

# ДИСКРИМИНАЦИЯ – ТЕНДЕНЦИИ И КУЛТУРАЛНИ ОСОБЕНОСТИ

Ирина Данаилова\*

## Увод

Сред големите успехи на международната общност в посока установяване на равни права и защита от дискриминация, са три документа, които слагат началото на голямата промяна в политическия, икономическия и социалния живот на хората в световен аспект. Това са Конвенцията за равно заплащане (№ 100 – 1951 г.); Конвенция за забрана на дискриминацията в труда и професиите (№ 111 – 1958 г.); Международната конвенция на ООН за премахване на всички форми на расова дискриминация (1969 г.). В резултат от дългогодишни преговори и дебати между страните-членки на Международната организация на труда (МОТ), към месец май 2003г. Международната конвенция за расова дискриминация е ратифицирана от 158 от 176 държави – членки на МОТ, а Конвенцията за равни възнаграждения – от 160 държави членки (Global report, 2003).

50 години след приемането на първите официални документи, показващи политическа и икономическа воля за премахване на различното третиране в труда и професиите, основано на пол, раса, религия, политически убеждения и сексуални предпочитания, дебатът за равноправие и липса на дискриминация все още е актуален. Нещо повече – наложителен. Явно е, че налагането на правна рамка е необходимо, но не достатъчно условие. Успехът в преговорите на политическата сцена е колосален, но приложението на нормите е спорно, а практическата им валидност – недостатъчна.

Основната цел на настоящата студия е да покаже, че въпреки наличието на правна рамка и изразената политическа воля, дискриминационните практики са факт. Преодоляването им е пряко свързано с действия в сферата на националните култури – формирането на нови ценностни системи, които ще доведат до трайна промяна в отношението към различията и в поведението.

Задачите за постигане на поставената цел са:

1. Да се направи статистически обзор и да се представят факти, доказващи съществуването на дискриминационни практики в някои държави.

---

\* Ирина Данаилова, доктор по икономика, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, УНСС, email: irina.danailova@gmail.com

2. Да се изясни ролята на ценностите и културата върху наблюдаваните величини.
3. Да се предложат мерки, които ще подпомогнат промяната на ценностите и налагане на нов тип поведение (по-малко дискриминационно и по-толерантно към различията).

В резултат ще се изведат възможностите за въздействие и ще се очертаят насоки за промяна, доколкото такава е възможна.

Ограничения:

1. Данните за дискриминационни практики са от официални документи и доклади на световни организации: Международна организация на труда, Евростат, Европейски съвет, Европейска комисия, Европейска мрежа срещу расизма, Световна банка и др., които имат условия и ограничения на статистическата обработка. С цел обективност и точност, забележките (когато има такива) са поставени под черта.
2. Ограничението за обем на студията не позволява включването и изследването на всички параметри, по които един човек може да бъде дискриминиран. Това е причината да бъдат използвани само част от признаците, които са често срещани в практиката.

## Изложение

Понятието „дискриминация“ не се нуждае от специално анализиране и дефиниране. За целите на студията ще бъде използвано определението на споменатата по-горе конвенция № 111 на МОТ – дискриминация е „всяко разграничение, изключване или предпочитание, направено въз основа на раса, цвят, пол, религия, политическо мнение, национално извличане или социален произход (наред с други характеристики), което води до обезсилване или нарушаване на равенството във възможностите и третирането в заетостта или професията“.

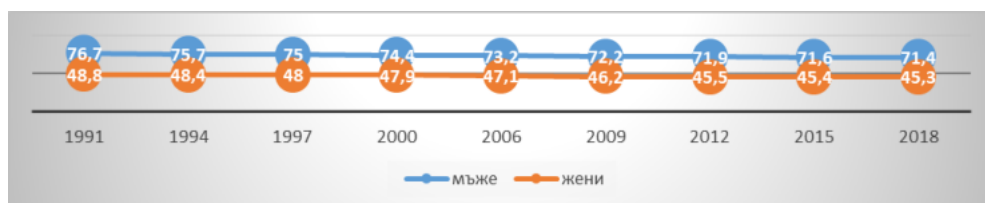
За да се провери и докаже наличието на дискриминационни практики, в студията е приложен анализ и синтез на статистическа информация в няколко основни направления:

### 1. Анализ по пол

- **Нива на заетост** (World Employment and Social Outlook – Trends, 2019)

Данните показват, че от 1991 г. до 2018 г. заетостта слабо намалява. Прави впечатление, че разликата в коефициента за заетост за мъже и за жени се запазва относително постоянна – т.е. 3 от всеки 5 души в световната работна сила са мъже. След период на бързо подобрене, продължило до 2003 г., изравняването на половете по отношение на заетостта реално е в застой. Зна-

чителните различия от 27%, регистрирани в 2018 г. трябва да бъдат сигнал, че политическите действия и икономическите санкции не са достатъчни.



**Фиг. 1.** Съотношение заетост/население (над 15 г.) по пол, обобщени данни на МОТ за света за периода 1991 – 2018 г.

*Източник:* ЦО, 2019

Данните за заетостта показват определени специфики:

- жените са около три пъти по-склонни от мъжете да влизат в ролята на семейни работници. Една от причините за тази диспропорция е, че в много държави собствеността е в ръцете на мъжете и от жените се очаква приносът в семейния бизнес да бъде чрез безплатен труд;
- наблюдава се тенденция за намаляване на труда в домакинството при увеличаване на нивата на доходите. През 2018 г. данните показват 30% в страните с ниски доходи и 1% в държавите с високи доходи. Очакванията са тази тенденция да се задълбочи – през следващите 5 години скоростта на намаляване да бъде още по-голяма в страните със средни доходи и сред жените.
- **Относителен дял на потенциалната работна сила** (A quantum leap for gender equality, 2019)

Поради различия в наименованието на тази категория хора в различните държави, в настоящото изложение ще се използва обобщеното понятие „потенциална работна сила“ – това са хора, които търсят работа, но не са на разположение да започнат веднага; или такива, които са на разположение, но не могат да намерят заетост; или са в категорията неплатени семейни работници. 140 000 000 души в света са потенциална работна сила през 2018 г., от които 85 000 000 са жени и 55 000 000 мъже. Данните показват, че коефициентът на неизползване на работната сила е много по-висок за жените (11%), отколкото за мъжете (7,1%).

- **Нагласи към труд** (A quantum leap for gender equality, 2019)

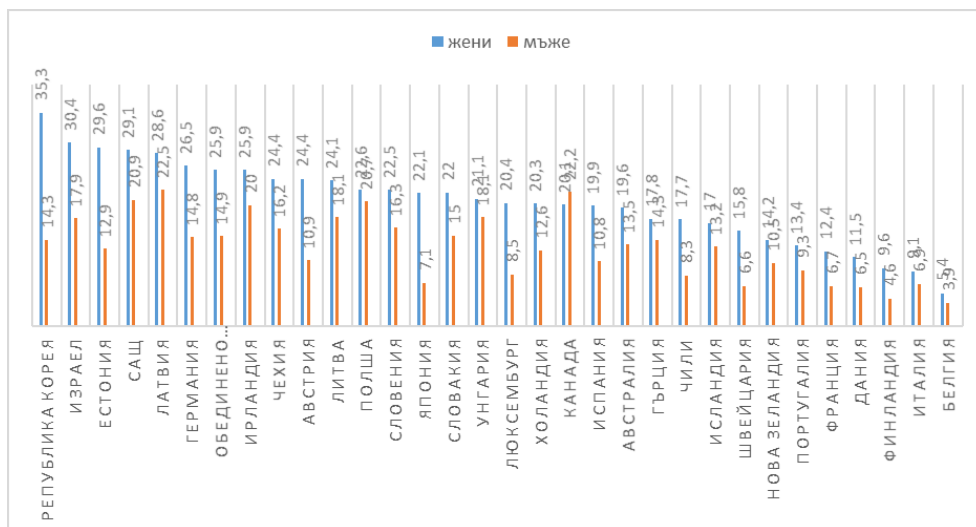
70% от интервюираните жени заявяват, че предпочитат да изпълняват труд, за който ще получат заплащане, 66,5% от мъжете са изразили съгласие, че жените трябва да работят, ако искат. Това опровергава традиционна-

та диспозиция, че жените предпочитат да се занимават с домакинска работа и избягват да работят извън дома си. Мотивацията и желанието на жените са факт, но анализите показват, че през 2018 г. само 45,3% от жените са заемали платена длъжност. Това е разлика от почти 25 процентни пункта между желаното и действителното ниво на заетост при жените, което е показателно за необходимостта от промяна.

- **Честота на пълно работно време на нископлатени работници (A quantum leap for gender equality, 2019)**

Данните показват, че във всички изследвани държави преобладаващата част в тази категория заети са жени. В световен мащаб единствено в Канада практиката е различна.

На фона на по-високата безработица и по-ниската заетост на жените, нископлатената заетост се явява допълнителен проблем, засилващ неравнопоставеността между половете на пазара на труда. В страните с високи доходи средно 23,8% от жените, работещи на пълен работен ден заемат нископлатени работни места. Мъжете на аналогични позиции са почти два пъти по-малко—14,7%.

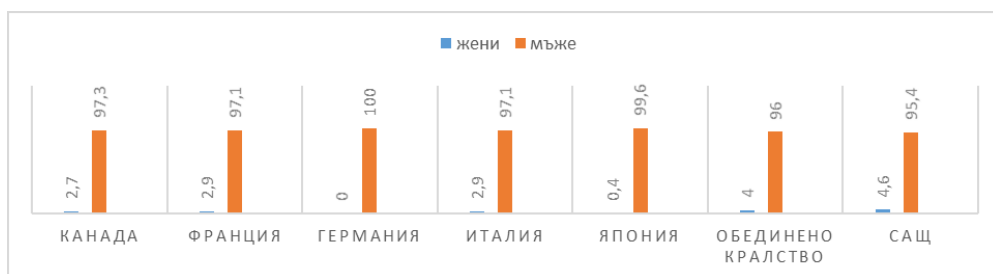


**Фиг. 2.** Честота на пълно работно време на нископлатените работници по пол, за последната година [1].

*Източник:* OECD, 2019, in „A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all, International Labour Office – Geneva“

- **Дял на жените във висшия мениджмънт (A quantum leap for gender equality, 2019)**

Индикаторът, който е приложен в случая, е процент на главните изпълнителни директори жени. В нито една от изследваните държави делът на жените не надвишава 5%, което е достатъчно показателно.



**Фиг. 3.** Процент на главните изпълнителни директори, които са жени, по данни за референтна година [2]

*Източник:* Франция, Германия, Италия и Обединеното кралство: Европейски институт за равенство между половете за 2018г.; Канада, Съединените щати и Япония: Делойт, 2016 in „A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all, International Labour Office – Geneva“

- **Дял на жените на управленски позиции (Eurostat, News Release, 2020)**

Данните показват, че в 27-те държави-членки на Европейския съюз повече от 6,7 милиона души заемат ръководни позиции. От тях 4,3 млн. са мъже (63% от всички мениджъри) и 2,5 милиона – жени (37%).

Жените представляват малко повече от една четвърт от членовете на борда на публично регистрираните дружества в ЕС (28%) и по-малко от една пета от висшите ръководители (18%) през 2019г., което е ясен показател, че те продължават да бъдат недостатъчно представени в управленските среди.

Най-нисък дял на жените сред мениджърите са отчетени в Кипър (19%), Люксембург (23%), Дания (27%), Италия (28%), Холандия (29%), Чехия и Германия (по 31%), както и Гърция, Хърватия, Малта и Австрия (по 32%).

Латвия е единствената държава, в която повече от половината мениджърски позиции се заемат от жени (53%). Следват България (49%), Полша (48%), Естония (46%), Словения (44%), Литва, Унгария и Швеция (всички 42%), Ирландия (41%) и Португалия (40%).

Таблица 1. Дял на жените, заемащи управленски позиции (в %)

	Мениджъри (2018)	Членове на борда на публично регистрира- ни дружества (2019)	Висши ръководители (2019)
	1	2	3
<b>EU27</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>18</b>
Белгия	37	36	13
България	49	19	27
Чехия	31	18	11
Дания	27	30	17
Германия	31	36	14
Естония	46	9	33
Ирландия	41	26	22
Гърция	32	10	18
Испания	36	26	16
Франция	38	45	20
Хърватия	32ц:	27	12
Италия	28	36	12
Кипър	19	9	18
Латвия	53	32	29
Литва	42	12	30
Люксембург	23	13	6
Унгария	42	13	21
Малта	32	10	21
Нидерландия	29	34	15
Австрия	32	31	8
Полша	48	24	14
Португалия	40	25	15
Румъния	35	13	34

## Продължение

	1	2	3
Словения	44	25	27
Словакия	39	29	13
Финландия	37	34	21
Швеция	42	38	24
Обединено Кралство	37	33	23
Исландия	46	46	20
Норвегия	38	40	27
Швейцария	34	:	:
Черна гора	:	21	31
Северна Македония	36	17	28
Сърбия	34	16	21
Турция	22	18	11
Босна и Херцеговина	:	17	28

*Източник:* Евростат, News Release 40/2020

По отношение на показателя „Членове на борда на публично регистрирани дружества“ най-голяма неравнопоставеност (изразена чрез нисък процент участие на жените) има в Естония и Кипър (по 9%), Гърция и Малта (и двете 10%), Литва (12%), Люксембург, Унгария и Румъния (всички 13%), Чехия (18%) и България (19%). В това отношение Франция отчита доста добри резултати – 45% участие на жените, следвана от Швеция (38%), Белгия, Германия и Италия (всички 36%), както и Холандия и Финландия (и двете 34%).

Сред държавите-членки на ЕС жените представляват около една трета от висшите ръководни кадри в Румъния (34%), Естония (33%), Литва (30%) и Латвия (29%), в България и Словения (по 27%), както и в Швеция (24%).

В противоположния край на скалата най-ниският дял на жените висши ръководители е регистриран в Люксембург (6%) и Австрия (8%), следван от Чехия (11%), Хърватия и Италия (и двете 12%), Белгия и Словакия (и 13%), Германия и Полша (и 14%), както и Холандия и Португалия (и 15%).

- **Млади хора (между 18 и 24 г.), които не учат и не работят (Labour market access, 2019):**
  - извън системата на образование и пазара на труда са два пъти повече жени, отколкото мъже (2018 г.) 30% от младите жени и 13% от младите мъже нито учат, нито работят;
  - заетостта сред мъжете в тази възрастова група също е доста по-висока 44% от младите мъже са били в платена заетост, докато само 29% от жените са имали платена заетост;
  - по отношение на участието в образованието данните са малко поуравновесени – 43% от мъжете и 40% от жените са част от някакви образователни дейности.

Като се има предвид, че „младите хора са основен фактор за развитието на производството и просперитета на обществото“ (Колева-Стефанова, 2019), данните не бива да се negliжират. Притеснително е, че отново има сериозна неравнопоставеност между мъжете и жените.

- **Глобален индекс на неравенството между половете (The Global Gender Gap Report, 2018)**

Това е един от най-важните показатели, чрез който от 2006 г. до сега се измерват относителните различия между жените и мъжете в четири ключови области: здравеопазване, образование, икономика и политика. Целта е да се проследят пропуските и на тази база да се формират приоритетни области. Индексът помага да се оформят модели за подражание, като разкрива тези държави, в които се наблюдава по-справедливото разпределение на ресурсите между жените и мъжете, независимо от общото равнище на наличните ресурси. Някои от най-важните резултати в доклада са:

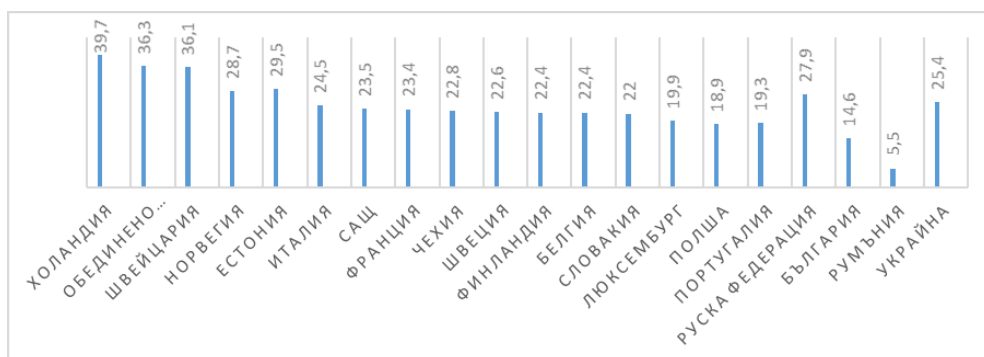
- от 149 държави само 17 имат държавни глави жени;
- средно само 18% от министрите и 24% от парламентаристите в световен мащаб са жени. В Йемен например няма нито една жена в парламента, което е доста впечатляващо;
- въпреки че средният напредък по отношение на равнопоставеността на половете в образованието е относително по-значим, отколкото в другите аспекти, все още има 44 страни, в които над 20% от жените са неграмотни. В доклада има много интересна прогноза – ако посочените тенденции продължат, равенството между половете ще се случи след 61 години в Западна Европа, след 70 години в Южна Азия, 74 години в Латинска Америка и Карибите, 135 години в Субсахарска Африка, 124 години в Източна Европа и Централна Азия, 153 години в Близкия изток и Северна Африка, 171 години в Източна Азия и Тихия океан и 165 години в Северна Америка. Въпреки че тези оценки отразяват темпа, наблюдаван до момента, този процес може да бъде ускорен, ако се предприемат целенасочени мерки



и по-решителни действия. Наложително е да обърне внимание на културата и влиянието на ценностите върху поведението на хората.

- **Разлика в заплащането** (Global Wage Report, 2019)

Разликата в заплащането на жените и мъжете е широко използван показател в работния свят и често се използва за наблюдение на напредъка на равенство между половете на национално или международно ниво.



**Фиг. 4.** Разлика в заплащането между половете на база месечни приходи (средна стойност на разликата)

Източник: ILO, Global Wage Report 2018/19

Този показател измерва разликата между средните доходи на мъжете и жените като процент от мъжките доходи. Например, ако месечните средни доходи на жените са 70% от месечните доходи на мъжете, разликата в заплащането е 30%. Базата може да бъде седмична, месечна или годишна. Много интересен факт е, че начело в статистиката са развитите държави – Холандия, Обединено кралство, Швейцария, Норвегия. България и Румъния са с най-благоприятни показатели, като данните на северната ни съседка са наистина впечатляващ пример – 5,5%.

## 2. Анализ по религиозна принадлежност (Islamophobia in Europe, 2017)

- Изследвания на Европейската мрежа срещу расизма показват, че мюсюлманските жени са обект на три вида санкции в областта на заетостта: полови наказания, етнически наказания и религиозни наказания. Дискриминацията на пазара на труда често е свързана с традиционни елементи в облеклото на мюсюлманските жени, носенето на шалове и хиджаб:
  - В Белгия 44% от работодателите са съгласни, че носенето на шал може да повлияе негативно върху подбора на кандидатите.

- Във Великобритания 50% от анкетиранияте мюсюлмански жени усещат, че „са пропуснали възможностите за развитие поради религиозна дискриминация и че носенето на хиджаб е било фактор за това“.
- В Холандия са получени доста интересни резултати. Наблюдаваната дискриминация е по религия и по произход. Само 11% от мюсюлмански жени с африкански произход, които не носят хиджаб твърдят, че са претърпели дискриминация въз основа на религията. За сметка на това впечатляващите 73% от тези, които носят хиджаб, са усетили дискриминация. Жените от марокански произход, които не носят хиджаб и не са усетили дискриминация, са 15%, спрямо 39% (марокански произход, носещи хиджаб), които са се чувствали като обект на дискриминация.
- В Доклада за 2018 г. на Европейската агенция за фундаментални права в ЕС, която прави периодични изследвания с цел осигуряване равни права и липсата на дискриминация в ЕС, е направен следният извод: „седемдесет години след приемането на Директивата за расовото равенство и девет години след приемането на Рамковото решение за расизма и ксенофобията, имигрантите и малцинствените етнически групи продължават да се сблъскват с широко разпространена дискриминация, тормоз и дискриминационно етническо профилиране в целия ЕС“ (Fundamental rights report, 2018).

### 3. Анализ по раса (ENAR Shadow Report – Racism and discrimination in employment in Europe 2013 – 2017)

Миграционните процеси са устойчива тенденция, провокирана от „естественния стремеж на хората към политическа и финансова сигурност и икономически просперитет“ (Пандурска, 2010). Бежанските вълни, на които Европа става свидетел през последните години, водят до сериозни проблеми в сферата на труда, породени от религиозни, расови различия и дискриминиращи практики в приемащите държави:

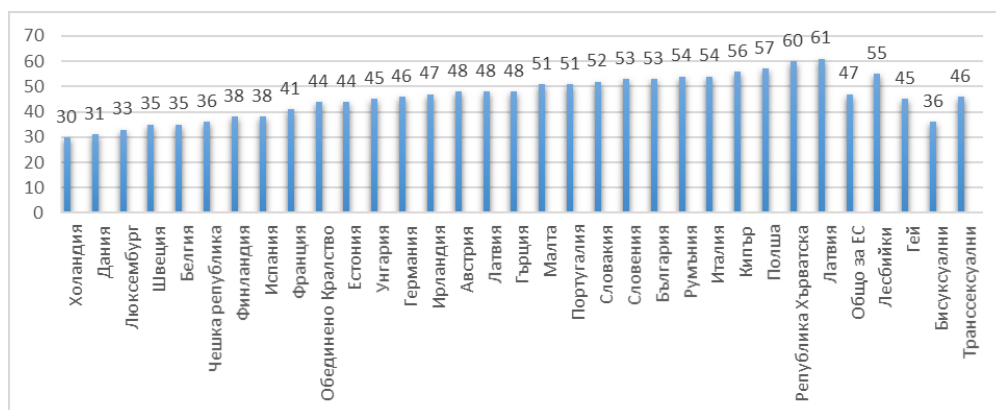
- В Естония бежанците от африкански страни, които могат да бъдат идентифицирани като мюсюлмани, са изпитали пряк расизъм и експлоатация от техните работодатели, колеги и клиенти повече от другите изследвани групи.
- В Унгария един от всеки пет изследвани роми през 2015 г. твърди, че е усетил дискриминация на работното място.
- В Испания по данни на Инспектората по труда и социалната сигурност работниците-мигранти се сблъскват с расистки коментари и неуважение.
- В Ирландия голяма част от докладваните расистки инциденти са на работното място (31%). В 40% от съобщените случаи етническата

принадлежност на жертвата е мюсюлманска, следвана от африканска (33%).

- В Белгия кандидатите за работа с чужди звучащи имена имат 30% по-малко шансове да бъдат поканени на интервю за работа в сравнение с кандидати с подобен профил, но с фламандски звучащи имена.

#### 4. Анализ по сексуална ориентация (EU LGBT survey, 2014)

До 2012 г. няма надеждни статистически данни за ЛГБТ хората в ЕС. През 2012 г. Европейската агенция за фундаментални права прави мащабно проучване на държавите в ЕС (включени са и Северна Македония и Сърбия). Основната му цел е да провери дали има нарушение на правата и съществуват ли дискриминационни прояви към групата на ЛГБТИ (лесбийки, гейове, бисексуални и трансджендър хора). Същото изследване се прави в момента, като резултатите се очаква да бъдат публикувани през 2020 г. До момента над 93 000 ЛГБТ, живеещи в ЕС, са споделили своите възгледи и преживявания. Това е най-голямото и фундаментално проучване, което има за цел да подпомогне ЕС и държавите-членки в усилията им за по-нататъшно укрепване на правните и политическите рамки за защита на основните права на ЛГБТ лицата. Сравнението на резултатите от предишното проучване ще спомогне за оценка на ефективността на политиките и мерките за борба с дискриминацията и виктимизацията, както и за насърчаване на равното участие в обществото.



**Фиг. 5.** Респондентите, които са се почувствали дискриминирани или нападнати заради сексуалната си ориентация през последните 12 месеца, по страни и по ЛГБТ групи

Източник: FRA, 2014

Разглеждането на резултатите по държави показва значителни разлики в процентите на респондентите, които са казали, че са се чувствали лично дискриминирани или тормозени през последните 12 месеца на сексуална основа:

- около 30% в Дания, Холандия, Люксембург;
- около 60% в Хърватия, Литва, Полша;
- в 11 държави-членки на ЕС повече от 50% от анкетираните са се почувствали дискриминирани или тормозени през последната година въз основа на сексуалната си ориентация;
- 55% от анкетираните жени-лесбийки казват, че са се чувствали лично дискриминирани или тормозени на основание сексуална ориентация, в сравнение с 45% от всички геймъже;
- по същия начин и повече бисексуални жени (47%) се чувстват дискриминирани или тормозени въз основа на сексуална ориентация в сравнение с бисексуалните мъже (36%).

Борбата с дискриминационните практики е дългогодишна и трудна, въпреки правните регламенти, политически действия и дебати на всички възможни равнища. Може би една от съществените причини за това е negliжирането на ролята, която играе организационната култура. И това има своите последици. Особено в рамките на работното място, където социалните отнoшения са все по-важни за индивидуалния успех. Разбирането на начина, по който организационната култура може да бъде източник на дискриминация, вече трябва да придобие критична важност. Ползността на културата в антидискриминационен дискурс може да се търси в разбирането ѝ като процес за развиване и налагане на споделени вярвания и убеждения, като форма на „управление на впечатления“. Предиспозицията, категоризирането и стереотипното мислене са пряко свързани с удобството от липсата на промяна. Пример за това е проведено изследване, в което се доказва, че белите работници от мъжки пол създават правила и условия за организационна култура, в която жените и цветнокожите не биха се чувствали удобно и комфортно (McIlwee and Robinson, 2006). Други изследвания разкриват, че има работни места, в които установяването на дискриминационни култури е по-вероятно, отколкото на други. Например жените инженери по-често успяват в по-традиционно организирани бюрократични фирми, отколкото във високотехнологични. Основната причина – високотехнологичните проектират култура с поведенчески очаквания, които много от жените-инженери реално не могат да покрият (Green, 2005).

Културата определя приемливите равнища на изразена пристрастност / скрита или явно изразена/ към различните социални категории и на тази база хората биват определяни като „сексисти“, „расисти“ и т.н. Тази експресивност има изключително разнообразни степени на проявление (Fiske, 2000).

Процесът на социална категоризация включва вземане на информация, възприемана в конкретна социална обстановка и изграждане на когнитивна схема за приложение в бъдещ опит (Howard and Renfrow 2003; Ridgeway and Correll 2004). Схемите предоставят „когнитивни преки пътища“ – нещо, което е особено уместно в моменти, изискващи бързи решения и наличие на непълна информация (DiMaggio 1997; Ridgeway 1997). Тези схеми стават част от нечий културен инструментариум чрез стратегии за действие, които хората използват в ежедневието си (Swidler, 1986). Проблемите са неизбежни и имат преки последици върху неравенството, тъй като схемите често съдържат неточна или предубедена информация (Bielby 2000; DiMaggio 1997; Reskin 2000). Независимо дали са умишлени или резултат от предрасъдъци, както автоматичните, така и съзнателните схеми за поведение, се обуславят и придобиват смисъл в следствие на културата, в която възникват.

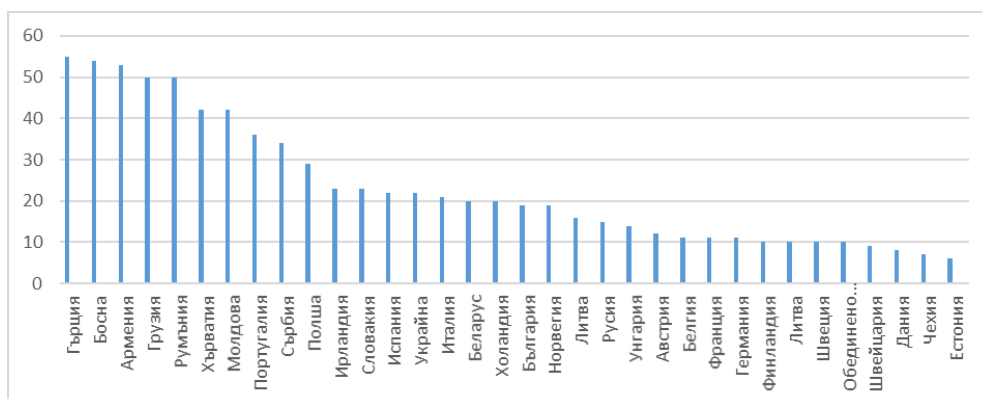
Връзката между дискриминационното поведение и ценностите е много интересна. Проучване на организационната култура (Kartolo, Kwantes, 2019) показва, че възприятията на хората за това какво е дискриминация на работното място, се влияят както от начина, по който се приема дискриминацията в обществото, така и от възприемането на норми на поведение, свързани с организационната култура. Нагласите и убежденията на хората, проявени в социалния контекст, са били пренесени и отразени на работното място, като убежденията, свързани с организационната дискриминация, са усилены или минимизирани в зависимост от организационната култура.

Ценностите като социална категория са дефинирани като „устойчиви убеждения, че определен начин на поведение или статус на съществуване са персонално или социално по-добри от други“ (Rockeach, 1973).

Връзката между ценностите и културата е видима, когато се отчете „наличието на оценъчен, аксиологичен компонент, вграден във всеки човешки акт и присъщ на всяко човешко възприятие. Всеки обект или явление, попаднали в обсега на човешкото възприятие, неизбежно получават оценка и предизвикват изграждане на отношение... От своя страна, една оценка не може да се реализира без наличието на критерии т.е. на ценности, голяма част от които не са строго индивидуално специфични, а групово-специфични т.е. формирани по линията на доминиращата в общността култура“ (Паунов, 2009).

За да се изясни ролята на ценностите и културата върху елементите, които формират дискриминационно поведение (и водят до усещане за дискриминация), ще се приложат резултатите от серия проучвания на Pew research center, които обхващат 56 000 човека в 34 европейски държави. Ограничението за обем на настоящата студия налага използването на част от наличната информация, като данните са подбрани така, че да бъдат релевантни на целите на анализа (Eastern and Western Europeans Differ, 2018).

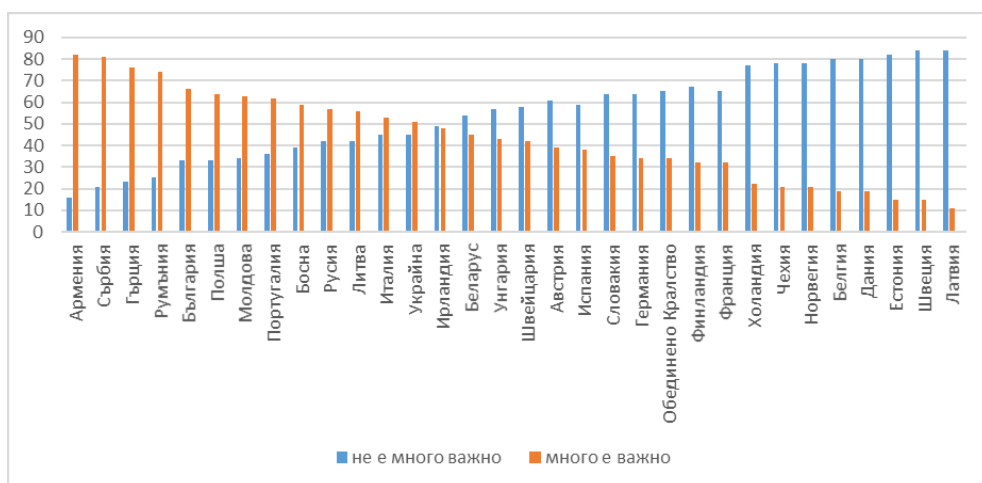
В самото изследване е поставен акцент върху понятието „европейски ценности“ и различията на държавите по елементи, които са съществени за културната идентичност на всяка една страна. В студията ще бъде акцентирано само върху някои ценности, които оказват влияние върху проявата на дискриминационното поведение: религия, приемане на различната сексуална ориентация, национална идентичност.



**Фиг. 6.** % хора, които казват, че религията е много важна в живота им

*Източник:* Pew Research Center, 2018

Разбирането на значението на религията е изключително важно, защото отразява и обяснява отношението към другите религиозни вероизповедания, както и ролята на религиозната дискриминация в доверието и в надеждното поведение при взаимодействие с хора от различни социални групи или култури. Въпреки това, въпреки своята повсеместност, важност и противоречия, икономистите едва наскоро развиха интерес към ефектите, които религията има върху икономическите резултати (Тан, 2014). Религията може да повлияе на икономическото поведение най-малко по два начина: като създава различия в идентичността на социалната група (Jackson and Hunsberger, 1999) и чрез индивидуални различия в религиозността, т.е. религиозна вяра, ритуал и опит (Тан, 2014). Това от своя страна, се отразява пряко върху начина, по който се приемат или не се приемат символите на вяра, знаците за принадлежност към друга вяра и т.н. – т.е. върху дискриминацията по религиозна принадлежност. В таблицата ясно се вижда разделение над 50% от анкетираните в Източна Европа (Гърция, Босна, Армения, Грузия и Румъния) казват, че религията е много важна в живота им, в сравнение с приблизително една десета в Западна (Франция, Германия, Обединеното кралство, Дания, Чехия, Естония).



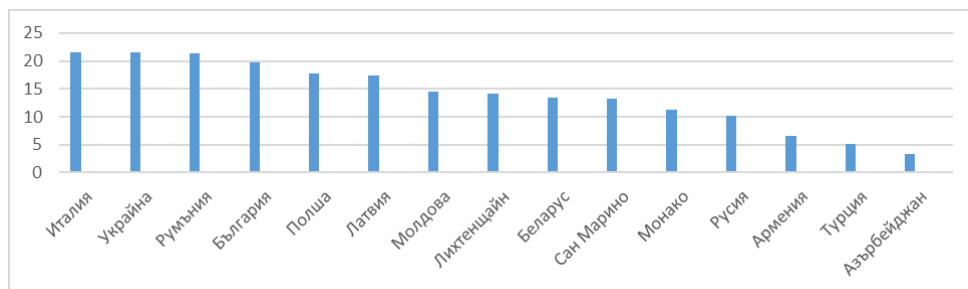
**Фиг. 7.** % на хората, които казват, че е много важно /не е важно да бъдеш християнин, за да споделяш тяхната национална идентичност

Източник: Pew Research Center, 2018

Ролята на религията при определянето на националната идентичност е доста силна при страните от източна Европа и това е интересен феномен. Още повече че това са страни от бившия социалистически блок, при които политическата система дълги години подтиска всички прояви на религиозна принадлежност. За повечето западноевропейски страни тази връзка е слаба или почти не съществува.

Както се вижда по-горе, мнозинството хора в повечето страни от Централна и Източна Европа обвързват християнството с националната идентичност. Интересен аспект в тази връзка дава и отношението към мястото на раждане. Мнозинството в тези страни смята, че фактът дали човек е роден в дадена държава и има потекло там е важен компонент на националната идентичност. Например 83% от възрастните в Унгария и 82% от възрастните в Полша казват, че е „много“ или „донякъде“ важно човек да е роден в страната, за да бъде „наистина унгарец“ или „истински поляк“. Същото твърдят и 72% от руснаците. В Западна Европа месторождението няма чак такова значение за определяне на националната идентичност. Данните от Швеция, Дания, Холандия и Норвегия казват, че „не е много“ или „изобщо не е“ важно човек да е роден в своята държава или да има семеен произход, за да бъде „истински швед“ и т.н.

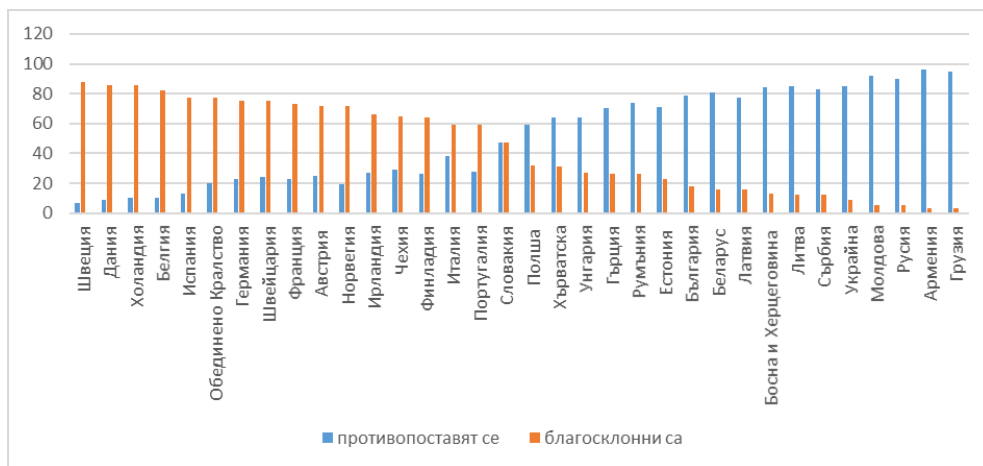
За разлика от тях данните за Португалия са по-различни – да се родиш в Португалия (81%) и да имаш португалско семейство (80%) е много важно, за да бъдеш „истински португалец“. Същото е валидно за Италия и Испания.



**Фиг. 8.** Държави, в които е трудно човек да бъде с хомосексуална ориентация (от 0 до 100%, като 0% отразява негативни политики и практики)

Източник: Pew Research Center, 2018

Азарбейджан, Турция и Армения са начело с най-дискриминиращи политики и практики спрямо хомосексуалните. Въпреки че Италия, Украйна, Румъния и България са първенци в класацията, анализът на данните показва, че са много далеч от реалното приемане на хората с различна сексуална ориентация – резултатите са около 20%, което реално означава, че няма политики за равни права на ЛГБТ.



**Фиг. 9.** % на хората, които са благосклонни/се противопоставят на разрешаването на законния брак между гейове/лесбийки

Източник: Pew Research Center, 2018

В световен мащаб повечето страни, които позволяват гей браковете, са в Западна Европа. Все пак редица държави от Западна Европа, включително



Италия, Швейцария, не допускат еднополови съюзи. И досега никоя държава в Централна и Източна Европа не е узаконила гей браковете.

Връзката между ценностите и културата от една страна и политиката от друга, ясно личи от получените резултати в таблица 10 и обяснява защо легализирането на брака между хомосексуални и транссексуални двойки в някои държави е факт, а в други – не:

- Бракът е разрешен в Австрия, Белгия, Дания, Англия и Уелс, Финландия, Франция, Германия, Исландия, Ирландия, Люксембург, Малта, Холандия, Северна Ирландия, Норвегия, Португалия, Шотландия, Испания, Швеция;
- Някакви форми на съжителство са легализирани, но не и брак: Андора, Хърватия, Кипър, Чехия, Естония, Гърция, Унгария, Лихтенщайн, Словения, Швейцария;
- Бракът не е разрешен, няма никакви легални форми на съжителство в: Албания, Армения, Беларус, Босна и Херцеговина, България, Косово, Латвия, Грузия, Литва, Македония, Молдова, Монако, Черна гора, Полша, Румъния, Русия, Сан Марино, Сърбия, Словакия, Турция, Украйна, Ватикана.

## Заклучение

Държавите в Европа имат сериозни различия в отношението на обществеността към религията, малцинствата и социалните въпроси като гей браковете и законните аборти. В сравнение със западноевропейците, по-малко централни и източноевропейци биха посрещнали мюсюлмани или евреи в техните семейства или квартали, биха позволили брак на гей или лесбийски двойки, биха разширили определението за национална идентичност, за да включат хора, родени извън тяхната държава. Всичко това дава отражение върху дискриминационните политики и практики, върху толерантността към различните.

Хофстеде и неговата класификация на културата (Hofstede, 2018) е изключително полезен при анализа на по-горните резултати и доизясняването на връзката дискриминация – култура:

**\*Измерението мъжественост/женственост**–обяснява по-консервативното (съответно – по-либерално) отношение към ролята на жените и хората с различна сексуална ориентация в социалния и трудовия живот. В по-мъжествените култури традиционното място на жената е в семейството, ролята ѝ основно се свързва с грижата за децата. Новите условия на труд, бързият прогрес в икономиката и политиката не успяват да наложат нови ценности и отношение към жената. И това рефлектира в дискриминационни практики, скрити зад квалификационни и компетентностни изисквания,

стъклени тавани и всевъзможни ограничения, които се поставят пред жените. Това ясно личи в получените резултати по отношение на дискриминацията в заетостта, образованието и заплащането, проследени в началото на статията. Държави със силно или умерено изразена мъжественост (по Хофстеде), в които имаше сериозни различия между данните на мъжете и жените, са Словакия, Унгария, Австрия, Великобритания, Италия, Швейцария, Германия, Ирландия, Чехия, Полша, Гърция. Държави с умерена или ясно изразена женственост, в които също има дискриминационни практики, но те са относително по-малък процент: Сърбия, Румъния, Хърватия, Турция, Франция, Португалия, Испания, Словения, Литва, Латвия, Норвегия, Дания, Швеция, Нидерландия.

**\*Толерантност към несигурността** – измерение на културата, отразяващо по-ниска степен на тревожност и стрес, склонност към експерименти. Показва обща predisпозиция и спокойно приемане на непознати ситуации, други култури, религии, сексуалност или раса. Противоположното „избягване на несигурността“ – неяснотата се приема като заплаха, непознатите ситуации /и хора/ предизвикват безпокойство и страх; по-малко иновации, различното е опасно и трябва да се избягва. Резултатите на Хофстеде отново следват данните за дискриминацията: държавите, които са отворени (умерено отворени/ към несигурността), са по-толерантни и приемащи различна вяра, религия, сексуална ориентация: Дания, Швеция, Великобритания, САЩ, Канада, Ирландия, Норвегия, Финландия, Естония, Нидерландия, Словакия. На другият полюс са: Австрия, Чехия, Люксембург, Италия, Полша, Хърватия, Франция, Словения, Румъния, Сърбия, Белгия, Турция, Русия, Португалия, Гърция.

**\*Властова дистанция** – държавите с малка властова дистанция са нетолерантни към неравенството и поддържат идеята за равни права; не гледат с добро око на привилегиите и проявите на статус. Такива са Австрия, Дания, Швейцария, Ирландия, Швеция, Норвегия, Финландия, Великобритания, Германия, Холандия. „Голямата властова дистанция“ предполага ясно изразена властова дистанция, наличие на символи за статус, спазване на йерархиите. Това са: Франция, Швейцария, Словения, Харватска, България, Сърбия, Русия, Словакия.

**\*Индивидуализъм** – няма интензивни отношения с рода и роднините; грижа за всеки, дори и за хората извън групата; свобода на избора. Колективистичната култура се характеризира с: грижа за „своите“, другите са „външни“; поддържане на хармонията в общността; мъжете и жените имат ясни роли. Индивидуалистични са: Великобритания, Австралия, Нидерландия, Унгария, Италия, Франция, Белгия, Дания, Швеция, Норвегия, Латвия, Германия, Швейцария. Колективистични: Русия, Румъния, Португалия, Турция, Гърция, Хърватска, Сърбия, България.

Промяната на ценностите и културата не е никак лесна задача и не може да мине без поставянето на много въпроси. Но новата политическа и икономическа реалност изисква и нов тип поведение, иначе конфликтите ще бъдат неизбежни. Прегледът на политиките, разпоредбите, дори на институциите, които са ангажирани с установяването, регламентирането и контрола на равни права показва, че политическа воля има. Изследвания и наблюдения на практиката на ниво организация показват стремеж към налагане на антидискриминационни нагласи. Според резултати от европейско изследване например „42% от анкетираните ръководители поддържат мнението, че прилагането на политики, които изключват третирането на служителите съобразно техните различия по пол, възраст, етническа принадлежност, религия, им помага да си осигурят и запазят висококвалифициран персонал“ (Пейчева, 2011). Антидискриминационните намерения и на бизнеса, и на управляващите са ясни. Но статистиката е категорична – дискриминационни проблеми има и това е сигнал, че всичко сторено до тук не е достатъчно.

Насоките и мерките, които могат да допълнят официалните стратегии и политики, следва да бъдат в областта на организационната култура. Фокусът на промяната трябва да бъде на ниво организация чрез засилване на ролята и значението на КСО, например:

- насърчаване на приемането на доброволни задължения на предприятия, основани на морални норми и ценности, с цел осигуряване на равни права. Правилният подход от страна на мениджмънта може да даде страхотни резултати по отношение на доброволчеството;
- разработване и внедряване на добри практики и инструменти за развитие на човешките ресурси – забележителен брой световни институции, работещи в областта на дискриминацията (част от тях цитирани в настоящата студия) разработват и поддържат сайтове и интернет платформи, в които се публикуват добри практики и примери за успешно управление на неравенствата. Те могат да бъдат особено полезни за намиране на идеи как да се постигне реално подобрене в условията на труд ;
- изграждане на позитивен имидж на компаниите в сферата на човешките взаимоотношения;
- разработване и прилагане на „специализирани комплексни тренинг интервенции (вкл. присъствени и електронни), в които се акцентира върху компетенциите за предоставяне на ефективна обратна връзка и развитие на компетенциите на хората в екипа (Атанасова, 2019) – обучението е и фактор, и условие за промяна. Няма как да се постигне висока толерантност без изменение в нагласите, в отношението, в знанията, в ценностите – все елементи, които се променят в следствие на обучение и тренинг;

Посочените мерки са само част от възможностите, които могат и трябва да бъдат приложени с цел създаване и налагане на трайни позитивни нагласи и толерантност към различията и в крайна сметка—до липса на дискриминационни практики.

### Бележки:

[1] Честотата на нископлатените работници се определя като дял на работниците на пълно работно време, които печелят по-малко от две трети от брутната медиана на доходите на всички работници на пълно работно време. Последната година е 2017 в седем страни, 2016 в пет окръга, 2015 в две страни, 2014 в осем страни. Страни с висок доход: заето население среднопретеглено покритие, обхващащо 86,2% (32 държави) от общото заето лице (OECD, 2019).

[2] Референтна година: първата половина на 2018 за Франция, Германия, Италия и Обединеното кралство; 2016 за Канада, Япония и САЩ. Източник: Франция, Германия, Италия и Обединеното кралство: Европейски институт за равенство между половете за 2018., Канада, Съединените щати и Япония: Делойт, 2016

### Референци:

Атанасова, М., (2019). Управление и развитие на човешките ресурси в организациите – съвременни тенденции и предизвикателства, Научни трудове на УНСС, брой 3, 2019, достъпно на: <http://unwe-research-papers.org/bg/journalissues/article/10106>

(Atanasova, M., Upravlenie na choveshkite resursi i razvitie v organizatsiite–poslednite tendentsii i predlozheniya, Nauchni dokladi na UNSS, br. 3, available at: <http://unwe-research-papers.org/bg/journalissues/article/10106>)

Колева-Стефанова, Д., (2019). Динамика, анализ и институционална рамка на раждаемостта в България, Научни трудове на УНСС—брой 3/2019, достъпно на: [http://unwe-researchpapers.org/uploads/ResearchPapers/RP\\_vol3\\_2019\\_No05\\_D%20Koleva-Stefanova.pdf](http://unwe-researchpapers.org/uploads/ResearchPapers/RP_vol3_2019_No05_D%20Koleva-Stefanova.pdf)

(Koleva-Stefanova, D., 2019, Dinamika, analiz i institutsionalna ramka na razhdaemostta v Bulgaria, Nauchni trudove na UNSS – br. 3/2019, available at: [http://unwe-research-papers.org/uploads/ResearchPapers/RP\\_vol3\\_2019\\_No05\\_D%20Koleva-Stefanova.pdf](http://unwe-research-papers.org/uploads/ResearchPapers/RP_vol3_2019_No05_D%20Koleva-Stefanova.pdf))

Пейчева, М., (2011). Ролята на корпоративната социална отговорност в осигуряването и развитието на човешките ресурси, Management and sustainable development, 3/2011, на разположение в [http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/30/30-06\\_M\\_Peicheva.pdf](http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/30/30-06_M_Peicheva.pdf)

(Peicheva, M. (2011) Rolyata na korporativnata sotsialna otgovornost v osiguryavaneto i razvitiето na choveshkite resursi, Management and sustainable development, 3/2011, na razpolozhenie v [http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/30/30-06\\_M\\_Peicheva.pdf](http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/30/30-06_M_Peicheva.pdf))

Пандурска, Р., (2010). Особенности на националните политики за интеграция на имигрантите в някои страни от ЕС /на примера на Испания, Италия, Португалия, Румъния и Хорандия, сп. Население, брой 3-4, 2010, достъпно на: [http://nasselenie-review.org/phocadownloadpap/3-4-2010/Pop\\_2010\\_3-4\\_090-112\\_23\\_preview.pdf](http://nasselenie-review.org/phocadownloadpap/3-4-2010/Pop_2010_3-4_090-112_23_preview.pdf)

(Pandurska, R., (2010). Osobenosti na natsionalnite politiki za integratsia na imigrantite v nyakoi strani ot ES /na primera na Ispania, Italia, Portugalia, Rumania i Khorandiya/sp. Naselenie, broy 3-4, 2010, Available at: [http://nasselenie-review.org/phocadownloadpap/3-4-2010/Pop\\_2010\\_3-4\\_090-112\\_23\\_preview.pdf](http://nasselenie-review.org/phocadownloadpap/3-4-2010/Pop_2010_3-4_090-112_23_preview.pdf))

Паунов, М., (2009). Ценностите на българите, Съвременен портрет на европейски фон, Университетско издателство „Стопанство“, 2009.

(Paunov, M., 2007, Tsennostite na bulgarite, Suvremenen portret na evropeiski fon, Universitetsko izdatelstvo „Stopanstvo“, 2009)

Eastern and Western Europeans Differ on Importance of Religion, Views of Minorities, and Key Social Issues, 29 october 2018, Available at: <https://www.pewforum.org/2018/10/29/eastern-and-western-europeans-differ-on-importance-of-religion-views-of-minorities-and-key-social-issues/>

ENAR Shadow Report–Racism and discrimination in employment in Europe 2013 – 2017, available at: [https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20107\\_shadowreport\\_2016x2017\\_long\\_v8\\_hr.pdf](https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20107_shadowreport_2016x2017_long_v8_hr.pdf) (accessed: 4.12.2019)

EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey Main results, 2014, FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, Available at: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results\\_tk3113640enc\\_1.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf) (accessed: 4.12.2019)

Fiske, S., (2000), Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind, and brain, European Journal of Social Psychology, 30, 2000, available at: <https://www2.psych.ubc.ca/~schaller/Psyc591Readings/Fiske2000.pdf>, (accessed: 17.12.2019)

Fundamental rights report 2018 – FRA opinions, FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, Available at: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2018> (accessed: 28.11.2019)

Islamophobia in Europe: Recent developments, January 2017, available at: [https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/islamophobia\\_data\\_2016.pdf](https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/islamophobia_data_2016.pdf) (accessed: 4.11.2019)

Global report „Workplace discrimination, a picture of hope and concern“, The world of work, the magazine of the ILO, № 47, june 2003, Available at:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms\\_080608.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080608.pdf), (accessed: 7.12.2019)

Global Wage Report 2018/19, What lies behind gender pay gaps, ILO – Geneva, available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (accessed: 01.12.2019)

Green Tristin, Work culture and discrimination, vol. 93, may 2005, California Law review, Available at: <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1297&context=californialawreview>, (accessed at: 12.12.2019)

Hofstede, H., (2018), <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/bulgaria/>

Kartolo, A., Catherine T. Kwantes, (2019). Organizational culture, perceived societal and organizational discrimination, Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 38 No. 6, 2019, Available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-10-2018-0191/full/pdf?title=organizational-culture-perceived-societal-and-organizational-discrimination>, (accessed: 11.12.2019)

Labour market access—a persistent challenge for youth around the world, ILO-STAT, Spotlight on work statistics, № 5, march 2019, Available at: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/stat/documents/publication/wcms\\_676196.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/stat/documents/publication/wcms_676196.pdf) (accessed: 30.11.2019)

ILO, (2019). A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all, International Labour Office—Geneva: available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf) (accessed: 4.12.2019)

Pew Research Center, (2018). Eastern and Western Europeans Differ on Importance of Religion, Views of Minorities, and Key Social Issues, october 29, 2018, Available at: <https://www.pewforum.org/2018/10/29/eastern-and-western-europeans-differ-on-importance-of-religion-views-of-minorities-and-key-social-issues/>(accessed: 10.10.2019)

Rockeach, M., (1973). The nature of human values, NY, Free press, 1973, p. 5.  
Eurostat, News Release, 40/2020, 8 March 2020: International Women’s Day—Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... even less in senior management positions, available at: [https://europa.eu/newsroom/content/8-march-2019-international-womens-day-only-1-manager-out-3-eu-woman%E2%80%A6-even-less-senior\\_en](https://europa.eu/newsroom/content/8-march-2019-international-womens-day-only-1-manager-out-3-eu-woman%E2%80%A6-even-less-senior_en),(accessed: 22.07.2020)

Swee Hoon Chuahe and colleagues, (2016), Religion, discrimination and trust across three cultures, European Economic Review, 90, 2016, available at: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0014292116300605?token=850245AF369C197159EC7329A631F0EC638D2A85B4CDE432C0F91E3A78AB4144987C1BA0EB81F9B614B9F4EF9C8C46126> (accessed: 20.12.2019)

The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum, Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf) (accessed: 22.12.2019)  
World Employment and Social Outlook – Trends 2019, International Labour Office • Geneva, Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_670542.pdf) (accessed: 7.12.2019)

## **ДИСКРИМИНАЦИЯ – ТЕНДЕНЦИИ И КУЛТУРАЛНИ ОСОБЕНОСТИ**

### **Резюме**

50 години след приемането на първите официални документи, показващи политическа и икономическа воля за премахване на различното третиране в труда и професиите, основано на пол, раса, религия, политически убеждения и сексуални предпочитания, дебатът за равноправие и липса на дискриминация все още е актуален. Настоящата разработка има за цел да изясни значението на ценностите и културата за подобряване достъпността до труд, възможностите за развитие и обучение в държави, в които се наблюдава дискриминация в труда и социалния живот. Основните изводи са, че преодоляването на дискриминационните практики е пряко свързано с действия в сферата на националните култури – формирането на нови ценностни системи, които биха могли да доведат до трайна промяна в поведението на отделния индивид, а оттам – и на цялата общност и държава.

**Ключови думи:** дискриминация, ценности, култура, стереотипи, заетост на жените

**JEL:** A10, I25, J16



## **DISCRIMINATION–TRENDS AND CULTURAL FEATURES**

Irina Danailova\*

### **Abstract**

50 years after the adoption of the first official documents demonstrating how the political and economic will eliminate different treatment in labour and occupations based on gender, race, religion, political beliefs and sexual preferences, the debate on lack of discrimination is still up to date. The aim of this paper is to clarify the importance of values and culture for improving accessibility to work, opportunities for education and training in countries where discrimination in labour and social life is observed. The main conclusions are that overcoming discriminatory practices is directly linked to actions in the field of national cultures – the creation of new value systems that could lead to a lasting change in individual behaviour, and hence–of the whole community and country.

**Key words:** discrimination, values, culture, stereotyping, employment

**JEL:** A10, I25, J16

---

\* Irina Danailova, PhD in Economics, Department of Human Resources and Social Protection, UNWE, email: irina.danailova@gmail.com