Насърчаване на образованието като основна предпоставка за по-високо квалифицирана и по-добре платена работа**

През XXI в. да имаш добро образование не е предмет на лукс, а е нещо задължително. Да си образован е основното условие да имаш възможности не само в работата, но и в живота. Без съмнение, правото на образование е и човешко право, основният механизъм за прекъсване на порочния кръг на бедността, за изравняване на неравенствата и за осигуряване на устойчиво развитие. Това важно право вече е здраво вкоренено в правните инструменти на ЕС, но не може да се приема за даденост. Защото равенството в образованието, както и равенството между половете в образованието е много по-сложно от простото осигуряване на гаранция за равен достъп до училище. Защото все още съществуващите стереотипи в нашето общество, съществуващото регионално несъответствие, липсата на достатъчно финансови ресурси оказват влияние върху избора на жените за образование. Известен е фактът, че жените са по-склонни да избират области като образованието или сектора на услугите. Това „заглушаване“ на по-късен етап води до феминизиране на определени професии, като учители, медицински сестри, сектори с по-ниски нива на заплащане. Всъщност различията между половете започват от рано и се разширяват в т.нар. образователната траектория – относителното слабо представяне на момичетата по математика се отразява по-късно в тяхното висше образование. На по-късен етап тази диспропорция се отразява в работната сила и професионалните възможности на пазара на труда. Време е да се гарантира, че това право на образование е подходящо защитено като предпоставка за насърчаване на участието на жените като работната сила. Образованието на момичетата и жените им дава повече умения, и знания, първо им дава възможност да имат по-добри условия на труд. Също, води до намаляване на социалните полови стереотипи, тъй като действа като ускорител за приемане на жени на по-високодоходни и отговорни за решения позиции. В това отношение борбата за равен достъп до свободно избрана образователна пътека е стъпка напред в осигуряването на възможности за заетост. Защото, когато една жена е образована, тя е овластена и е свободна. Свободна да прави собствен избор, да взема свои собствени решения, за да печели повече пари. В допълнение към увеличената възможност за по-ефективно участие в икономическите дейности, образованието предоставя възможност за по-активно участие в политическата сфера. Синдикатите признават образованието като основен фактор за изравняване на шансовете, но за всяка работеща жена е много важно да допълва своите академични знания с информация за трудовите права, за възможностите за придобиване на нови знания, за повишаване на уменията и професиите. Разглеждайки образованието като процес с дълъг живот, синдикатите изтъкват изричната необходимост от изграждане на по-тесни връзки между училищата и реалния живот на работното място. Защото само връзката между бързо променящия се свят на труда и образователните програми може да даде възможност за по-широк избор на професия за всички, включително момичетата и жените.

- **Осигуряване на образование и обучение по въпросите на равенството на работното място**

Много често работещите жени не са напълно информирани и запознати с правата си на работното място, предоставянето на специализирано, насочено към жените обучение е инструмент, който може не само да ги насърчи да се присъединят или да поемат по-активна роля в синдикатите, но и също така, за подобряване на нивото на заплащане или за подпомагане на кариерното им израстване. Познаването на съществуващите правни и практически разпоредби, които гарантират равно третиране на работното място, подготвя жените да защитават по-добре интересите си на работното място. Тук е много важно правилното разбиране за правата на работното място. Това включва не само познаване на

размера на заплащането, работните часове, правата на почивки и отпуски, безопасна работна среда и оборудване, но също така да имате информация за незаконен тормоз, посегателство и дискриминация, които могат да възникнат. За много жени справянето с всички тези проблеми на работното място може да бъде трудно, особено в случай на насилие и дискриминация. На практика никой никога не може да предотврати напълно дискриминацията на работното място. Като допълнение, повечето работещи жени не са напълно наясно с правата си. Въпреки това, когато обучението за равенство и многообразие се провежда на работното място, това прави тези проблеми видими за всички служители и изяснява как ще се третират всички случаи на дискриминация. В това отношение да се помогне на работещите жени да се борят за справедливост и равенство на работното място е жизненоважно, и тук синдикалните структури играят ключова роля на гарант, че трудовите права се зачитат и поддържат чрез колективно договаряне, както и чрез повишаване на осведомеността за правата между служителите или за подпомагане при разрешаване на спорове, предоставяне на подкрепа при предявяване на иски до съда по трудови въпроси.

- **Създаване на специални структури, занимаващи се с въпросите на работещите жени**

В света на труда се случват много промени – глобализация, зелен и цифров преход. Работата през платформи и технологиите с Изкуствен интелект дори започнаха да променят възприятието на заетите лица, работните места и професиите стават все по-фрагментирани. Но дори и в тези нови форми, несигурната заетост и половата сегрегация на пазара на труда остават всеобхватни. В резултат на това жените са принудени да приемат работа на непълно работно време или различни форми на несигурна заетост, които са ненадеждни, опасни и ниско платени. Да се гарантира силна защита на заетостта на тези жени с несигурно работно място е голямо предизвикателство. Поради това е много важно организациите на работещите да имат отделни структури за жените, за да осигурят платформа, от която те биха могли да споделят трудностите/ситуациите, които срещат по време на работа, да развиват силните си страни, да съобщават тревогите си или просто да изразяват себе си. Тук най-важното е да се постигне ниво на солидарност и демокрация между различните групи работещи, за да се гарантира, че различните гледни точки могат да бъдат чути. В допълнение, женските структури могат да подкрепят повишаването на участието и активността на жените. Примери за подобни женски структури могат да включват специално сформирани комитети, работни групи, комисии, консултативни групи и отдели. Освен това подобни структури биха помогнали на жените да се радват на ефективно представителство на работното място, както и да създадат по-широка осведоменост относно проблемите на този пол.

- **Гарантиране на прозрачност в заплащането с цел премахване на разликата във възнагражденията между жените и мъжете**

Като инструмент за подкрепа на равенството и демокрацията на работното място, прозрачността на заплащането трябва да бъде подпомогната от структурите на ЕС, националните правителства и социалните партньори. Прозрачността при заплащането има потенциал да е инструмент за гарантиране на независимо наблюдение относно заплащането между половете и за демонстриране на съществуващи неравенства в системите за заплащане. При наличието на такава обективна информация ще бъде по-лесно да се преодолеят тези пропуски по време на колективните преговори. Например индикаторите за възнаграждение могат да поддържат сравняването на заплатите и да открият възможни дискриминации. В допълнение, договарянето на неутрални по отношение на пола критерии за оценка на работата със специфични неутрални по отношение на пола критерии в

колективните трудови договори, може да се използва от синдикатите, за да се отбележи подценяването на женския труд.

- **Подобряване на баланса работа - личен живот**

Стратегиите за пазара на труда, подобни на политиките за заетостта, все още са проектирани около традиционните семейни и обществени модели на мъже, които изкарват прехраната. Следвайки промените в ролята на половете, в семейните модели и общественото поведение като цяло, тези политики се развиха, но все още не могат да установят правилния баланс между работа и семейни задължения. Те са редица практики, които могат да бъдат договорени за подобряване на баланса между професионалния и личния живот – отпуск по майчинство и заплащане, отпуск по бащинство, възможност за промяна на работното време, детски ясли, свързани с работното място, финансова помощ за грижи за деца. Такива политики за подкрепящи мерки са от съществено значение за осъществяване на промяна в разпределението на платения и неплатения труд при жените. Предлагащото на подобни възможности би позволило на жените да се ползват от условията за заетост както е при техните мъже. Въпреки това наличието на добър баланс между професионалния и личния живот е инструмент за подпомагане на по-добри възможности за труд при жените, но това не означава, че ще премахне всички конфликти между професионалния и личния живот.

- **Договаряне на програма за равнопоставеност чрез колективното трудово договаряне**

Социалният диалог и колективното договаряне са основна възможност за подкрепа на равенството между половете. Колективното договаряне е процес, в който партньорите са по-гъвкави и могат да осигурят доста целенасочен подход към всички съществуващи форми на дискриминация на работното място – разлики в заплащането, различни перспективи за кариера и обучение, лошо поведение и негативно поведение, специфични нужди за здраве и безопасност, насилие и тормоз, злоупотреби. В това отношение, особено по отношение на ниво компания, колективните трудови договори осигуряват общата важна рамка за равно третиране.

В тази логика и въз основа на общите ценности на солидарността и демокрацията в работата, перспективата на равенството между половете е интегрирана във всички преговори и колективни договори, като се обръща специално внимание на:

- *Договаряне на равни условия и трудови права на работещите на непълно работно време и жените, работещи на несигурни работни места;*
- *Надеждна гаранция за правото на обучение на всички работещи, включително тези на непълно работно време и други, с гъвкаво работно време;*
- *Разпоредба за подкрепа на принципа на равно заплащане за еднакъв труд, включително подкрепа за позиции с „ниска тежест“ в доминирания от жени сектори;*
- *Мерки за прилагане на щадящи жените модели на работа и работна среда;*
- *Насоки за служители, изправени пред насилие и тормоз на работното място;*
- *Създаване на независим механизъм или структура за жалби на работното място за справяне със случаи на насилие и тормоз при работа.*

Освен това, специфична точка е осигуряването на баланс между половете в екипите за колективно договаряне. Когато тези екипи включват балансирано представителство на жени и мъже – се договарят не само въпроси, които се отнасят конкретно до разликата в заплащането на жените и мъжете, но и мерки, които оказват положително влияние върху

санкциите при заплатите на жените, като гъвкави работни условия, детски заведения, ваучери, платени семейни отпуски. Тук трябва да се обърне специално внимание на минималните заплати, тъй като в секторите с ниски доходи това е един от най-важните инструменти за премахване на разликата в заплащането между половете. Освен това трябва да се обърне повече внимание на въздействието на ниските заплати върху пенсионните права. По-специално, това е от значение за жени, работещи на непълно работно време и нетипични работни места като малки работни места или договори с нулеви часове. В това отношение подкрепата на синдикатите трябва да включва и кампания за повишаване на осведомеността с ясна информация за дългосрочните негативни ефекти, които трябва да се плащат върху минималната работна заплата, да бъдат наети на непълно работно време или да се избегнат съкращения в схемите за социално осигуряване.

- **Гарантиране на жените на свободни от насилие и тормоз работни места**

Съществува явна липса на данни и правни инструменти по отношение на насилието, основано на пола, срещу жени в ЕС. До тази година насилието над жени в Съюза се радваше на масова безнаказаност, до голяма степен поради остарелия правен ред. Първата по рода си Директива на ЕС за борба с насилието срещу жени, като се фокусира върху превенцията, защитата, преследването и достъпа до правосъдие, вече е на път да бъде приета. С тази нова Директива, Съюзът ще има по-строго законодателство, въпреки че това не е напълно стабилен правен инструмент, тъй като насилието на работното място и изнасилването, основано на липса на съгласие, не са криминализирани. Сега всички социални партньори и националното правителство трябва да бъдат проактивни, за да запълнят тази очевидна празнина. Време е да покажем ангажимент за промяна на ситуацията чрез подобряване на превенцията и защитата на жертвите. По-специално, несигурната заетост се отразява отрицателно върху икономическата автономност на жените, като ги прави по-уязвими към насилие, основано на пола, на работното им място.

Тук организациите на работещите играят основна роля за осигуряване на безопасност при работата за жените и за премахване на тормоза и насилието срещу тях чрез:

- *изискване от работодателите за осигуряване на безопасни работни места;*
- *договори клаузи в колективните трудови договори за борба с насилието срещу жени и подчертава, че битката далеч не е спечелена;*
- *насърчаване на политики и процедури на работното място за изкореняване на тормоза и насилието срещу жени;*
- *гарантиране на систематични санкции в случай на неподходящо поведение, включително прекратяване на работните отношения;*
- *установяване на ясни процедури за докладване на случаи на насилие на работното място;*
- *провеждане на действия за повишаване на осведомеността по темата на секторно и фирмено ниво;*
- *обучение на представители на работното място за договаряне на споразумения и политики за сексуален тормоз и насилие;*
- *инициативи за осигуряването на здраве и безопасност, както и благосъстояние, включващи решения за тормоза и насилието срещу жени;*
- *предоставяне на информация и подкрепа на работещи жени, подложени на насилие и тормоз на работното място или у дома.*



- **Изискване за по-прецизна оценка на работното място, която да отчита различията между половете**

Синдикатите и представителите на работещите трябва да поискат от работодателя да разработи процедура за редовни оценки на риска, съобразени с пола, за да се отчетат специфичните начини, по които насилието и тормозът засягат работещите въз основа на техния пол. Оценката на риска включва идентифициране, оценка и справяне с рисковете и опасностите по начин, който взема предвид специфичните нужди и уязвимости на различните полове. По принцип тази процедура може да бъде включена в колективния трудов договор, като по този начин участието на синдикатите ще бъде гарантирано.

Чувствителната към пола оценка на риска следва по-специално да включва няколко стъпки:

- идентифициране на специфичните рискове. Например, жените в изолирани работни станции или в позиции при работа с клиенти, трябва да имат засилена защита;
- достъпност до информация до каква степен психо-социалните рискове като тормоз, насилие, дискриминация, кибернасилие могат непропорционално да засегнат жените;
- разглеждане на специфичните рискове и предизвикателства, пред които са изправени бременните жени, тези със семейни задължения и възрастните жени.

В резултат на прецизни към пола оценки на риска, работодателите трябва да прилагат решения за премахване на рисковете още в начален етап. Освен това при обучението по здраве и безопасност трябва да се взема пред вид пола и различните физически способности, и нужди на работещите.

## **В заключение**

Несигурната заетост е тъжен резултат от цял набор от грешни икономически и социални политики, лоши практики на заетост и остаряло трудово законодателство. Предизвикателството да се постигне достоен труд за работещите в несигурност е сложно. В същото време несигурната заетост при жените остава основната пречка пред реалното равенство. Регулирането на несигурната заетост изисква намеса в икономическата и социалната политика, дълбоки промени в обществената култура и поведение, в стереотипите, свързани с образованието и кариерата, предоставяне на качествени обществени услуги и инвестиране в механизми за превенция. Освен това всички политическите мерки, програмите и действията за подкрепа на жените с несигурна заетост трябва да бъдат последователни и трансформиращи. Признавайки разнообразните нужди и опит на жените с несигурна заетост, те трябва да ги вдъхновяват да следват стъпките на достойната заетост и лидерство, като същевременно разчупват съществуващите социално-културни бариери и възприятия.

## ЧАСТ III



### Как правилно да приложим правните норми, гарантиращи равни възможности

#### Проект по програма „Еразъм+“: „Да работя на всяка цена?“ насочен към подкрепа на жени с несигурна заетост

Като партньори по проекта, ние от много години провеждаме кампании за равни права на мъжете и жените, всеки партньор прилагайки собствен набор от приоритети. Някои от нас договарят колективни трудови договори, други провеждат курсове за обучение за компании или работнически съвети, а трети се фокусират върху връзките с обществеността и по този начин показват на голяма аудитория съществуващите, а понякога и сериозни, разлики в шансовете за живот на мъжете и жените. Но в рамките на групата на жените има целева група, която е особено трудна за достигане, и за която е особено трудно да се борим. Това са жени с несигурна заетост.

На тези жени много често им липсват ресурсите, необходими за подобряване на собственото им положение: сигурна работа, която да им позволява да отстояват собствените си интереси без страх за това дали ще успеят да оцелеят, да имат време и средства да участват в обществения живот, да имат възможност да се защитават сами, а също самочувствие в общество, което признава най-вече онези, които печелят повече пари. Все пак точно тези жени извършват работа, без която никое общество не може: почистване, логистика, търговия на дребно (това са само няколко примера). Ние искаме да отстояваме тези жени, които са стълбове на обществото и в същото време да мотивираме други от тях да вървят по този път с нас. Поради тази причина изготвихме тази публикация.

Освен това създадохме други продукти, насочени към жените с несигурна заетост:

- Един **филм**, в който самите засегнати жени разказват свободно за условията, в които живеят. По този начин те самите ни показват какво все още липсва в нашите европейски общества и какво е необходимо, за да реализират правото си на достоен живот.
- В кратки **информационни клипове** разглеждаме типични забранени ситуации на дискриминация като показваме къде можете да получите помощ, ако сами сте попаднали в такава ситуация.
- Ние сме особено горди, че в рамките на проекта успяхме да приемем **Харта**, която не разработихме само ние. Чрез цялата мрежа на *EZA* (70 организации-членки от 29 европейски страни), ние се ангажирахме да прилагаме принципът на равнопоставеността на половете във всички наши образователни дейности – като се започне с равно представителство в комисиите на *EZA*, чрез поемане на задължение да информираме нашите собствени служители по отношение на правата и задълженията в областта на не-дискриминацията, до избора на теми за нашите семинари и работни срещи.

Всички наши услуги и изпълненията им могат да се видят тук:  
<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

## Партньори по проекта и контакти



**Nell-Breuning-Haus** се намира близо до белгийската и холандската граници, и представлява модерен конферентен център, за развитие на компетентности. Центърът сам по себе си е средище – за развиване, за подкрепа и свързване на социални инициативи. Концептуалната и практическата образователна работа е насочена към хора и физически дефицити и към лица в неравностойно социално положение, млади хора в преход от училище към работа, както и към по-нататъшното обучение на групи по интереси на служители на компании. Центърът поддържа множество връзки за сътрудничество с институции за обучение на възрастни и младежи, с организации на работодатели като синдикати и с неправителствени организации от различни европейски страни.

За повече информация и контакт:



[www.nbh.de](http://www.nbh.de)



0049 2406 9558 12



[info@nbh.de](mailto:info@nbh.de)



**Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“** е национално призната и представителна синдикална конфедерация, обединяваща организации на работещи на браншов и на регионален принцип - професионални федерации и регионални съюзи. Още от своето създаване, КТ „Подкрепа“ се утвърждава като решителен застъпник на островните права на работещите хора, активно защитаващ достойната заетост, равните възможности, качествените работни места и социалното включване. Конфедерацията участва активно в социалния диалог на всички нива, като изразява интересите на работещите в България, особено по отношение на техните социални, трудови и икономически права.

За повече информация и контакт:



[www.podkrepa.org](http://www.podkrepa.org)



00359 29 879 887



[intdept@podkrepa.org](mailto:intdept@podkrepa.org)



Литовският синдикат **Solidarumas** е синдикална организация, чиито цели и задачи са да представлява членовете си, да защитава техните професионални, икономически и социални права и интереси, тяхната чест и достойнство; да защитава демокрацията и да укрепва равноправното партньорство; да защитава трудовите права на служителите и да насърчава здравето и безопасността на работното място. Организационната структура на литовския синдикат Solidarumas се основава на професионални, индустриални и териториални принципи.

За повече информация и контакт:



[www.lps.lt](http://www.lps.lt)



00370 5 2621743



[info@lps.lt](mailto:info@lps.lt)

## Партньори по проекта и контакти



**AFB (Arbeiter-Freizeit-und-Bildungsverein)** – организацията предоставя изчерпателна информация по проблемите на служителите в лекции, курсове и семинари и предлага подходящо допълнително обучение. AFB подкрепя потенциални строители на жилища чрез годишния си жилищен панаир. Сдружението участва активно и в насърчаването на равните възможности. От 1994 г. AFB е интензивно ангажирана в областта на възобновяемите енергийни източници, като предоставя енергийни консултации, изготвя енергийни изчисления и действа като експерт по отношение на благоприятно спрямо климата развитие на общности.

За повече информация и контакт:



[www.afb.bz](http://www.afb.bz)



0039 0471 254199



[info@afb.bz](mailto:info@afb.bz)



**Европейски център за срещи – Фондация Nowy Staw** е създадена през 1993 г. и подкрепя всички социални инициативи, насочени към изграждане на гражданско общество, сътрудничество и солидарност между народите. Сред дейностите са младежки проекти, семинари и международни обмени, както и много проекти за пазара на труда. Фондацията си сътрудничи с група доброволци и служители като част от Икономическия форум за младите лидери. EDS-FNS управлява и Международния център за срещи в град Насутов. Основната му цел е да насърчава установяването на контакти между обществата в и извън ЕС, както и солидарността и межкултурното разбирателство, също да разпространява националното наследство на Полша.

За повече информация и контакт:



[www.eds-fundacja.pl](http://www.eds-fundacja.pl)



+48 511 403 155



[eds@eds-fundacja.pl](mailto:eds@eds-fundacja.pl)