

# Законодателство на ЕС в областта на равенството между половете — ключови понятия

проф. д-р Ралука Димитриу

Юридически факултет, Университет за икономически изследвания, Букурещ



1

## Ключови понятия



- Реална/виртуална съпоставимост
- Обективна причина
- Защитени признаци
- Множествена дискриминация

2

## Някои относими директиви

Антидискриминационни директиви (пол)

Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена)

Директива 2010/41/ЕС за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица

Директива 2004/113/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги

Баланс между професионалния и личния живот

Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи

Прозрачност на заплащането в ЕС

Директива (ЕС) 2023/970 за засилване на прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност за мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и механизми за правоприлагане

3

## I. Пряка дискриминация

Приема се, че възниква, когато едно лице е третирано по-неблагоприятно (1) от друго лице, било е или би било третирано в сравнима ситуация (2), на основание някой от защитените признаци (3).

4

## (1) По-неблагоприятно третиране

- ▣ Какво ще рече „третиране“? Това може да бъде и просто изявление
- ▣ Може да е полза, която не е предвидена за всички
- ▣ «Различно» не означава непременно «по-неблагоприятно».



напр. пенсионната възраст



5

## (2) Лице за сравнение

▣ **Е –**

**В настоящето** (например: при спор за равно заплащане - колко се плаща на лицето за сравнение?)

▣ **Е БИЛО –**

**В миналото** (например: колко е платено на лицето за сравнение?)

▣ **БИ БИЛО –**

**Виртуално – Хипотетично лице за сравнение** (например: колко би било заплащането на лицето за сравнение?)

6

### (3) Полът – като защитен признак

- Съгласно директивите на ЕС против дискриминацията защитените признаци са изрично посочени. Списъкът е изчерпателен, така че не могат да се добавят други признаци (напр. болест) (Дело C-13/05 Chacon Navas)
- Списъкът в КЗПЧОС, от друга страна, е отворен
- Приоритетната заетост на жените надхвърля концепцията за равно третиране (Дело C-450/93, Kalanke)

7

### Стереотипи, които водят до различно третиране

- “Жените се грижат за децата, следователно прекарват по-малко време на работното си място”
- “Жените са по-малко продуктивни, затова трябва да им се плаща по-малко”
- “Мъжете издържат семейството, затова се нуждаят от по-високо заплащане”
- “Жените са по-уязвими, затова трябва да бъдат защитени”
- Репродуктивната роля е «ролята на жената на този свят».

8

---

## II. Непряка дискриминация

= привидно неутрална разпоредба, критерий или практика (1) която засяга група, дефинирана от «защитен признак» (2) по значително по-негативен начин в сравнение с други в подобно положение (3), освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими (4).

---

9

### (1) Неутрално правило или практика

- Например: Различни правила, приложими за наетите лица на непълно работно време, в сравнение с тези на пълно работно време — с непряко въздействие върху заплащането (делото Schönheit)
- може да бъде резултат от сходно третиране на две лица, намиращи се в различно положение
- Правилото трябва да прави разлика между **еднакво** – което засложва еднакво третиране – и **различно** – което налага различно третиране

---

10

---

## (2) В ущърб на лице или група от хора, дефинирани чрез “защитен признак”

- Използва се друг критерий, а не пола...
- ... но трябва да има връзка.



---

11

---

## (3) Съпоставка с други в подобна ситуация

- Привидно полово неутрална разпоредба, критерий или практика, която поставя единия пол в неравностойно положение.



---

12

---

## (4) Обективно обосновано

- Легитимна цел + подходящи и необходими средства
- Ответникът трябва да докаже:
  - a) Че „лицето за сравнение“ не е в сходно положение;
  - b) или че разликата в третирането се основава на някакъв обективен фактор, несвързан със защитения признак.
- Как стои въпросът със специалните сектори: армия, полиция, затвори, сили за сигурност



13

---

## (4) Обективна обосновка: ДА

- Реални професионални изисквания
- Майчинство, **правилото за пропорционалност** С-207/98 – Mahlburg (отказ да се назначи бременна жена на длъжност безсрочно, тъй като тя не може да изпълнява тази дейност по време на бременността)



14

## (4) Обективна обосновка: НЕ

- ❑ **Спестяване на разходи само по себе си** без други причини не представлява легитимна цел, която да оправдава дискриминацията
- ❑ **По искане на клиентите** – делото Feryn
- ❑ **Липса на умисъл** ("Не исках да дискриминирам"). Жертвата не трябва да доказва умисъл или измама.
- ❑ Намерението да се осигури **"закрила"** ("Жените се нуждаят от защита", така че те не могат да работят нощни смени, извънреден труд, при специални условия на труд и т.н.)
- ❑ Традиция, културен модел, религиозни обичаи



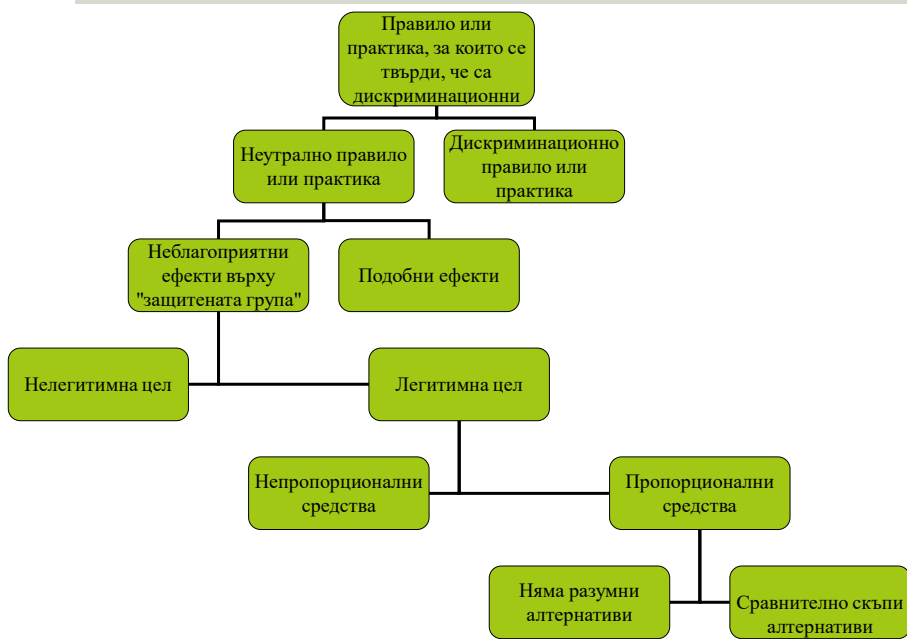
15

## Пример - делото Vilka

- ❑ Служители на непълно работно време, които са изключени от пенсионно-осигурителната схема на Vilka (универсален магазин), жалят, че това е **непряка дискриминация срещу жените**, тъй като жените съставляват по-голямата част от служителите на непълно работно време.
- ❑ СЕС установява, че това би могло да се счита за непряка дискриминация, ако разликата в условията на труд не може да бъде обоснована. За да бъде обосновано, трябва да се докаже, че "избраните от Vilka мерки съответстват на **действителна необходимост** на предприятието, **подходящи** са с оглед постигането на преследваните цели и са **необходими** за тази цел.
- ❑ Vilka твърди, че целта на различното третиране е да се обезкуражи работата на непълно работно време, тъй като служителите на непълно работно време не са склонни да работят вечер или в събота, което затруднява поддържането на достатъчно служители на смяна.
- ❑ СЕС постановява, че това може да представлява **легитимна цел**.
- ❑ Това обаче не отговаря на въпроса дали изключването на работниците на непълно работно време от пенсионноосигурителната схема е **пропорционално** на постигането на тази цел.
- ❑ Изискването предприятиите мерки да бъдат "необходими" предполага, че трябва да се **докаже, че не съществува разумна алтернатива**, която би довела до по-малка намеса в принципа на равно третиране.

16





17

### III. Тормоз

- Тормозът съставлява дискриминация, когато нежелано поведение, свързано със защитен признак, **има за цел или води до** накърняване на достойнството на лицето и създаване на смущаваща, враждебна, унижителна, деградираща или обидна обстановка.
- **Няма нужда от лице за сравнение**, за да се докаже тормоз.

18

## Сексуален тормоз

= ситуация, при която нежелано поведение със сексуален характер се проявява словесно, несловесно или физически, и има за цел или води до накърняване на достойнството на лицето, и по-специално създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка

19

## МОТ

- Конвенция относно насилието и тормоза от 2019 г. (№ 190) + Препоръка № 206
- **Къде:**
  - (a) на работното място, включително обществени и частни пространства, когато са място на работа;
  - (b) там, където на работника се заплаща, прави почивка или се храни, или използва санитарни помещения, умивални или съблекални;
  - (c) по време на пътувания, свързани с работа, командировки, обучения, събития или социални дейности;
  - (d) чрез свързани с работата комуникации, включително тези, които се осъществяват с **ИКТ**;
  - (e) в осигурено от работодателя жилище; и
  - (f) при пътуване до и от работа.
- **Еднократно** или повтаряемо събитие

20

## MOT

- “насилие, основано на пола, и тормоз” = насилие и тормоз, насочени към лица поради техния пол или джендър идентичност, или засягащи непропорционално лица от определен пол или с джендър идентичност, включително сексуален тормоз.

21

21

## IV. Наредждане за дискриминиране

- Счита се, че представлява дискриминация, дори ако в директивите не е дадено определение.
- Дадено лице инструктира друго лице да участва в пряка или непряка дискриминация или в тормоз срещу друго лице
- Алгоритми:
  - В системата за набиране на персонал
  - В мониторинга на служителите
  - При атестиране
  - При вземането на решения за персонала

22

22

## Пример: непълно работно време

### □ Дело С-274/18 относно работата на непълно работно време

Национално законодателство: "Общата продължителност на последователните трудови правоотношения на работника не може да надвишава 6 години или, в случай на работа на непълно работно време, 8 години".

СЕС: **НЕ**, ако това правило засяга неблагоприятно по-голям процент жени отколкото мъже в работната сила и ако не е обективно оправдано от легитимна цел или ако средствата за постигането на тази цел не са подходящи и необходими.

23

## Пример: извънреден труд

- По-малката възможност на жената да полага извънреден труд, с което получава по-малки доходи от мъжете, дори при пълно спазване на принципа "равен труд, равно заплащане".
- Невъзможността за полагане на извънреден труд **може дори да не е реална**, но работодателят да продължава да я презумира, защото това съответства на патриархалния модел на разделение на труда в семейството.

24

## Пример: колективно договаряне

- Жените не са достатъчно добре представени при колективното договаряне
- Повечето от европейските и националните конфедерации на синдикатите нямат жени в управителните си съвети
- Неизгодни условия в споразуменията или дори несигурни условия на труд.
- Гледната точка на жените отсъства от колективните трудови договори

25

## Пример: пенсиониране



26

## Каква е ролята на закона?

- Законодателството не би следвало да затвърждава за в бъдеще традиционното разпределение на ролите между мъжете и жените, като запазва второ-степенната роля на мъжете при упражняването на родителските функции. (Дело C-104/09 Roca Álvarez).
  - Достъп до гъвкави форми на работа
  - Всеки текст, ориентиран към "защита на жените", може да доведе до затвърждаване на стереотипите за пола
- Конвенция 89/1948 на МОТ за забраната на нощния труд за жени

27

## Множествена дискриминация

- **Когато има пресичане на признаци**
- Едно лице може да бъде дискриминирано по два или повече признака едновременно. (Малцинство в малцинството)
- В повечето традиционно дискриминирани малцинства жените са в дори по-неравностойно положение от мъжете (напр. ромските жени)
- Всеки от нас принадлежи към комбинация от малцинства. Но ограничаването до едно измерение понякога може да бъде полезно на практика

28

28

---

## Заклучения

- "Защо дискриминирате?" – въпрос, чийто отговор не е от значение (при непряка дискриминация)  
Няма значение каква е обосновката или намерението, от значение е само резултатът
- Защитата може да е дискриминация

