



Съвет на  
Европейския съюз

Брюксел, 18 март 2019 г.  
(OR. en)

6337/19

CONOM 20  
CFSP/PESC 119  
CONUN 13  
DEVGEN 25  
FREMP 19

## РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

---

От: Генералния секретариат на Съвета

Дата: 18 март 2019 г.

До: Делегациите

---

№ предх. док.: 6118/19

---

Относно: Насоки на ЕС в областта на правата на човека по отношение на  
недискриминацията във външната дейност

---

Приложено се изпращат на делегациите насоките на ЕС в областта на правата на човека по отношение на недискриминацията във външната дейност, приети на 3681-вото заседание на Съвета от 18 март 2019 г.

**Насоки на ЕС в областта на правата на човека по отношение на недискриминацията  
във външната дейност**

**Съдържание**

<b>1. Какво представлява дискриминацията?</b> .....	5
<b>1.1 Понятия в областта на недискриминацията</b> .....	8
<b>2. Как да се борим с дискриминацията — предотвратяване и забрана на дискриминацията</b> .....	12
<b>3. Оперативни насоки</b> .....	18
<b>3.1 Борба с дискриминацията чрез двустранно сътрудничество и диалог</b> .....	20
<b>3.2 Борба с дискриминацията посредством сътрудничеството за развитие и хуманитарната помощ от ЕС</b> .....	25
<b>3.3 Борба с дискриминацията посредством многостранното сътрудничество</b> .....	29
<b>3.4 Борба с дискриминацията посредством подкрепа за усилията на гражданското общество</b> .....	31
<b>4. Последващи действия и преразглеждане на насоките на ЕС в областта на правата на човека относно недискриминацията</b> .....	33
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ I: Международните инструменти за правата на човека, инструментите на Международната организация по труда (МОТ) и инструментите на международното хуманитарно право имат особено важно значение за премахването на дискриминацията</b> .....	34
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ II: Къде да научите повече: уебсайтове на ЕС, неговите институции и агенции и на международни и регионални организации</b> .....	36

## Въведение

Забраната на дискриминацията е един от най-важните принципи на международното право в областта на правата на човека. След приемането на Всеобщата декларация за правата на човека през 1948 г. в Париж на този принцип е обръщано допълнително внимание в инструментите в областта на правата на човека, разработвани и въведени в националните законодателства на повечето страни по света. Забраната на дискриминацията е основен принцип в учредителните договори на Европейския съюз<sup>1</sup>, в Хартата на основните права на Европейския съюз<sup>2</sup> и в Европейската конвенция за правата на човека.

Въпреки яснотата на международното право в областта на правата на човека за забрана на дискриминацията милиони хора продължават да се сблъскват с дискриминация, която не им позволява да се възползват изцяло от човешките си права и да развият пълния си потенциал като равноправни и активни членове на обществото. Дискриминацията може да доведе до социални размирици, насилие, конфликти и принудително разселване. Освен драматичната човешка цена, дискриминацията носи и огромни икономически разходи под формата на бедност и пропуснати възможности не само за отделните хора и техните семейства, но и за цялото общество. Тъй като забраната на дискриминацията е основен градивен принцип на Европейския съюз (ЕС), той е твърдо ангажиран с борбата срещу всички форми на дискриминация на собствената си територия, както и в света като цяло.

---

<sup>1</sup> Цитати от Договора за Европейския съюз (ДЕС) и Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС): а) *член 2 от ДЕС*: Съюзът се основава на **ценностите на зачитане на човешкото достойнство**, на свободата, демокрацията, **равенството**, правовата държава, както и на зачитането на правата на човека, **включително правата на лицата, които принадлежат към малцинства**. Тези ценности са общи за държавите членки в общество, чиито характеристики са плурализмът, **недискриминацията**, толерантността, справедливостта, солидарността и равенството между жените и мъжете. б) член 3, параграф 3 от ДЕС. Съюзът установява вътрешен пазар. Той работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на балансиран икономически растеж и ценова стабилност, силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес, и високо равнище на защита и подобряване качеството на околната среда. Той насърчава научния и техническия прогрес. **Той се бори срещу социалното изключване и дискриминациите и насърчава социалната справедливост и закрила, равенството между жените и мъжете**, солидарността между поколенията и защитата на правата на детето. Той насърчава икономическото, социалното и териториалното сближаване, както и солидарността между държавите членки. Той зачита богатството на своето културно и езиково многообразие и следи за опазването и развитието на европейското културно наследство. в) член 10 от ДФЕС При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

<sup>2</sup> Хартата се отнася за всички държави — членки на ЕС, когато прилагат правото на ЕС, и за всички институции и органи на ЕС във всички техни действия.

Борбата с всички форми на дискриминация се определя като приоритет на ЕС и в Стратегическа рамка на ЕС относно правата на човека и демокрацията от 2012 г.<sup>3</sup> Планът за действие на ЕС за периода 2015—2019 г. предвижда разработването на инструменти на ЕС за недискриминация.

Настоящите насоки на ЕС в областта на правата на човека по отношение на недискриминацията изпълняват Плана за действие на ЕС относно правата на човека и демокрацията и същевременно допълват оперативните инструменти на Европейската комисия за сътрудничество за развитие в контекста на документа „Основа на правата подход на ЕС към сътрудничеството за развитие, който обхваща целия спектър на правата на човека“ (ОПП).

Борбата с дискриминацията е и хоризонтална цел. Пример в това отношение е общата схема от преференции на ЕС (ОСП). Схемата предоставя едностранни търговски предимства на уязвими развиващи се страни, включително най-слабо развитите страни, които се ползват с почти пълен достъп до пазара на ЕС в рамките на принципа „Всичко освен оръжие“.

Съгласно Регламента на ЕС за ОСП трябва да се спазват централните принципи, залегнали в основополагащите международни конвенции за правата на човека и трудовите права. Сред тях са Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация (1965 г.); Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (1979 г.); и Конвенция № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите (1958 г.). Още по-далеч се отива по отношение на страните, които се ползват от специалния насърчителен режим за устойчиво развитие и добро управление (ОСП+): те трябва да ратифицират и приложат 27 международни конвенции, включително конвенции относно човешките и трудовите права, околната среда и доброто управление. Изпълнението на тези задължения се наблюдава от ЕС<sup>4</sup>.

Насоките на ЕС за недискриминация са предназначени да допълват и укрепват други насоки на ЕС относно правата на човека<sup>5</sup> с цел:

- Повишаване на ефективността на ЕС в борбата срещу дискриминацията на каквато и да е основа
- Засилване на видимостта и осведомеността за ценностите и действията на ЕС в борбата с дискриминацията

---

<sup>3</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/en/pdf>

<sup>4</sup> Регламент (ЕС) № 978/2012 на Европейския парламент и на Съвета за прилагане на схема от общи тарифни преференции, включително приложение VIII към него „Основни конвенции на ООН/МОТ в областта на правата на човека и трудовите права“.

<sup>5</sup> За всички насоки на ЕС в областта на правата на човека вж. [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en)

Насоките в областта на правата на човека по отношение на недискриминацията предоставят концептуални и оперативни указания за политиката на ЕС в областта на правата на човека във външната дейност. Те използват за основа и разясняват европейските и международните стандарти и норми в областта на правата на човека по отношение на забраната на дискриминацията и утвърждаването на недискриминацията. Освен това те дават на институциите и служителите на ЕС и държавите — членки на ЕС, ясни политически указания, които да бъдат използвани в сътрудничеството и контактите с трети държави, международни организации и организации на гражданското общество.

## 1. Какво представлява дискриминацията?

**Дискриминация е всяко различно третиране на лице или група лица на забранено основание, което няма обективна и разумна обосновка<sup>6</sup>.** Забранените основания са определени в международното право в областта на правата на човека. Изброените в списъка по-долу основания са взети от Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ — член 2), Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация, Европейската конвенция за правата на човека и Протокол 12 към нея, Хартата на основните права на Европейския съюз, Конвенция № 98 относно правото на организиране и колективно договаряне<sup>7</sup> на Международната организация на труда (МОТ), както и четирите Женевски конвенции и двата допълнителни протокола към тях<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Вж. ЕКРН (Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността): Обща политическа препоръка № 7, точка 1, буква б).

<sup>7</sup> Член 1 от Конвенция № 98 на МОТ „работниците имат право на адекватна защита срещу актове на дискриминация срещу профсъюзите“

<sup>8</sup> (Първа) Женевска конвенция за подобряване участието на ранените и болните от въоръжените сили при бойни действия на сушата, 1949 г., (Втора) Женевска конвенция за подобряване участието на ранените, болните и претърпелите корабкрушение от въоръжените сили при бойни действия по море, 1949 г., (Трета) Женевска конвенция относно третирането на военнопленниците, 1949 г., (Четвърта) Женевска конвенция относно закрилата на цивилните лица, 1949 г. Допълнителен протокол I относно защитата на жертвите на международни въоръжени конфликти и Допълнителен протокол II относно защитата на жертвите на немеждународен въоръжен конфликт. Те образуват основата на международното хуманитарно право (МХП).

**Забранени основания за дискриминация, посочени в обвързващи международни инструменти за правата на човека, международни инструменти в областта на труда, инструменти на международното хуманитарно право и Хартата на основните права на Европейския съюз**

Възраст

Рождение или друг статут

Цвят на кожата

Произход

Увреждане

Генетична характеристика

Език

Принадлежност към национално малцинство/асоциация с национално малцинство

Членство в профсъюзи

Национален, етнически или социален произход

Политически или други възгледи

Собственост (икономически статут)

Раса

Вероизповедание или убеждения

Пол

Сексуална ориентация

Друг статут/други подобни критерии

## Съображения, свързани с основанията

„Друг Статут/Други подобни критерии“

Завършването на списъка на забранените основания с „друг статут“ в международните инструменти за правата на човека (или с „или други подобни критерии“ в международното хуманитарно право) означава, че списъкът на забранените основания за дискриминация е неизчерпателен, и по този начин подчертава, че човешките права се отнасят за всички хора/всеки човек без каквото и да е разграничаване<sup>9</sup>.

„Раса“: Трябва да се отбележи, че настоящите насоки използват и тълкуват понятието „раса“ в съответствие с международното и европейското право в областта на правата на човека, и следователно не означава приемане на теориите, които се опитват да докажат съществуването на отделни човешки раси<sup>10</sup>.

„Произход“: Често се използва взаимозаменяемо с понятието „раса“. Терминът „произход“ обаче не се отнася единствено до „расата“ и има значение и приложение, което допълва останалите забранени основания за дискриминация. Комитетът<sup>11</sup> утвърждава също, че дискриминацията на основа на „произхода“ включва дискриминацията срещу членовете на общности, основани на форми на социална стратификация, например системата на кастите или други подобни системи на унаследен статут.

---

<sup>9</sup> Като примери за основанията, които могат да бъдат включени в понятието „друг статут“, се посочват решенията на Европейския съд по правата на човека, който отсъжда, че дискриминацията въз основа на, наред с другото, серопозитивност (Kiyutin/Русия — жалба № 2700/10), неузаконеност (незаконородено лице) (Mazurek/Франция — жалба № 34406/97), сексуална ориентация и полова идентичност (Identoba и др./Грузия — жалба № 73235/12), здравен статус (Novruk и др./Русия — жалба № 31039/11) и медицинско състояние (G.N. и други/Италия — жалба № 43134/05) е забранена съгласно член 14 (забрана за дискриминация) от Европейската конвенция за правата на човека.

<sup>10</sup> Съображение 6 от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход: „Европейският съюз отхвърля всички теории, които се опитват да докажат съществуването на отделни човешки раси. Употребата на понятието „раса“ в тази директива не означава приемането на подобни теории.“

<sup>11</sup> Комитетът на ООН за премахване на расовата дискриминация в своята обща препоръка № 29.

„Увреждания“: Съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания<sup>12</sup> в категорията на хората с увреждания се включват лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки<sup>13</sup> би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото на равни начала с останалите хора.

## 1.1 Понятия в областта на недискриминацията

### Дискриминация *de jure* и *de facto*

В правните и политическите документи се прави разграничение между дискриминация *de jure* и *de facto*. Дискриминация *de jure* е налице, когато съществуващите закони и политики са дискриминационни сами по себе си или дават възможност за дискриминация, докато дискриминация *de facto* възниква, когато законът или политиката сами по себе си не са дискриминационни, но тяхното изпълнение и прилагане има дискриминационно въздействие<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Следва да се отбележи, че Европейският съюз е страна по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

<sup>13</sup> Що се отнася до формулировката „различни пречки“, достъпността следва да се разглежда като предпоставка за упражняването на всички човешки права и основни свободи от хората с увреждания. Вж. също Общ коментар № 6 (2018) относно равенството и недискриминацията на Комитета за правата на хората с увреждания (CRPD/c/GC/6).

<sup>14</sup> Работната група на Съвета по правата на човека по въпросите на дискриминацията срещу жените в законодателството и на практика описва двата вида дискриминация (тук спрямо жените) по следния начин: *Дискриминацията може да бъде de jure, когато текстът на един закон или политика съдържа дискриминационни разпоредби, или de facto, когато законът или политиката сами по себе си не са дискриминационни, но тяхното изпълнение и прилагане оказва отрицателно въздействие върху жените. Дискриминацията de facto може да произтича и от по-общи практики, например култура, традиции и стереотипи, които отказват на жените пълно равенство и упражняване на техните права. Дългогодишната историческа и структурна неравнопоставеност, с която в много случаи се сблъскват например малцинствените групи, също може да допринесе за de facto дискриминация.*



## Пряка и непряка дискриминация

Съгласно директивите на ЕС за недискриминация<sup>15</sup> „пряка дискриминация“ има, когато едно лице бива третирано по-малко благоприятно отколкото се третира, било е или би се третирано друго лице в съпоставима ситуация въз основа на расов или етнически произход. „Непряка дискриминация“ има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от дадена раса или етнически произход в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими<sup>16</sup>. Въпреки че примерите по-горе се отнасят до основания, свързани с расовия и етническия произход, следва да се подчертае, че пряка и непряка дискриминация може да има на всякакво основание.

## Структурна дискриминация<sup>17</sup>

Пряката и непряката дискриминация понякога се допълват с понятията „структурна дискриминация“, „институционална дискриминация“ или „системна дискриминация“. С тези понятия се описва изключването и дискриминацията, на които са подложени цели групи хора, споделящи едни и същи характеристики или основания за дискриминация. „Структурната дискриминация“ се отнася до правила, норми, практики, модели на нагласа и поведение в институциите и други обществени структури, които, съзнателно или несъзнателно, представляват пречка за групи или лица при достъпа до същите права и възможности като другите и които допринасят за по-неблагоприятни резултати за тях, отколкото за по-голямата част от населението<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Използваният пример е от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход.

<sup>16</sup> Вж. също Общ коментар № 20 на Комитета по икономически, социални и културни права (на Международния пакт за икономически, социални и културни права): Пряка дискриминация има, когато едно лице бива третирано по-малко благоприятно от друго лице в подобно положение по причина, свързана с някое от забранените основания. Непряката дискриминация е свързана със законите, политиките или практиките, които на пръв поглед изглеждат неутрални, но имат непропорционално въздействие върху упражняването на правата поради някое от забранените основания за дискриминация

<sup>17</sup> Следва да се отбележи, че в международното право или правото на ЕС няма установено определение за „структурна дискриминация“ или за „дискриминация по асоциация или презумпция“.

<sup>18</sup> Обща политическа препоръка № 2 (параграф 20) на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността: <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Дискриминация по асоциация и презумпция<sup>19</sup>

Този вид дискриминация често се нарича асоциативна дискриминация, тъй като пострадалият е жертва на дискриминация поради асоциация с друго лице или лица, които са основната мишена на предразсъдъците на извършителя. Асоциативната дискриминация може да се прояви във връзка с много различни основания, включително увреждания, и по същество е свързана с „основанията по асоциация“. Тясно свързана с понятието „дискриминация по асоциация“ е дискриминацията по презумпция. В този случай пострадалият е подложен на дискриминация поради презумпцията, че е мишена или е част от група, която е мишена на предразсъдъците на извършителя.

### Дискриминационно профилиране

Въпреки липсата на установено определение за „дискриминационно профилиране“ в международното право или правото на ЕС дискриминационното профилиране се описва като подозирането или превръщането в мишена на лице, например в контекста на сигурността и правоприлагането, на базата на стереотипи, свързани със забранените основания за дискриминация, а не на конкретно подозрение<sup>20</sup>.

През последните години се обръща все по-голямо внимание на предотвратяването на дискриминационното расово или етническо профилиране в сектора на сигурността и правоприлагането, както и в граничния и имиграционния сектор. Като представители на държавата служителите в областта на сигурността и правоприлагането имат стриктното задължение да изпълняват задачите си при пълно спазване на правата на човека и законите за забрана на дискриминацията.

---

<sup>19</sup> Вж. бележка под линия 17.

<sup>20</sup> Агенцията на ЕС за основните права разработи ръководство за по-ефективна полицейска дейност, разбиране и предотвратяване на дискриминационното етническо профилиране: <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling> Забраната за дискриминация не означава, че личните характеристики не могат да се използват като основателни фактори за профилиране в контекста на разследването на престъпления или гранични проверки (вж. раздел 2.4 от ръководството на Агенцията на ЕС за основните права). Трябва обаче да има разумни основания за подозрение въз основа на информация, различна от защитените основания.

## Множествена дискриминация

Хората могат да бъдат подложени на дискриминация на повече от едно основания. В Директивата за равенството в областта на заетостта<sup>21</sup> и посочената по-горе Директива за равнопоставеността на расите<sup>22</sup> изрично се упоменава множествената дискриминация. Сред инструментите на ООН в областта на правата на човека Конвенцията за правата на хората с увреждания е единственият инструмент за правата на човека, в който се упоменава множествената дискриминация:

*Изразявайки загриженост относно трудностите, пред които са изправени хората с увреждания, подложени на множествени или утежнени форми на дискриминация по признак на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален, етнически, общностен или социален произход, имотно състояние, място на раждане, възрастов или друг статус<sup>23</sup>.*

Множествената дискриминация е свързана с понятието „припокриваща се дискриминация“, което се отнася до ситуация, при която няколко основания си взаимодействат едновременно по такъв начин, че стават неделими, и тази комбинация създава ново основание за дискриминация.

## Недискриминацията и равенството като взаимно допълващи се

Принципите за недискриминация и равенство често се описват като допълващи се принципи и са залегнали в член 1 от Всеобщата декларация за правата на човека, в който се заявява, че всички човешки същества се раждат свободни и **равни** по достойнство и права, както и в член 2, който гласи, че всеки човек има право на всички права и свободи, провъзгласени в „тази декларация“, без каквото и да е разграничение. Посочените по-горе директиви на ЕС за равенството в областта на заетостта и за равнопоставеността на расите си поставят за цел да „сздадат рамка за борба срещу дискриминацията на основанията (посочени в директивите) с оглед прилагането в държавите членки на принципа за **равно** третиране“.

---

<sup>21</sup> ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО на СЪВЕТА от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

<sup>22</sup> В съображение 14 от Директивата

<sup>23</sup> Буква „п“ от преамбюла на Конвенцията за правата на хората с увреждания.

## 2. Как да се борим с дискриминацията — предотвратяване и забрана на дискриминацията

Всяка отделна държава трябва да предприеме стъпки за ефективно предотвратяване и премахване на дискриминацията. Тези стъпки са добре описани в правото в областта на човешките права, както и в общите политически препоръки на органите за мониторинг на договорите. В настоящия раздел се описват основните характеристики на мерките за борба с дискриминацията.

### Общи политики за недискриминация

При утвърждаването и защитата на принципите на недискриминация международното право в областта на правата на човека изисква от държавите да използват всички подходящи средства за премахване на дискриминацията, включително в социалната, икономическата, културната и други сфери. Това включва политически, законодателни и административни мерки, които може да бъдат допълнително конкретизирани, например въвеждане на обучение и образование в областта на правата на човека, както и на информационни програми за обществеността, включително насърчаване на взаимното разбирателство, толерантността и мира. Много държави разработват национални планове за действие. По отношение на борбата с расизма и ксенофобията, препоръките на провелата се през 2001 г. Световна конференция срещу расизма, расовата дискриминация, ксенофобията и свързаната с тях нетърпимост също включваха разработването на планове за действие. Службата на Върховния комисар по правата на човека е изготвила практическо ръководство относно създаването на национални планове за действие срещу расовата дискриминация<sup>24</sup>.

Европейската комисия срещу расизма и нетърпимостта (ЕКРН), която е орган за наблюдение към Съвета на Европа, също е публикувала общи политически препоръки под формата на насоки за разработването на политики за недискриминация<sup>25</sup>. В рамките на Европейския съюз националните стратегии на много държави — членки на ЕС, за интегриране на ромите също са пример за национални планове за действие.

В областта на заетостта и професиите няколко конвенции на Международната организация на труда (МОТ), две от които са класифицирани от МОТ като основополагащи конвенции, препоръчват разработването на национални политики.

---

<sup>24</sup> <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

<sup>25</sup> Вж. например [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp).

Първата е Конвенция № 100 на МОТ за равенството в заплащането. Тя изисква от ратифициралите я държави да насърчават и гарантират прилагането спрямо всички работници на принципа за равно заплащане на мъжете и жените работници за труд с еднаква стойност. Втората е Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите, която е с по-общ обхват и изисква от ратифициралите я държави да разработят и прилагат национални политики за насърчаване на равните възможности и третиране по отношение на заетостта и професиите с оглед премахването на всякаква дискриминация. Освен това, приетата през 1998 г. декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда<sup>26</sup> обвързва държавите — членки на МОТ, да зачитат, утвърждават и реализират тези принципи и основни права, включително премахването на дискриминацията в областта на заетостта и професиите, независимо дали са ратифицирали горепосочените две основополагащи конвенции. През 2017 г. МОТ прие и резолюция относно основните принципи и права в областта на труда<sup>27</sup>, в която се подновява ангажиментът и се предвиждат конкретни действия в тази област, включително разработването на политики за недискриминация.

### **Забраната на дискриминацията в законодателството**

Много държави са приели законодателство, което, в съответствие с международното право в областта на правата на човека, изрично забранява дискриминацията. В много страни забраната на дискриминацията, както и равнопоставеността на всички хора са залегнали в националната конституция и са допълнени с по-подробна национална правна уредба, която включва основанията за дискриминация. Създадени са съдебни и административни структури, институции и механизми за предотвратяване и прилагане на забраната на дискриминацията. Дискриминационните нагласи и предразсъдъците често се проявяват в публично подбуждане към омраза и насилие, насочени към лице или група, притежаващи защитени характеристики, под формата на расистки или ксенофобски изказвания, насаждащи омраза, както и актове на насилие (престъпления от омраза). Поради това е важно забраната на дискриминацията да се допълва със законова забрана за публично подбуждане към омраза и насилие, както и за престъпления от омраза и подбуждане към тях, при пълно зачитане на свободата на изразяване<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>27</sup> Вж. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561873.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561873.pdf)

<sup>28</sup> Добър пример представлява законодателството на ЕС относно подбуждането към омраза и насилие: Рамково решение 2008/913/ПВР на Съвета от 28 ноември 2008 година относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателното право

## Ефективни правни средства за защита

Като минимум законите трябва да предвиждат подходящи средства за защита срещу дискриминация и виктимизация. Тук се включва достъпът до правосъдие, раздавано от съдебни инстанции или други компетентни административни органи, които могат да гарантират ефективни правни средства за защита на жертвите, включително обезщетение за понесени вреди. За постигането на ефективна защита е важно извършителите на дискриминацията да бъдат подведени под отговорност, а правните санкции за нарушаването на антидискриминационното законодателство да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи<sup>29</sup>.

## Разумни улеснения

В Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (КПХУ, 2007 г.) „разумни улеснения“ означава необходими и подходящи модификации и приспособления, които не водят до непропорционална или ненужна тежест и са необходими в конкретен случай, за да се осигури на лицата с увреждания упражняването, наравно с останалите хора, на всички човешки права и основни свободи. КПХУ предписва на държавите — страни по Конвенцията, да предприемат всички необходими действия за осигуряването на разумни улеснения. Осигуряването на разумни улеснения може да бъде от значение и във връзка с други основания за дискриминация, например основаващите се на религията или убежденията. Директивата на Съвета на ЕС за равно третиране в областта на заетостта и професиите също съдържа разпоредба относно разумните улеснения<sup>30</sup>.

## Универсален дизайн

Пак според КПХУ понятието „универсален дизайн“ означава дизайн на изделия, жизнена среда, програми и услуги, който да е такъв, че те да могат да се ползват в максимална степен от всички хора, без да се налага адаптиране или специализиран дизайн. Понятието „универсален дизайн“ не изключва наличието на спомагателни уреди и пособия за определени групи лица с увреждания, когато това се налага.

---

<sup>29</sup> Добър пример в това отношение е Директивата на ЕС за правата на жертвите (Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 година за установяване на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления и за замяна на Рамково решение 2001/220/ПВР на Съвета).

<sup>30</sup> Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

## Специални мерки и утвърдителни действия

Съгласно предписаното от международното право в областта на правата на човека, конституциите и законите на някои държави съдържат специфични разпоредби за премахване на неравенството и мерки за насърчаване на равнопоставеността, които често се наричат специални мерки или утвърдителни действия. Така например в член 4 от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) се предвиждат специални мерки: *„Приемането от държавите — страни по Конвенцията, на временни специални мерки за ускоряване на фактичката равнопоставеност между мъжете и жените не се разглежда като дискриминация, но по никакъв начин не води като следствие до запазването на неравни или отделни стандарти: тези мерки се прекратяват при постигане на целите за равни възможности и третиране.“* По подобен начин Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания предвижда „специфични мерки“, необходими за ускоряването или постигането на *фактическа* равнопоставеност на хората с увреждания<sup>31</sup>.

Много държави прилагат квотни системи за насърчаване на по-голямо равенство, като оказват подкрепа на хора, принадлежащи към групи, които се сблъскват или са се сблъскали с дълбоко вкоренена дискриминация, така че те да имат същите възможности като останалите, например при достъпа до образование или заетост. В някои държави се определят и квоти, за да се гарантира участието на представители на малцинствените групи в политическите представителни органи, като например националните парламенти.

---

<sup>31</sup> Друг пример е Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, в член 1.4 от която се посочва, че: *„Специалните мерки, предприети единствено с цел да се гарантира подходящ напредък на хора или групи с определен расов или етнически признак, нуждаещи се от такава защита, каквато може да е необходима, за да се осигури на такива групи или хора равноправно ползване или упражняване на човешките права и основните свободи, не се считат за расова дискриминация, при условие обаче че тези мерки няма да доведат до запазването на отделни права за различни расови групи и че ще бъдат преустановени след постигането на целите, за които са били предприети“.*

## Наблюдение и оценка

За да бъдат ефективни мерките за борба с дискриминацията, е необходимо постоянно наблюдение на положението с дискриминацията, така че да се извършва правилна оценка на влошаването или напредъка. Точните оценки на състоянието на дискриминацията позволяват да се предприемат действия, основани на факти, и мерки за коригиране на отрицателните тенденции или за допълнително укрепване на положителното развитие. Освен това, докладите за мониторинг и оценка и данните от тях са основни елементи на националните доклади, които държавите<sup>32</sup> са длъжни да представят на органите, отговарящи за конвенциите за правата на човека, за всеобщия периодичен преглед на Съвета по правата на човека и надзорните органи на МОТ. По отношение на ЕС, член 13 от Директивата за равно третиране на лица без разлика на расата изисква от националните органи за насърчване на равното третиране (органи за равно третиране), каквито всички държави — членки на ЕС, са задължени да имат, наред с другите си задачи да „провеждат независими проучвания относно дискриминацията“ с цел анализиране на свързаните проблеми и проучване на възможните решения<sup>33</sup>. Мониторингът в някои държави е възложен на специални правителствени агенции. В някои държави тези агенции се подпомагат от националните статистически служби при провеждането на проучвания и събирането на данни<sup>34</sup>. В ЕС държавите членки също се ползват от работата на Агенцията за основните права за събиране на данни, наблюдение и проучвания, свързани с дискриминацията, които обхващат целия Съюз. Статистически данни по пол и възрастови групи, както и данни за уврежданията<sup>35</sup>, могат да се намерят и на уебсайта на Евростат<sup>36</sup>.

<sup>32</sup> Както и ЕС съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания

<sup>33</sup> Член 13 и съображение 24 от Директивата за равно третиране на лица без разлика на расата

<sup>34</sup> При събирането на данни трябва да се съблюдава подход, основан на правата на човека. За тази цел СВКПЧ е разработила указания за основан на човешките права подход към събирането и разбивката на данни.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

Европейската комисия публикува Европейски наръчник относно данните за равнопоставеността, който цели да насърчава равенството и да допринесе в борбата с дискриминацията в ЕС чрез анализ на това защо и какви видове данни следва да се събират по отношение на равенството и дискриминацията, като същевременно се гарантира защитата на личните данни и неприкосновеността на личния живот и анонимността на лицата. Освен това през юли 2018 г. подгрупата „Данни относно равнопоставеността“ към групата на високо равнище на ЕС за недискриминация, равни възможности и многообразие публикува насоки за подобряване на събирането и използването на данни относно равнопоставеността.

<sup>35</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics)

<sup>36</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>



## Национални институции по правата на човека и органи за равно третиране

Задълженията за оценка и наблюдение понякога се възлагат на специални органи за борба с дискриминацията, например националните органи за равно третиране (както е в държавите — членки на ЕС<sup>37</sup>, и в държавите — членки на Съвета на Европа<sup>38</sup>). Другаде с тази задача са натоварени националните институции по правата на човека, например националните Комисии по правата на човека или омбудсмана.

Според законодателството на ЕС органите за равно третиране, които трябва да бъдат създадени съгласно Директивата за равно третиране на лица без разлика на расата и Директивата за равно третиране на мъжете и жените<sup>39</sup>, трябва да могат да предоставят независима правна помощ на жертвите на дискриминация; да провеждат независими проучвания относно дискриминацията; да публикуват независими доклади и да изготвят препоръки по всички въпроси, които се отнасят до дискриминацията. За да се гарантира, че органите за равно третиране работят по ефективен и независим начин, на държавите — членки на ЕС, се препоръчва да вземат предвид препоръката на Комисията относно стандартите за органите по въпросите на равенството, приета на 22 юни 2018 г. (C (2018) 3850 final)<sup>40</sup>. Тази препоръка се отнася най-вече до държавите членки и съдържа множество стандарти относно мандата на органите за равно третиране, тяхната независимост, ресурси, достъп и достъпност, както и способността им за координация и сътрудничество на национално и международно равнище.

На равнището на Съвета на Европа Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ECRI) прие на 7 декември 2017 г. преработена Обща политическа препоръка № 2 „Органите за равно третиране в борбата с расизма и нетолерантността на национално равнище“ за допълнително укрепване на ефективността, работата и независимостта на органите за равно третиране<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Законодателството на ЕС в областта на равното третиране изисква от държавите членки да създадат орган за равно третиране. Държавите членки са изпълнили Директивата за равно третиране на лица без разлика на расата (2000/43/ЕО) и Директивата за равно третиране на мъжете и жените (2010/41) чрез определянето на някоя от съществуващите институции или създаването на нова институция, която да изпълнява задачите, възложени от новото законодателство.

<sup>38</sup> За повече информация относно Съвета на Европа (СЕ) вж. приложение II.

<sup>39</sup> Директива 2004/113/ЕО, Директива 2006/54/ЕО (преработена) и Директива 2010/41/ЕС

<sup>40</sup> Може да се намери на адрес: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

<sup>41</sup> Първоначалната препоръка № 2 беше приета на 13 юни 1997 г. Може да се намери на адрес: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

Парижките принципи, приети от Общото събрание на ООН през 1993 г.<sup>42</sup>, представляват принципите за компетентността и отговорностите на националната институция по правата на човека (НИПЧ) в насърчаването и защитата на човешките права. Съгласно Парижките принципи борбата срещу всички форми на дискриминация, и в частност расовата дискриминация, чрез повишаване на обществената осведоменост, по-специално чрез информация и образование, е отговорност на националните институции по правата на човека. НИПЧ могат също да извършват подробен преглед на законодателството и административните разпоредби и да правят препоръки за приемането на нови закони или изменения, така че да се постигне по-голямо съответствие с принципите за правата на човека.

Съгласно Парижките принципи НИПЧ могат също да създават механизми за подаване на жалби. Механизмите за подаване на жалби позволяват на НИПЧ да изслушват и разглеждат жалби и петиции, внесени от физически лица или гражданското общество, да анализират конкретния въпрос, да проучват и препоръчват възможни решения, включително чрез помирителна процедура, и да предоставят конкретна помощ на жертвите в търсенето и достъпа до средства за правна защита.

### **3. Оперативни насоки**

#### **Средства, инструменти и действия на ЕС за борба с дискриминацията в рамките на политиката на ЕС в областта на правата на човека във външната дейност**

В контекста на общата външна политика и политика на сигурност и като част от политиката в областта на правата на човека ЕС ще използва всички свои инструменти, включително чрез укрепване на полезните взаимодействия при изпълнението на насоките на ЕС за правата на човека, за да гарантира и утвърждава спазването на забраната на дискриминацията.

---

<sup>42</sup> Резолюция А/48/134 на Общото събрание на ООН

Всички насоки на ЕС в областта на правата на човека предлагат указания, приложими за борбата с дискриминацията, но следните насоки по отношение на правата на човека са от особено значение:

*Насоки на ЕС относно защитниците на правата на човека (2008 г.)*

*Насилието срещу жените и момичетата и борбата с всички форми на дискриминация спрямо тях (2008 г.)*

*Насоки на ЕС относно децата и въоръжените конфликти (2008 г.)*

*Насърчаване и защита на упражняването на всички човешки права от лесбийките, гейовете, бисексуалните, трансполовите и интерсексуалните лица (ЛГБТИ) (2013 г.)*

*За утвърждаването и защитата на свободата на религията и убежденията (2013 г.)*

*Насоки относно правата на детето (2017 г.)*

Освен това Планът за действие на ЕС относно равенството между половете за периода 2016—2020 г.<sup>43</sup> съдържа оперативни насоки относно равнопоставеността на мъжете и жените, оправомощаването на жените и момичетата и премахването на всички форми на насилие, основано на пола<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Заключение на Съвета във връзка с Плана за действие относно равенството между половете за периода 2016—2020 г. от 26 октомври 2015 г. (13201/15) (GAP II) за външните отношения цели да гарантира ефективно изпълнение на ангажиментите на ЕС по отношение на равенството между половете, повишена отчетност чрез определяне на очакваните резултати и проследяване на средствата, както и да подобри качеството на партньорствата, координацията и диалога на всички равнища. Един от трите тематични стълба в рамките на този план за действие относно равенството между половете е физическата и психичната неприкосновеност, където основна област на действие е борбата с всички форми на насилие спрямо жените и момичетата, както в публичната, така и в частната сфера. От значение за действията и показателите в областта на равенството между половете е и Стратегическият ангажимент на ЕС за равенство между половете за периода 2016—2019 г.; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

<sup>44</sup> За всички насоки на ЕС в областта на правата на човека вж. [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en). Освен посочените на тази страница има насоки относно (наред с другото): свободата на изразяване онлайн и офлайн, смъртното наказание, диалога с трети държави по правата на човека, правата на човека и международното хуманитарно право и изтезанията и други форми на жестоко, нечовешко или унижително отнасяне или наказание.

## **Инициативата за „добри истории за правата на човека“**

Специалното посочване и засвидетелстване на признание по отношение на напредъка на отделните държави в борбата с дискриминацията могат да бъдат много ефективни. В това отношение инициативата за „добри истории за правата на човека“ предоставя важна платформа за представяне и обмен на положителни истории, свързани с недискриминацията. На 73-тата сесия на Общото събрание на ООН през 2018 г. ЕС заедно с министри и представители на тринадесет държави постави началото на световна инициатива за популяризиране на „добри истории за правата на човека“. Целта на инициативата за „добри истории за правата на човека“ е да популяризира ново положително послание относно правата на човека по света, като приветства поемането на лична и междурегионална отговорност за универсалността и неделимостта на тези права. Участниците се ангажират да отстояват и подобряват състоянието на правата на човека във вътрешен и международен план чрез добро управление, силни, независими, спазващи върховенството на закона и демократични институции, както и чрез тясно взаимодействие с гражданското общество. Участниците в инициативата се ангажираха да продължат работата на основата на тематично сътрудничество, по-специално в Съвета по правата на човека.

### **3.1 Борба с дискриминацията чрез двустранно сътрудничество и диалог**

#### **Оценка, анализ и докладване за състоянието на недискриминация**

ЕС непрекъснато ще оценява, анализира и докладва за положението с дискриминацията в държавите партньори по отношение на всички забранени основания, за да се гарантира зачитането на принципите за недопускане на дискриминация, да се следи напредъкът и да се откриват пречките. Описанието и анализът на правните и политическите мерки, предприети за борба с дискриминацията, допринасят за съставянето на пълна картина на степента на дискриминация. Освен това съдебните производства и решения по дела за дискриминация дават важни сигнали за пречките и напредъка в областта на недискриминацията.

Оценката и анализът на състоянието на недискриминация следва да се основава на информация, предоставяна от националните и местните управленски структури, в това число националните статистически бюра; националните институции по правата на човека, включително органите за равно третиране и службата на омбудсмана; гражданското общество (както в страната, така и на международно равнище); академичните среди, както и информационните и мониторингови доклади, предоставяни от международните мандатоносители, например специалните процедури на ООН, органите, създадени по силата на Договора за ООН, всеобщия периодичен преглед (ВПП) на Съвета по правата на човека на ООН, органите за наблюдение на Съвета на Европа и надзорните органи по стандартите на Международната организация на труда (МОТ). Важен източник на информация са и докладите от доброволните национални прегледи за напредъка на национално и поднационално равнище по ЦУР, представяни на политическия форум на високо равнище за устойчиво развитие. Шестмесечните мониторингови доклади на Европейската комисия по общата схема от преференции+ (ОСП+) на ЕС също са важен източник на информация за държавите, които се ползват от тази схема. Освен това мониторинговите доклади предоставят лостове в политическия диалог по съответните въпроси (тъй като запазването на търговските преференции е важно за държавите по ОСП+).

Оценката и анализът на състоянието на недискриминация следва да бъдат представени в предстоящите стратегии на ЕС относно правата на човека и демокрацията (СПЧД)<sup>45</sup>, в главата, отнасяща се до недискриминацията и изключването, както и в съответните раздели относно конкретните основания за дискриминация и/или дискриминирани групи. Обобщена информация за състоянието на недискриминация следва да е представена като приоритетен въпрос в общата въстъпителна част на СПЧД. Когато е уместно, актуалното състояние на недискриминация следва да намира отражение в годишните доклади за изпълнение както на настоящите, така и на бъдещите СПЧД.

---

<sup>45</sup> Настоящите СПЧД обхващат периода 2016—2020 г.

## Доклади на ръководителите на мисии на ЕС

Спешната или имаща отношение актуална информация за състоянието на недискриминация може да се предава и чрез доклади от ръководителите на мисии на ЕС. Когато е уместно, докладите на ръководители на мисии могат да включват планове или препоръки за предприемане на мерки от страна на ЕС по отделни и знакови случаи на извършени на базата на забранени основания нарушения на правото на недискриминация, както и на структурна дискриминация. Предложените мерки *могат да се изразяват* в провеждането на поверителни демарши пред съответните органи, включването на случаите в посветената на недискриминацията точка от дневния ред на политическия диалог, *и в частност* диалога по правата на човека, както и планираните или предприетите действия за преодоляване на или борба с нарушенията, в т.ч. чрез обществени прояви. Ръководителите на мисии биват насърчавани и да дават предложения за инициативата за „добри истории за правата на човека“. Друга възможна мярка би могла да бъде предлагането и даването на публични изявления — чрез изявление на място, договорено между ръководителите на мисии, или чрез изявление на говорителите от централата.

## Демарши и публични изявления

Поверителните демарши и публичните изявления по въпроси, свързани с недопускането на дискриминация, са особено важни във високорискови случаи и ситуации. Също толкова важен може да бъде и откликът на положителни събития като ратифицирането от държави партньори на важни инструменти в областта на правата на човека, които имат отношение към борбата с дискриминацията в тази държава.

Следва да се отбележи, че във външната дейност на ЕС, ВП/ЗП прави от името на ЕС изявления по конкретни случаи, както и във връзка с международни дни, свързани с особено дискриминирани групи или забранени основания за дискриминация.

Сред тях са:

*8 март, Международният ден на жените*

*21 март, Международният ден за премахване на расовата дискриминация*

*17 май, Международният ден за борба с хомофобията, трансфобията и бифобията<sup>46</sup>*

*9 август, Международният ден на коренното население по света*

*25 ноември, Международният ден за премахване на насилието срещу жените*

Следва да се посочи също, че ВП/ЗП и Европейската комисия<sup>47</sup> правят изявление по случай Световния ден на детето на 20 ноември.

### **Конкретни случаи**

**Насоките на ЕС относно защитниците на правата на човека<sup>48</sup>** намират приложение във вниманието и подкрепата, оказвани от делегациите на ЕС и посолствата на държавите членки на лица или групи, заплашени като жертви на дискриминация или като правозащитници, ангажирани в борбата с дискриминацията. Важно е да се отбележи, че в тези насоки се предвижда, че „по целесъобразност с правозащитниците следва да се провеждат консултации във връзка с действия, обмисляни от ЕС“.

Сред мерките, които могат да се предприемат, насоките относно правозащитниците предвиждат присъствие и наблюдаване, когато това е уместно, на процеси срещу правозащитници.

В областта на недискриминацията присъствието и наблюдаването на съдебни процеси е важно и в случаите, когато няма пряка заплаха, но свързани с дискриминация или дискриминационни закони са предмет на процеса или на оспорване.

---

<sup>46</sup> Огласено като декларация на ЕС

<sup>47</sup> Трябва да се отбележи още, че съответните комисари на ЕС правят ежегодни изявления по повод, наред с другото, Европейския ден за борба с речта на омраза срещу мюсюлманите, Международният ден на ромите, Международният ден за осведоменост относно албинизма, Международният ден на хората с увреждания.

<sup>48</sup> [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders)

## Политически диалог

Борбата с всички форми на дискриминация е един от приоритетните въпроси в дневния ред на всеки диалог по правата на човека. Това се отнася не само за диалога по правата на човека, но и за други видове диалог, които ЕС води с трети държави и регионални организации. Например съгласно търговските преференции, предвидени по силата на специалния насърчителен режим за устойчиво развитие и добро управление („ОСП+“), държавите трябва да подпишат обвързващо споразумение за поддържане на диалога с ЕС относно прилагането на 27 международни конвенции, три от които са изрично свързани с дискриминацията (вж. по-горе относно ОСП+). Диалогът по правата на човека се осъществява и по силата на различни други споразумения за сътрудничество на ЕС, например Споразумението от Котону. Подаването на актуални данни за състоянието на недискриминация в годишните доклади за изпълнението на СПЧД по държави и в докладите на ръководителите на мисии е от решаващо значение за подготовката и захранването с информация на диалога по правата на човека. Сред въпросите, които могат да бъдат повдигнати по време на диалога, са:

- индивидуални случаи на нарушения на правата на човека или нарушения на законодателството и на принципите в областта на недискриминацията.
- насърчаване на държавите партньори да инициират промени, за да се прекратят вредните практики, които наред с другото дискриминират жените и момичетата.
- насърчаване на държавите партньори да инициират законодателни промени за гарантиране на недискриминация и равенство пред закона.
- насърчаване на държавите партньори да подпишат и/или ратифицират съответните международни правни инструменти и да оттеглят всички резерви по тези правни инструменти.
- насърчаване на държавите партньори да отправят постоянна покана до специалните процедури на ООН по правата на човека, както и до други международни организации, да приемат техните препоръки и да ги прилагат.
- подпомагане на държавите партньори, които подкрепят утвърждаването и закрилата на недискриминацията, насърчаване на по-тясното сътрудничество в рамките на многостранните форуми и утвърждаване на усилията им като примери на регионално и световно равнище, включително като част от инициативата за „добри истории за правата на човека“.



- насърчаване на обмена на информация относно извлечените поуки и добри практики с държавите партньори.

При подготовката на обмена на информация ЕС следва да има готовност да обсъди състоянието на дискриминацията в ЕС, както и политическите и законодателните новости на равнище ЕС.

Диалогът следва да доведе до конкретни резултати под формата на политически ангажменти от двете страни и когато е подходящо под формата на ангажменти за финансова или практическа подкрепа в рамките на съответните програми за сътрудничество.

### **Посещения на високо равнище на мисиите на ЕС и на държавите членки в трети държави**

Представителите на ЕС на високо равнище (председателят на Съвета, върховният представител/заместник-председател; председателят на Европейската комисия и комисарите, държавните и правителствените ръководители и министри от правителството и специалните представители на ЕС), посещаващи мисии на ЕС и на държавите членки в трети държави, следва да разполагат с информация относно недискриминацията и да бъдат насърчавани да поставят въпроса пред местните партньори и да се срещат с правозащитници и представители на дискриминирани лица и групи, включително посредством посещения на селски и географски отдалечени и изолирани райони.

### **3.2 Борба с дискриминацията посредством сътрудничеството за развитие и хуманитарната помощ от ЕС**

Програмата до 2030 г. предоставя мощна платформа за борба с дискриминацията и неравенството във всяка държава. През септември 2015 г. Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие беше приета от Общото събрание на Организацията на обединените нации в Ню Йорк. Със своите 17 цели за устойчиво развитие (ЦУР), техните 169 подцели и водещия принцип „никой да не бъде изоставен“ Програмата до 2030 г. бележи промяна на парадигмата в посока към един по-балансиран модел за икономическо, социално и екологично устойчиво развитие, насочен към осигуряване за всички на „правото на живот без недоимък и страх“ без дискриминация.

Програмата до 2030 г. призовава последващите действия и преразглеждането на ЦУР да се основават на доказателства и данни, с разбивка по „доходи, пол, възраст, раса, етнически произход, миграционен статус, увреждания, географско положение и други показатели, които имат значение в национален контекст“<sup>49</sup>

Политическият форум на високо равнище (ПФВР) на Програмата до 2030 г. оценява напредъка, постиженията и предизвикателствата, пред които са изправени всички страни при изпълнението на Програмата до 2030 г. и на ЦУР. ПФВР заседава ежегодно и извършва тематичен преглед, при който се подбира подгрупа от цели за задълбочено и цялостно преразглеждане. Сесията на ПФВР включва също *доброволни национални прегледи* във връзка с последващите действия и изпълнението на ЦУР на национално равнище.

Европейският консенсус за развитие, приет през 2017 г., е отговорът на ЕС на Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие в областта на политиката за сътрудничество за развитие на Съюза. С него се набелязва политическата рамка, която ще предоставя насоки за подхода на ЕС и на неговите държави членки към сътрудничеството с развиващите се държави, и се поставя акцент върху диференцираните, в по-голяма степен приспособени партньорства с държавите партньори на различни равнища на развитие за постигане на целите за устойчиво развитие (ЦУР), така че никой да не бъде изоставен. Заедно с Глобалната стратегия за външната политика и политика на сигурност на ЕС и Плана за действие относно правата на човека и демокрацията Европейският консенсус допринася и за осъществяването на приоритетите във външната дейност на ЕС. Наред с това ще бъде изготвен документ за размисъл „Към устойчива Европа до 2030 г.“<sup>50</sup> с цел да се формулира дългосрочната визия на ЕС относно последващите действия във връзка с целите на ООН за устойчиво развитие след 2020 г.

Европейският консенсус за развитие отново потвърждава ангажимента на ЕС и на държавите членки за прилагане на основан на правата подход (ОПП) към сътрудничеството за развитие, който обхваща всички човешки права. По този начин той утвърждава ангажимента на ЕС за ОПП, както се подчертава в Стратегическата рамка на ЕС за правата на човека и демокрацията и към системното включване на правата на човека във всички сектори на политиката, както е предвидено в Глобалната стратегия за външната политика и политика на сигурност на ЕС. Тъй като настоящите насоки относно недискриминацията, наред с други насоки на ЕС в областта на правата на човека, са предназначени още да допълнят и да допринесат за ОПП, разделът по-долу съдържа кратко описание на този подход и на неговите ръководни принципи.

---

<sup>49</sup> (вж. списъка по-долу, подцел 17.18 в док. A/RES/70/1).

<sup>50</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-6111\\_bg.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_bg.htm)

## Какво представлява основаният на правата подход?<sup>51</sup>

Основаният на правата подход, който обхваща всички права на човека (ОПП) за сътрудничеството за развитие на ЕС, е работна методика за упражняването на правата на човека на практика.

ОПП интегрира нормите, стандартите и принципите на международното право в областта на правата на човека в плановете, политиките и процесите на програмите и проектите за развитие и се прилага за всички сектори, при всички условия и на всеки етап от проектния цикъл — идентифициране, формулиране, изпълнение, мониторинг и оценка.

ОПП предполага, че целевите групи ще се считат за „носителите“ на установени със закон права, като държавните институции са не просто доставчици на услуги, а „носителите на задължения“, които са длъжни да защитят правата на човека. В унисон с основания на правата подход сътрудничеството за развитие следва да допринася за развиването на способностите на „носителите на права“ да претендират правата си, а „носителите на задължения“ да изпълняват задълженията си.

Проектите в областта на развитието могат да имат нежелано отрицателно въздействие върху правата на човека, например поставяне на определени групи в неравностойно положение, намеса в правата на участие и в трудовите права, или да допринасят за принудителното разселване. Ето защо е важно да се придържаме към принципа за „ненанасяне на вреда“, като се изготвя необходимият анализ и се предприемат мерки за смекчаване на въздействието.

Упражняването на правата на човека следва да бъде крайната цел на всички интервенции на ЕС в областта на развитието. Програмите и проектите трябва да оценяват способностите на носителите на права и носителите на задължения и да разработват подходящи стратегии за изграждане на такива способности. В основата на ОПП стои признаването на факта, че неравнопоставените властови отношения и социалното изключване отричат човешките права на хората и често ги държат в условия на бедност. Ето защо този подход отделя централно внимание на дискриминираните, уязвимите, социално изключени лица и групи и на тези, които са в неравностойно положение.

---

<sup>51</sup> По-нататъшни насоки относно методологията на основания на правата подход са представени в инструментариума на ОПП, достъпен на английски, френски и испански език отгук: [http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation\\_en](http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en)

Работната методика на ОПП отчита, че само по себе си постигането на желаните резултати в областта на правата на човека не е достатъчно. Също толкова важен е начинът, по който са постигнати тези резултати. Ето защо програмите включват наблюдение и оценка както на резултатите, така и на процесите. Един от водещите работни принципи на ОПП на ЕС е “Недискриминация и равен достъп”<sup>52</sup>, за да се гарантира, че във всички дейности се дава приоритет на лица и групи, които са най-уязвими и в най-голяма степен изключени, както и че не се затвърждават вече установени модели на дискриминация.

### **Европейският консенсус относно хуманитарната помощ**

Европейският консенсус относно хуманитарната помощ, подписан от Съвета, Европейския парламент и Европейската комисия през 2007 г., има за цел да се подобрят съгласуваността, ефективността и качеството на хуманитарните действия на ЕС. Запазването на живота, предотвратяването и облекчаването на страданията и помощта за запазване на човешкото достойнство пред лицето на природни и предизвикани от човека бедствия са основни цели на хуманитарните действия, залегнали в консенсуса. В документа ЕС потвърждава отново ангажиментите си към основните принципи на хуманитарната помощ — неутралност, хуманност, независимост и безпристрастност, както и към зачитането на международното хуманитарно право.

Принципът на безпристрастност е свързан с принципа за недискриминация, тъй като хуманитарната помощ трябва да се предоставя единствено въз основа на потребностите, без дискриминация между и в рамките на засегнатото население.

---

<sup>52</sup> **Петте работни принципа на ОПП на ЕС: 1. Прилагане на всички права** (законност, универсалност и неделимост на правата на човека) – Правата на човека са универсални, неотменими и неделими – всички права на човека, независимо дали са икономически, политически, граждански, културни или социални, имат еднакво действие и са равностойни. **2. Участие и достъп до процеса на вземане на решения** — Участието е основата за изграждането на активно гражданство. Само по себе си активното, свободно и съдържателно участие е едновременно средство и цел. **3. Недискриминация и равен достъп** — приоритет в дейностите трябва да бъдат най-маргинализираните групи и да не се допринася за вече установените модели на дискриминация. **4. Отчетност и достъп до върховенството на закона** — дейностите трябва да насърчават достъпни, прозрачни и ефективни механизми за отчетност. **5. Прозрачност и достъп до информация** – програмите и проектите за развитие трябва да бъдат прозрачни, като наличната информация се предлага в достъпен формат, включително за маргинализираните групи.

### 3.3 Борба с дискриминацията посредством многостранното сътрудничество

ЕС следва да продължи активно да се включва в работата по въпросите, свързани с недискриминацията и защитата и утвърждаването на правото на недискриминация на всички подходящи многостранни форуми, в които Съюзът и неговите държави членки участват посредством

- насърчаване на съответните международни организации да окуражават държавите да ратифицират и да спазват съответните международни норми и стандарти.
- включване на проблемите, свързани с недискриминацията, в изявления и въпроси по време на интерактивни диалози.
- подкрепа за работата на специалните процедури на Съвета на ООН по правата на човека и органите по Договора, комисаря на Съвета на Европа по правата на човека, Европейската комисия срещу расизма и нетърпимостта и други имащи отношение международни и регионални механизми за правата на човека.
- насърчаване на трети държави да отправят покани за участие до специалните процедури по правата на човека от международни организации, както и да приемат и изпълняват техните препоръки.
- включване на въпроси и препоръки, свързани с недискриминацията, в изказванията в рамките на универсалния периодичен преглед на Съвета по правата на човека в Женева.
- представяне на декларации на ЕС във връзка с обсъждания от общ характер и случаи на отделни държави, свързани с трудова заетост/професионална дискриминация, обсъждани в рамките на Международната конференция на труда и управителния орган на МОТ.
- активно участие в представянето на политиката на ЕС и взаимодействие със съответните заинтересовани страни по време на срещите на ОССЕ/СДИПЧ, посветени на прилагането на човешкото измерение и на другите форуми на ОССЕ.
- включване на въпроси, свързани с недискриминацията, при разработването от международни и регионални организации на инструменти и насоки за защита на правата на човека.

- набелязване на държави съмишленици; сътрудничество на междурегионална основа (напр. при организиране на съпътстващи прояви); споделяне на добри практики, включително чрез инициативата за „добри истории за правата на човека“.
- внимателно разглеждане на препоръките, приети от съответните международни и регионални организации, и насърчаване на държавите да ги приемат и прилагат.
- сътрудничество с местните представителства на международни организации (напр. службата на Върховния комисар на ООН по правата на човека, други органи на ООН, МОТ, Съвета на Европа и ОССЕ) в усилията за противодействие на дискриминацията.
- включване на организациите на гражданското общество, включително организациите на работниците и работодателите и представителите на засегнати от дискриминация лица и групи в съпътстващи прояви, провеждани в рамките на многостранни форуми.
- активно участие в механизмите и процесите на ООН, посветени на общи и специфични въпроси, свързани с дискриминацията, например, наред с други, религия и вероизповедание, расизъм и ксенофобия, права на хората с увреждания, роми, дискриминация, основана на кастов признак (работа и произход), ЛГБТИ, хора в напреднала възраст, селяни, коренно население и лица, принадлежащи към малцинствата.

### 3.4 Борба с дискриминацията посредством подкрепа за усилията на гражданското общество<sup>53</sup>

В заключенията на Съвета относно ангажираността на ЕС с гражданското общество в областта на външните отношения от 2017 г.<sup>54</sup> Съветът потвърждава отново, че „подкрепата на ЕС за организациите на гражданското общество следва да заема по-важно място във всички партньорства, а по-стратегическата ангажираност с организациите на гражданското общество следва да бъде включена във всички външни инструменти и програми и във всички области на сътрудничество, по-специално в политиката на ЕС за развитие, европейската политика за съседство и политиката на ЕС за разширяване“. Ангажираността на ЕС с гражданското общество е необходима и за стратегическия подход към устойчивостта на външната дейност на ЕС<sup>55</sup>.

Гражданското общество, включително организациите на работниците и на работодателите, както и организации и институции, представляващи дискриминирани лица и групи, играят жизненоважна роля за утвърждаване на недискриминацията на местно, национално, регионално и международно равнище. Ето защо е важно да се отдели внимание и на организациите, които се борят с дискриминацията и/или представляват засегнати от дискриминация лица и групи в пътните карти относно гражданското общество, изготвени от ЕС, както е предвидено в горепосочените заключения на Съвета, както и в свързаното с това съобщение на Комисията от 2012 г. и съответните заключения на Съвета<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> „Гражданско общество“ се използва в най-широк смисъл, като обхващащо организациите с нестопанска цел, институциите и дружествата извън сектора на държавното управление и публичната администрация и които са независими от държавата; работят в различни области (права на човека, намаляване на бедността, извънредни ситуации, околна среда и др.). Те включват неправителствени организации, местни организации, кооперации, синдикати, професионални сдружения, университети, медии и независими фондации, организации на хората с увреждания, представителни организации и институции на коренното население и др.

<sup>54</sup> Брюксел, 19 юни 2017 г. (OR. en) 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/bg/pdf>

<sup>55</sup> Заключения на Съвета „Стратегически подход към устойчивостта във външната дейност на ЕС, Брюксел, 13 ноември 2017 г., (OR. en) док. 14191/17

<sup>56</sup> „Корените на демокрацията и устойчивото развитие: ангажираността на Европа с гражданското общество в областта на външните отношения“ 13788/12 - COM(2012) 492 final

В своята ангажираност с гражданското общество ЕС следва да поддържа диалог относно борбата с всички форми на дискриминация. Организациите на гражданското общество, включително организациите на работниците и работодателите, следва да бъдат консултирани преди предприемането на мерки за подкрепа или при обмислянето на такива мерки. Тези мерки може да включват:

- отправяне на послания за политическа подкрепа до организации на гражданското общество, работещи в съответната страна или на международно равнище.
- осигуряване на чести информационни дейности в селски или географски изолирани райони.
- улесняване на достъпа до информация относно наличното финансиране по линия на финансовите инструменти на ЕС и/или на съответните инструменти на държавите — членки на ЕС.
- предоставяне на информация относно положението в рамките на ЕС и съответните закони и практики в ЕС.
- насърчаване на популяризирането на местните организации (напр. организиране на дебати и семинари; подкрепа за културни проекти, конференции, медийно покритие и използване на социалните медии или социални проекти.)
- предназначени за гражданското общество подкрепа/улесняване/възможности за образование и обучение в областта на правата на човека
- подкрепа за усилията на гражданското общество и местните общности да инициират промени, за да се прекратят вредните практики, които, наред с другото, дискриминират жените и момичетата
- насърчаване и подкрепа на диалога със и ангажиране с националните и местните органи в борбата с дискриминацията
- насърчаване и подкрепа на активното участие в многостранни форуми и механизми по общи и специфични въпроси, свързани с дискриминацията, например, наред с други, дискриминация въз основа на религия или убеждения, расизъм и ксенофобия, човешки права на ЛГБТИ, права на хората с увреждания, дискриминация на ромите, дискриминация въз основа на кастов признак (работа и произход), коренно население и лица, които принадлежат към малцинства.



- насърчаване на местни и международни организации на гражданското общество да включват информация за недискриминацията в своите алтернативни доклади до регионалните механизми за правата на човека, органите, създадени по силата на Договора за ООН, универсалния периодичен преглед от Съвета по правата на човека на ООН, стандартните надзорни механизми на МОТ, както и механизма за доброволен национален преглед в рамките на ПФВР за целите за устойчиво развитие.
- насърчаване на участието и приноса на организациите на гражданското общество в инициативата за „добри истории за правата на човека“.
- предложение посещаващите специални докладчици на ООН, координаторите на ООН на място, мисиите за надзор на МОТ, специалните представители на ЕС и еквивалентни на международните и регионалните органи по правата на човека да се срещат с местни организации на гражданското общество, които работят в областта на недискриминацията и/или представляват засегнати от дискриминация лица и групи.

#### **4. Последващи действия и преразглеждане на насоките на ЕС в областта на правата на човека относно недискриминацията**

Работната група на Съвета „Права на човека“ (СОНОМ) ще подпомогне изпълнението на насоките на ЕС за правата на човека относно недискриминацията. Когато е уместно, СОНОМ ще включва в работата и други работни групи на Съвета, включително работна група „Сътрудничество за развитие“. Ще бъде осъществяван редовен обмен на мнения относно изпълнението и прегледа на тези насоки.

**ПРИЛОЖЕНИЕ I: Международните инструменти за правата на човека, инструментите на Международната организация по труда (МОТ) и инструментите на международното хуманитарно право имат особено важно значение за премахването на дискриминацията**

Универсалността, неделимостта и взаимозависимостта, както и взаимната свързаност на правата на човека, са отразени както в обвързващите, така и в необвързващите инструменти в областта на правата на човека. Ето защо всички инструменти в областта на правата на човека са от значение за премахването на дискриминацията. Посочените по-долу международни инструменти са инструменти, които ясно постановяват забрана на дискриминацията, провъзгласяват основанията за забраната и/или уреждат специфичните основания за дискриминация.

Всеобща декларация за правата на човека (ВДПЧ, 10 декември 1948 г.)

Конвенция за борба срещу дискриминация в областта на образованието (ЮНЕСКО, 1960 г.)

Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация (21 декември 1965 г.)\*

Международен пакт за граждански и политически права (16 декември 1966 г.)\*

Международен пакт за икономически, социални и културни права (16 декември 1966 г.)\*

Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW, 18 декември 1979 г.)\*

Конвенция за правата на детето, (КПД, 20 ноември 1989 г.)\*

Конвенция за правата на хората с увреждания (КПХУ, 13 декември 2007 г.)

Конвенция за правото на организиране и на колективно договаряне (МОТ В.98, юли, 1949 г.)

Конвенция за миграцията за заетост (преработена) (конвенция 97 на МОТ, юли 1949 г.)

Конвенция за равенството в заплащането (конвенция 100 на МОТ, юни, 1951 г.) \*

Конвенция относно дискриминацията в областта на труда и професиите (конвенция 111 на МОТ, юни, 1958 г.)\*

Конвенция относно работниците мигранти (допълнителни разпоредби) (конвенция 143 на МОТ, юни, 1975 г.)

Конвенция относно коренното население и племенните народи ( конвенция 169 на МОТ, юни, 1989)

Конвенция относно работниците и служителите със семейни задължения (конвенция 156 на МОТ, юни, 1981 г.)

Конвенция за професионална рехабилитация и заетост на хора с увреждания (конвенция 159 на МОТ, юни, 1983 г.)

Конвенция относно достойния труд за домашните работници (конвенция 189 на МОТ, юни 2011 г.)

Женевска конвенция (I) за подобряване участието на ранените и болните в действащите въоръжени сили, 1949 г.

Женевска конвенция (II) за подобряване участието на ранените, болните и претърпелите корабкрушение от състава на морските въоръжени сили, 1949 г.

Женевска конвенция (III) относно третирането на военнопленниците, 1949 г.

Женевска конвенция (IV) относно закрила на цивилните лица във време на война, 1949 г.

Както и допълнителните протоколи към горепосочените Женевски конвенции:

Допълнителен протокол I относно защитата на жертвите на международни въоръжени конфликти и Допълнителен протокол II относно защитата на жертвите на немеждународен въоръжен конфликт.

### **Декларации за правата на човека, приети от Общото събрание на ООН**

Всеобща декларация за правата на човека (ВДПЧ, 10 декември 1948 г.)

Декларация за премахването на всички форми на нетърпимост и дискриминация въз основа на религията и убежденията, (ООН, 1981 г.)

Декларация за правата на лицата, които принадлежат към национални или етнически, религиозни и езикови малцинства, (ООН, 1992 г.)

Декларация на ООН за правата на коренното население (ООН, 2007 г.)

Декларация на ООН относно сексуалната ориентация и половата идентичност (ООН, 2008 г.)

\* Тези конвенции на ООН/МОТ са определени като основни човешки и трудови права по силата на режима ОСП+ (вж. приложение VIII от Регламент (ЕС) № 978/2012 на Европейския парламент и на Съвета за обща система от преференции). Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания е категоризирана от Службата на върховния комисар на ООН за правата на човека като основна конвенция в областта на правата на човека.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ II: Къде да научите повече: уебсайтове на ЕС, неговите институции и агенции и на международни и регионални организации**

Значителна информация за международните и регионалните инструменти в областта на правата на човека, както и за политиките, насоките и оперативните инструменти в областта на недискриминацията, е достъпна онлайн, включително на уебсайтове на организациите на гражданското общество. В настоящата глава се прави преглед на това къде и какво можете да намерите на някои уебсайтове на организации по международни и регионални договори.

### **Европейски съюз**

Настоящите насоки на ЕС относно недискриминацията препращат към ДЕС иДФЕС, включително Хартата на основните права на Европейския съюз, както и към редица директиви на ЕС, които забраняват дискриминацията. Като пазител на Договорите на ЕС Европейската комисия има специален уебсайт, посветен на недискриминацията. Информация за политиките на ЕС за правата на човека в рамките на външната дейност може да бъде намерена на уебсайта на Европейската служба за външна дейност.

### **Европейска комисия**

[https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en)

Относно Хартата: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en)

**Европейска служба за външна дейност (ЕСВД):** [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en)

**Агенция на Европейския съюз за основните права (FRA) <http://fra.europa.eu>**

На уебсайта на Агенцията на Европейския съюз за основните права е поместен текстът на Хартата на основните права и свързаните с нея инструменти. Освен това уебсайтът на агенцията съдържа информация относно проведените от нея изследвания и проучвания по специфични теми за състоянието на дискриминацията в рамките на ЕС, както и резултатите от тези проучвания. Също така от сайта може да бъде свален **Наръчникът по европейско право в областта на дискриминацията** (издание от 2018 г.) относно съдебната практика в областта на недискриминацията в Европа.

**ООН — Служба на Върховния комисар за правата на човека**

**[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)**

Уебсайтът на Службата на върховния комисар за правата на човека (СВКПЧ) поддържа регистър на инструментите на ООН за правата на човека. На уебсайта на СВКПЧ могат да бъдат намерени текстовете на всички инструменти на ООН за правата на човека, актовете за подписване и ратификация от държавите, както и работата на съответните органи по Договора: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org). Документирането на работата на органите по Договора включва националните доклади, „докладите в сянка“ на гражданското общество, обобщение на докладите по държави от системата на ООН, както и докладите и резултатите от диалога между органите по Договора и държавите — страни по него, и техните препоръки от общ характер. В същия дух се поддържа специална уебстраница, посветена на универсалния периодичен преглед на Съвета по правата на човека, на която се съдържа конкретна информация за отделни държави. Освен това е предвидена специална връзка към тематично въведение по въпросите на дискриминацията<sup>57</sup>, което включва както нормативно съдържание, така и информация за работата и инструментите на СВКПЧ като застъпник за правата на човека и тяхното утвърждаване.

---

<sup>57</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

## **Организацията на ООН за образование, наука и култура**

**(ЮНЕСКО) [www.unesco.org](http://www.unesco.org)**

В устава на ЮНЕСКО е предвидено, че целта на организацията е да допринесе за мира и сигурността, като насърчава сътрудничеството между народите посредством образование, наука и култура, с цел утвърждаване на всеобщото зачитане на правосъдието, принципите на правната държава и на правата на човека и основните свободи, които са потвърдени за народите по света, без оглед на раса, пол, език или религия, в Устава на ООН. Няколко от основните цели на ЮНЕСКО са подкрепени от конвенции. По отношение на недискриминацията Конвенцията за борба с дискриминацията в сферата на образованието забранява всяко разграничаване, изключване, ограничаване или предпочитание, което на основание на раса, цвят на кожата, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, икономическо състояние или рождение, има за цел или резултат обезсилване или накърняване на равното третиране в сферата на образованието.

ЮНЕСКО има установена процедура за разглеждане на жалби относно предполагаеми нарушения на правата на човека в областите на компетентност на организацията, а именно в областта на образованието, науката и културата.

## Международна организация на труда (МОТ) [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Уебсайтът на МОТ ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) поддържа регистър на трудовите конвенции и протоколи на МОТ, включително голям брой конвенции, които пряко или непряко са посветени на забраната на дискриминацията на работното място. Те включват така наречените основни или фундаментални трудови конвенции и по-специално конвенциите на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите (конвенция 111) и равенството в заплащането (конвенция 100). Важно е също така да се отбележат Конвенцията на МОТ за миграцията за заетост (конвенция 97, преработена), Конвенцията за работниците мигранти (конвенция 143, допълнителни разпоредби), Конвенция относно работниците и служителите със семейни задължения (конвенция 156), Конвенцията за хората с увреждания (конвенция 159), Конвенцията относно коренното население и племенните народи (конвенция 169) и Конвенцията относно достойния труд за домашните работници (конвенция 189). В МОТ е създаден специален отдел, който се занимава с условията на труд и равенството, включително подразделение, отговарящо за аспектите на пола, равенството и многообразието. Експертният опит на това подразделение е фокусиран върху въпроси, свързани с равните възможности и третиране на всички жени и мъже в сферата на труда и премахването на дискриминацията въз основа на пол, раса, етническа принадлежност, принадлежност към коренното население и увреждане. Подразделението предоставя политически съвети, инструменти, насоки и техническа помощ на участниците, включително за насърчаване на по-приобщаващи работни места и за да се гарантира, че политиките, програмите и институциите са съобразени с принципа за равенство между половете<sup>58</sup>. Наред с това МОТ редовно публикува доклади за текущите световни тенденции в областта на дискриминацията на работното място и относно спазването на международните трудови стандарти относно недискриминацията и равенството<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> За повече информация, посетете <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

<sup>59</sup> Вж. например доклада за основните принципи и права на работното място до Международната конференция по труда през 2017 г., достъпен на [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_549949/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--en/index.htm)

## Регионални правни инструменти

### Съвет на Европа, [www.coe.int](http://www.coe.int)

Целта на тази регионална организация е да постигне по-голямо единство между своите членове за целите на запазването и осъществяването на идеалите и принципите, които са тяхно общо наследство и улесняването на техния икономически и социален напредък. В рамките на възложените му области Съветът на Европа е приел над 200 договора, като Европейската конвенция за правата на човека<sup>60</sup> (1950 г.) и протоколите към нея декларират и придават правна сила на правата, провъзгласени с Всеобщата декларация за правата на човека. Освен това с конвенцията се създава и Европейският съд по правата на човека като най-висшестоящ европейски съд в областта на правата на човека. Член 14 от Европейската конвенция за правата на човека забранява дискриминацията: Упражняването на правата и свободите, изложени в тази Конвенция, следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество, рождение или друг някакъв признак.

Съветът на Европа също така разполага с органи за наблюдение и експертни комитети, работещи по конкретни теми или конвенции. В контекста на недискриминацията следва да се споменат също:

- Европейската комисия срещу расизма и нетърпимостта (ЕКРН) и нейните 16 общи политически препоръки.
- Конвенцията за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулска конвенция) и експертната група за действие срещу насилието над жени и домашното насилие (GREVIO).
- Европейската социална харта
- Европейската харта за регионалните или малцинствените езици
- Рамковата конвенция за защита на националните малцинства

---

<sup>60</sup> Конвенция за защита на правата на човека и основните свободи



## **Организация за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) [www.osce.org](http://www.osce.org)**

ОССЕ е възприела всеобхватен подход към сигурността, който обхваща политико-военно, икономическо и екологично, както и човешко измерение. В този смисъл организацията се занимава с широк спектър от проблеми, свързани със сигурността, включително правата на човека, въпроси на малцинствата, включително ромите и синтите, толерантността и недискриминацията, както и равенството между половете. **Службата на ОССЕ за демократични институции и права на човека (СДИПЧ)** предоставя помощ, подкрепа и експертен опит за участващите държави и организации на гражданското общество с цел утвърждаване на демокрацията, правата на човека и толерантността и недискриминацията. Службата провежда програми за обучение за правителствени и правоприлагащи служители и за неправителствени организации относно начините за отстояване, утвърждаване и мониторинг на правата на човека. Всички 57 участващи държави се ползват с еднакъв статут, а решенията се вземат с консенсус на политическа основа, без да са правно обвързващи.

## **Африканска комисия по правата на човека и народите (ACHPR) [www.achpr.org](http://www.achpr.org)**

В член 2 от Африканската харта на правата на човека и народите, приета от Организацията за африканско единство (Африканския съюз) през 1981 г, е провъзгласен принципът за недискриминация: Всяко лице има право да упражнява правата и свободите, признати и гарантирани в настоящата харта, без никакво разграничение въз основа на раса, етническа принадлежност, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален и социален произход, имотно състояние, рождение или друг статус.

С хартата се създава и Африканска комисия по правата на човека и народите. Мандатът на Комисията се допълва от Африканския съд по правата на човека и народите, създаден през 1998 г.

Към Комисията действат също специални докладчици, работни групи и комитети, занимаващи се с често дискриминирани групи, например:

- правата на възрастните хора и хората с увреждания
- правата на жените
- защитата на правата на хората, живеещи с ХИВ, и на лицата, изложени на риск, уязвимите и засегнати от ХИВ
- бежанците, лицата, търсещи убежище, мигрантите и вътрешно разселените лица
- правозащитниците
- коренното население/общности в Африка

### **Междуамериканска комисия по правата на човека (IACHR) [www.oas.org/en/iachr/](http://www.oas.org/en/iachr/)**

IACHR е основен и автономен орган на Организацията на американските държави (ОАД), чиято мисия е да утвърждава и закриля правата на човека в Западното полукълбо. Тя се състои от седем независими члена, които служат в личното си качество. Създадена от ОАД през 1959 г., Комисията е със седалище във Вашингтон, САЩ. Заедно с Междуамериканския съд по правата на човека (наричан „съдът“ или МАСПЧ), създаден през 1979 г., комисията е една от институциите в рамките на междуамериканската система за защита на правата на човека (IAHRS).

Принципът на недискриминация е залегнал в Американската конвенция за правата на човека:

„Държавите — страни по настоящата конвенция, се задължават да зачитат правата и свободите, признати от нея, и да гарантират на всички лица под тяхна юрисдикция свободното и пълно упражняване на тези права и свободи без каквато и да било дискриминация въз основа на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други възгледи, национален или социален произход, икономическо състояние, рождение или друго социално условие“.

Основанията за дискриминация бяха доразвити с приемането през 2013 г. на Конвенцията за борба с всички форми на дискриминация и нетърпимост и Конвенцията за борба с расизма, расовата дискриминация и свързаните форми на нетърпимост

И докато втората конвенция обхваща дискриминацията на основата на раса, цвят на кожата, произход, национална или етническа принадлежност, първата конвенция обхваща дискриминацията въз основа на националност; възраст; пол; сексуална ориентация; половата идентичност и изразяване; език; религия; културна идентичност; политически възгледи или възгледи от всякакъв вид; социален произход; социално-икономически статут; образователна степен; статут на мигрант, бежанец, репатрирано лице, лице без гражданство и вътрешно разселено лице; увреждане; генетична характеристика; физическо или психично състояние, включително инфекциозно-заразно състояние и инвалидизиращо психическо състояние; или всяко друго състояние.

Принципът на недискриминация е прогласен и в други конвенции и декларации относно специфични групи от населението:

- Конвенцията за предотвратяване, наказване и премахване на насилието срещу жени
- Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на хората с увреждания
- Конвенцията за защита на човешките права на възрастните хора
- Американската декларация за правата на коренното население

## Други регионални инструменти

### Лига на арабските държави (ЛАД) [www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)<sup>61</sup>

Член 3.1. от **Арабската харта за правата на човека**, приета през 2004 г., предвижда: Всяка държава — страна по настоящата харта, се задължава да осигури за всички лица, попадащи под нейна юрисдикция, правото да се ползват от установените в нея права и свободи, без разграничение въз основа на раса, цвят на кожата, пол, език, религиозни убеждения, възгледи, убеждения, национален или социален произход, имотно състояние, рождение или физическо или психическо увреждане.

Следва да се отбележи, че Арабската харта за правата на човека е считана, включително от бившия върховен комисар на ООН за правата на човека, г-жа Луиз Арбър, за ненапълно съвместима с международните стандарти в областта на правата на човека по отношение на правата на децата и жените, както и заради това, че приравнява ционизма с расизма.

---

<sup>61</sup> Моля имайте предвид, че голяма част от съдържанието на този уебсайт е само на арабски език.

ЛАД създаде **Постоянен арабски комитет по правата на човека**. Комитетът, който не разполага с механизъм за наблюдение, нито за подаване на жалби, отговаря за:

- създаване на правила за сътрудничество между държавите — членки на ЛАД, в областта на правата на човека;
- формулиране на арабска позиция по въпросите на правата на човека на регионално и международно равнище;
- изготвяне на договори в областта на правата на човека, които да бъдат отнесени до Съвета на министрите на външните работи на държавите от Арабската лига за приемане;
- проучване на арабските споразумения в областта на правата на човека, с цел даване на становище относно съвместимостта им с принципите и стандартите в областта на правата на човека;
- насърчаване на изпълнението на договори и препоръки в областта на правата на човека;
- изготвяне на препоръки по всички въпроси, свързани с правата на човека, които са отнесени към Постоянния комитет от Съвета или от Генералния секретариат на Лигата на арабските държави или от някоя от държавите — членки на ЛАД;
- насърчаване на сътрудничеството в областта на образованието по правата на човека.

**АСЕАН<sup>62</sup> [www.humanrightsinasean.info](http://www.humanrightsinasean.info)**

Общ принцип №2 от **Декларацията за правата на човека** на АСЕАН, приета през 2012 г., гласи, че „всяко лице има право да упражнява правата и свободите, признати и гарантирани в настоящата харта, без каквото и да било разграничение въз основа на раса, пол, възраст, език, религия, политически или други възгледи, национален и социален произход, имотно състояние, рождение или друг статут.“

Междуправителствената комисия на АСЕАН по правата на човека (AICHR) е регионална институция на АСЕАН за правата на човека, създадена през 2009 г.

---

<sup>62</sup> Асоциация на народите от Югоизточна Азия

Мандатът на AICHR е:

- да разработва стратегии за насърчаване и защита на правата на човека и основните свободи
- да изготви Декларацията на АСЕАН за правата на човека
- да повишава обществената осведоменост относно правата на човека посредством образователни дейности, научни изследвания и разпространяване на информация
- да изгражда капацитет за ефективно прилагане на задълженията на държавите — членки на АСЕАН, по международни договори в областта на правата на човека, както и за инструментите на АСЕАН в тази област
- да насърчава държавите — членки на АСЕАН, да ратифицират международните инструменти в областта на правата на човека
- да предоставя на АСЕАН консултантски услуги и техническа помощ при поискване в областта на правата на човека
- да установи диалог и да води консултации с други органи на АСЕАН и образувания, асоциирани към АСЕАН, включително организации на гражданското общество и други заинтересовани страни
- да получава информация от държавите — членки на АСЕАН, относно утвърждаването и защитата на правата на човека
- да разработва общи подходи и позиции по въпроси на правата на човека, които представляват интерес за АСЕАН
- да извършва тематични проучвания в областта на правата на човека
- да изпълнява всякакви други задачи, възложени от заседанието на министрите на външните работи на държавите от АСЕАН

В мандата на AICHR не е предвидено комисията да действа като механизъм за наблюдение или за разглеждане на жалби. Въпреки това през последните години се установи практика AICHR да получава сведения и жалби. Тъй като жалбите се обсъждат на закрити заседания, не може да бъде потвърдено дали и какви случаи са били разглеждани от AICHR. Комисията все още не е предприемала публични действия в отговор на свързана с правата на човека ситуация или на подадена жалба.