ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА МЕДИАЦИЯТА В ПРОИЗВОДСТВОТО ПО ДИСКРИМИНАЦИЯ

Доц. д-р Ана Джумалиева, ВСУ „Черноризец Храбър“

OPPORTUNITIES FOR APPLICATION OF MEDIATION IN DISCRIMINATION PROCEEDINGS

Assoc. Prof. Ana Dzhumalieva, PhD, VFU “Chernorizets Hrabar”

Резюме: Докладът разглежда потенциалните възможности за прилагане на медиацията в производството по защита от дискриминация. С цел постигане на обективна оценка са разгледани, от една страна, българският Закон за защита от дискриминация и Комисията за защита от дискриминация като независим специализиран орган, а от друга страна, е разгледан опитът на близката по дейност Комисия за равни възможности за заетост в САЩ и на сходни органи във Великобритания

Ключови думи: *дискриминация, медиация, алтернативно решаване на спорове (APC), равенство*

Summary: The report examines the potential applications of mediation in anti-discrimination proceedings. In order to achieve an objective assessment, on one hand is considered the Bulgarian Protection against Discrimination Act and the Commission for Protection against Discrimination, as an independent specialized body, and on the other hand, the experience of the Equal Employment Opportunity Commission in the USA and the UK.

Key words: *discrimination, mediation, alternative dispute resolution (ADR), equality*

Doi: <https://doi.org/10.36997/MDPS2021.1>

Оплакванията за дискриминация често са сложни и се занимават с много чувствителни въпроси. По българското законодателство жалба може да се подаде както пред съд, така и пред специализирания държавен орган за противодействие на дискриминацията – КЗД.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) е независим специализиран държавен орган за превенция, контрол и защита от дискриминация, осигуряване равенство във възможностите, със значими правомощия в тази насока, установени в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация. Тя е специализиран орган за равенство по смисъла на антидискриминационното право на Европейския съюз. Създадена е и функционира в съответствие с Парижките принципи (Резолюция 1992/54 на Комисията на правата на човека, ООН) и Препоръка №2 на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН) към Съвета на Европа. Съгласно европейските директиви страните членки трябва да делегират достатъчно правомощия на своите специализирани органи за равнопоставеност, така че те да могат да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация в разследването на техните жалби за дискриминация, да провеждат независими проучвания на дискриминацията, да публикуват независими доклади и да отправят препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията. Статутът на КЗД като независим държавен орган представлява своеобразна гаранция за безпристрастно вземане на решенията в качеството ѝ на орган по равнопоставеност.

Законът за защита от дискриминация не предвижда изрично прилагането на медиация в административното производство. Все пак в производството пред КЗД съществува възможност за доброволно уреждане на спора чрез приканване на страните към споразумение¹. Преговорите по това споразумение, в случай че спорещите изразят воля за това, могат да се проведат както в изолирана обстановка и с участието само на страните, така и в залата и с помощта на

¹ В първото заседание председателят на състава поканва страните да се помирят. При изразено съгласие от страните той насрочва заседание за помирително производство. В случай че в помирителното производство бъде постигнато споразумение между страните на основата на равно третиране, комисията го одобрява с решение и прекратява преписката. Когато споразумението се отнася само за част от спора, производството продължава за частта, за която не е постигнато споразумение (чл. 62, ал. 1-3 3ЗДискр). Одобрено от комисията споразумение подлежи на принудително изпълнение, като комисията упражнява контрол за спазване на споразумението (чл. 62, ал. 4 3ЗДискр).

специализирания заседателен състав от КЗД².

От тази отправна точка можем да приемем, че медиацията в едно производство за защита от дискриминация може да бъде полезен и ефективен метод, който позволява на спорещите страни да разберат по-добре естеството на проблема, дискриминиращият да разбере ясно последиците, които е причинило неговото поведение, и тези въпроси да бъдат обсъждани в поверителна обстановка между двете страни.

За да приемем или отхвърлим тезата за едно потенциално въвеждане на медиацията в административното производство по защита от дискриминация, ще разгледаме практиката на сходни на българската комисия органи.

В САЩ функционира Комисия за равни възможности за заетост (Equal Employment Opportunity Commission – ЕЕОС)³, която е отговорна за прилагането на федералните закони относно дискриминирането на кандидати за работа или служители поради расата, цвета, религията, пола на човека (включително бременност, транссексуален статус и сексуална ориентация), национален произход, възраст (40 или повече), увреждане или генетична информация. Законите се прилагат за всички видове трудови спорове, свързани с дискриминация при наемане на работа, уволнения, повишения, тормоз, обучение, заплати и обезщетения и като цяло са насочени към работодатели с най-малко 15 служители, а при спорове по дела за дискриминация по признак възраст – 20 служители.

ЕЕОС има правомощието да разследва обвинения в дискриминация срещу работодатели, които са обхванати от закона. Ролята на тази комисия е чрез разследване да оцени справедливо и точно твърденията в обвинението в дискриминация и след това да направи констатация. Ако не успее, има правомощието да заведе дело за защита на правата на хората и интересите на обществеността. Когато решава да заведе дело, ЕЕОС взема предвид няколко фактора, като силата на

² Производството пред КЗД е административно, а съгл. чл. 9, ал. 4 от АПК Административният орган и съдът осъществяват процесуално съдействие на страните за законосъобразно и справедливо решаване на въпроса – предмет на производството, включително със споразумение.

³ <https://www.eeoc.gov/questions-and-answers-about-mediation>.

доказателствата, проблемите по делото и по-широкото въздействие на делото върху усилията на ЕЕОС за борба с дискриминацията на работното място.

Комисията, подобно на българската КЗД, работи и за предотвратяване на дискриминация, преди тя да се случи чрез програми за аутич, образование и техническа помощ. ЕЕОС осигурява ръководство и насоки на федералните агенции по всички аспекти на програмата за равни възможности за заетост на федералното правителство.

Медиацията, като форма на алтернативно разрешаване на спорове, се предлага от Американската комисия за равни възможности за заетост (ЕЕОС) като алтернатива на традиционните разследващи и съдебни процеси. Медиацията е неформален процес, при който обучен медиатор помага на страните да постигнат договорено решение на обвинение в дискриминация. Медиаторът не решава кой е прав или не и няма правомощия да налага споразумение на страните. Вместо това медиаторът помага на страните да изследват и да примирят своите разногласия.

Участието в програмата за посредничество на ЕЕОС не е задължително и е напълно доброволно. Ако някоя от страните откаже да участва в медиация, обвинението се обработва по общия ред както всяко друго обвинение.

Тук е важно да подчертаем квалификацията на медиаторите, които имат право да посредничат в производството пред ЕЕОС. **Те трябва да** имат опит и да са обучени както в медиацията, така и по законодателството за равни възможности. Друг важен момент е, че ЕЕОС разполага със собствен персонал от обучени медиатори, което обаче не изключва възможността да се ползват и външни медиатори. Комисията сключва договори с професионални външни медиатори за посредничество по обвинения, заведени пред ЕЕОС. Всички медиатори на ЕЕОС, независимо дали са вътрешен персонал, или външни медиатори, са неутрални безпристрастни професионалисти.

От процесуална гледна точка медиацията в производството пред ЕЕОС обикновено се извършва в началото на административния процес преди разследване на обвинението. Предлагането на медиация на страните преди разследване спестява ресурси на Комисията, като се избягва разследването на обвинение, което може да бъде подходящо

разрешено чрез медиация. В допълнение, медиацията преди разследване предотвратява втвърдяването на позициите, които могат да възникнат по време на продължително разследване.

Американският модел е интересен и с това, че медиация се предлага и **по време на разследване, както и по време на помирителния процес**. За да увеличи възможностите за медиация, ЕЕОС постепенно разширява списъка на обвиненията, които отговарят на условията за медиация, и към момента медиацията е достъпна и на етапа на помирение, след като е констатирано установяване на дискриминация, в подходящи случаи.

Ако медиацията се реализира на помирителния етап, ЕЕОС се явява като участник –заедно с обвиняващата страна и ответника – с независим медиатор, който е неутрален.

ЕЕОС запазва строга поверителност в своята програма за медиация. Медиаторът и страните трябва да подпишат споразумения, че ще пазят в тайна всичко, което се разкрие по време на медиацията. Сесиите за медиация не се записват. Бележките, направени по време на медиацията от медиатора, се унищожават. Освен това, за да се гарантира поверителност, програмата за медиация е изолирана от разследващите и съдебните функции на ЕЕОС. Медиаторите на ЕЕОС посредничат само за обвинения. Те не могат да изпълняват каквито и да било други функции, свързани с разследването или съдебното производство по обвинения.

Не всички случаи обаче са подходящи за медиация. ЕЕОС оценява всяко обвинение, за да определи дали е подходящо за медиация, като се вземат предвид фактори, като естеството на делото, взаимоотношенията на страните, размерът и сложността на делото и облекчението, търсено от обвиняващата страна. Обвиненията, които ЕЕОС е определил като неоснователни, не отговарят на условията за медиация.

Ако спорът не бъде разрешен по време на процеса на медиация, жалбата се връща на разследващо звено и се обработва както всяко друго обвинение. Важно е да се подчертае, че **информацията, разкритата по време на сесия за медиация, не може да се използва по време на разследване, ако обвинението не бъде разрешено по време на сесията по медиация**. Причината е, че целият процес на

медиация е строго поверителен, информацията, разкрита по време на медиационната сесия, не може да бъде разкрита на никого, включително на друг персонал на ЕЕОС. Следователно материалите не може да се използват по време на последващо разследване.

Интерес представлява и въпросът за последиците, ако дадена страна не спази споразумение, постигнато при медиация. Споразумението, постигнато по време на медиацията, е изпълнимо в съда, както всяко друго споразумение за уреждане, разрешаващо обвинение за дискриминация, подадено пред ЕЕОС.

В САЩ очевидно медиацията в областта на дискриминацията на работното място се счита за подходящ способ, който осигурява неутрална и поверителна обстановка, при която и двете страни могат открито да обсъждат информация за основния спор. Чрез подобрена комуникация медиацията може да насърчи подобряване на работните взаимоотношения и по-добро разбиране на факторите, които могат да повлияят на цялостното работно място.

В Обединеното кралство след реформа в законодателството, проведена преди 11 години, Законът за равенството (от 2010 г.) обедини над 116 отделни законодателни акта, свързани с насърчаването на равенството и жалби за дискриминация. Например Законът за дискриминацията по полов признак, Законът за равното заплащане, Законът за дискриминация на хората с увреждания, Законът за расовите отношения и Правилникът за заетост относно сексуалната ориентация и религия и убеждения. Новото⁴ за Обединеното кралство всъщност е въвеждането на признаци, така както е в българското законодателство. Претърпелите дискриминация могат да подадат жалба до Трибунала по заетостта или до шерифския съд.

Комисията за правата на хората с увреждания например е

⁴ Сега Законът за равенството говори за забранени характеристики. Те варират леко в зависимост от това дали става дума за ситуация в сферата на заетостта, или предоставяне на услуга. Има девет характеристики за заетост: увреждане, смяна на пола, брак или гражданско партньорство, бременност или майчинство, раса, религия или убеждения, сексуална ориентация, пол (пол) и възраст.

Има осем характеристики за предоставяне на услуги: увреждане, пол (пол), смяна на пола, бременност или майчинство, раса, религия или убеждения, сексуална ориентация и възраст (само над 18 години и от 2012 г.).

разработила помирителна служба, към която всяка жалба, произтичаща от предполагаемо непродаване на стоки или услуги по недискриминационен начин съгласно Закона за дискриминация на хората с увреждания, може да бъде отнесена за разрешаване.

Комисията по равнопоставеността и правата на човека (Комисията) е задължителен орган в Обединеното кралство, създаден съгласно Закона за равенството от 2006 г. Комисията е създадена на 1 октомври 2007 г. след сливането на бившата Комисия за равни възможности, Комисията за расово равенство и Комисията за правата на хората с увреждания. Комисията работи независимо, за да насърчава равенството и многообразието, да премахва незаконната дискриминация и да защитава и насърчава правата на човека. Комисията за равенство и права на човека прилага законодателството за равенство по отношение на възрастта, уврежданията, смяната на пола, брака и гражданското партньорство, бременността и майчинството, расата, религията или убежденията, пола и сексуалната ориентация. Тя насърчава спазването на Закона за правата на човека от 1998 г. и е акредитирана от ООН като Национален институт по правата на човека със статут „А“. Ролята на Комисията е да превърне тези права и свободи в реалност за всички. За целта използва редица правомощия, като предоставяме съвети и насоки на физически лица, работодатели и други организации, преглеждаме ефективността на закона и предприемаме действия по правоприлагане за изясняване на закона и справяне със значителни нарушения на правата.

Комисията по равенствата и правата на човека (EHRC) може да отнесе спорове относно дискриминация за помирение. EHRC, докато търси силен и проактивен отговор на жалби за дискриминация, също така препоръчва използването на алтернативни методи за разрешаване на спорове, за да се опита да разреши жалбите.⁵

С тези няколко примера илюстрираме, че използването на медиация може да бъде много ефективно средство, за да се даде възможност на онези, които се оплакват от дискриминация, и на тези, срещу които се оплакват, да разберат естеството на причиненото. Медиацията предоставя открито и поверително пространство за проучване на

⁵ <http://www.kathleenboltmediation.co.uk/discrimination.html>.

жалбата на ранен етап или след подходящо разследване. Също така в разгледаните случаи в САЩ и Обединеното кралство може да се говори между страните, че те задържат процедура за оплакване или процедура за подаване на жалби, за да позволят провеждането на медиация, оставяйки всички законови права непокътнати.

В разгледаните случаи медиацията осигурява форум⁶, в който участниците могат да се вслушат в перспективата на другия и да получат разбиране за това кои са най-важните въпроси и притеснения за всяка страна. Това включва как всъщност жалбоподателят се отнася към случилото се. След това страните могат да работят за разрешаване на своите разногласия и опасения по творчески начин, с уговорен резултат. Това може да включва действия и възможности, които са напълно извън правомощията на съда или трибунала. Този подход предоставя на жалбоподателя възможност да повлияе и да допринесе за резултата от жалбата. В много случаи жалбоподателят по жалба за дискриминация иска да гарантира, че нещо е спечелено от техния опит и трудностите, с които може да се сблъска при разглеждане на жалба. Той предлага на работодателя или доставчика на услуги, срещу когото е подадена жалбата, шанс да разбере какво наистина иска жалбоподателят и да обмисли как те биха могли да отговорят на това. Предоставя им възможност да сложат край на това, което може да бъде трудно, чувствително и отнемащо време в спорове. Ефективното разрешаване на спор по жалба за дискриминация чрез медиация може да запази взаимоотношенията и да позволи на хората да продължат напред с постигнати договорени резултати.

Доброволното уреждане на подобен спор в двете разгледани държави би донесло значителни ползи за ответната страна, тъй като в тези общества, ако едно лице е посочено в административен или съдебен акт като дискриминатор, това би имало тежки последици за неговото бъдещо професионално и обществено развитие. Възможно е подобен акт да постави край на кариерно развитие. Вероятно това е една от причините, поради които работодателите се включват в процедури по медиация и доброволно уреждане на спорове за дискриминация.

⁶ <http://www.kathleenboltmediation.co.uk/discrimination.html>.

Дискриминационните прояви поначало са трудни за доказване. Съответно за лицето, което е било дискриминирано, а не разполага с достатъчно доказателства, също е приемливо да участва в помирителна процедура, която да реши неговия проблем. Едни от най-трудните за доказване и установяване случаи са тези на скритата и неосъзнатата дискриминация⁷, а някои автори вече говорят и за така наречената „фина дискриминация“⁸ и именно към тези случаи би било подходящо да се прилагат медиация и алтернативно решаване на спорове.

Във връзка с потенциалното прилагане на медиация в производство за дискриминация е от изключителна важност медиаторът да е подготвен добре и в областта на дискриминацията. Сама по себе си дискриминацията е достатъчно сложно социално явление и е предизвикателство за професионалистите. Интерес в тази насока представлява проведеното през 2005 г. проучване сред медиатори и адвокати относно тяхното възприемане на наличието на дискриминация или предразсъдъци при медиацията, проведено от Жозефина Рендън⁹ и представено на конференцията на Тексаската асоциация на

⁷ Йонкова, Н. (2016). Скрита и неосъзната дискриминация. Защита от дискриминация в България и Европа, АМВР, с. 143-156. Вж. също Йонкова, Н. (2014). Скрита и неосъзната дискриминация в гражданските правоотношения: идентифициране и противодействие. // Социология и икономика, №4, Колеж по икономика и администрация; Yonkova, N. (2017). Identification and counteraction of the hidden and unconscious discrimination. // HUMAN RIGHTS: THEORY AND PRACTICE, International Academy of Science and Higher Education (IASHE), pp. 5-7.

⁸ Stallworth L. E., Rute L., McPherson T. (2001). Discrimination in the workplace: how mediation can help. // Dispute resolution journal, Vol. 56, №1 (<https://arbitrationlaw.com/library/discrimination-workplace-how-mediation-can-help-dispute-resolution-journal-vol-56-no-1>).

⁹ Медиатор от 1993 г., съдия Жозефина Рендън е посредник в над 1500 спора в различни области, включително семейството, заетостта, нараняванията и много други области на правото. В продължение на почти 4 години тя преподава преговори и посредничи за американските ВВС, армията и флота. Била е съдия в общинския съд, гостуващ съдия в Съда на мирните съдилища и съдия в гражданския район в Хюстън, Тексас. Съдия Рендон е настоящ член на Международния съвет за онлайн разрешаване на спорове. Тя е и бивш президент на Асоциацията за разрешаване на конфликти – Хюстън (ACRH) и на Тексаската асоциация на медиаторите (TAM).

медиаторите през 2007 г. в Сан Антонио, Тексас.¹⁰ Вероятно, ако в бъдеще се пристъпи към законодателно уреждане на прилагането на медиация в България, ще е добре наред с оценката на въздействието да се проведе и изследване сред медиаторите в България. Вероятно ще е наложително и провеждане на специализирани обучения за медиатори във връзка с дискриминацията.

Стив Хиндмарш, един от водещите обучители по медиация във Великобритания, критикува¹¹ подценяването на знанията в областта на дискриминацията от страна на медиаторите и фокусирането им единствено върху способите на медиацията. Според него в Обединеното кралство *„много обучения по медиация, особено 5-дневни курсове или по-кратки, просто нямат достатъчно време, за да обхванат материята, свързана с умения как да медиат проблемите на различията, предразсъдъците и дискриминацията. По-голямата част от медиаторите от Обединеното кралство са опасно неквалифицирани, когато става въпрос за посредничество по такива въпроси. За щастие, има няколко ангажирани личности и организации, които поставят равенството, многообразието и приобщаването в основата на своята практика и ценности“*¹².

Медиацията е неформален съдебен процес и винаги е схващана като една по-широка и по-дълбока алтернатива на закона. Решението за добро и лошо по закон е тясно средство за решаване на проблеми, учене и усещане за справедливост. Способността на медиацията да се справи с много по-широк кръг от въпроси и емоции води до резултати, които могат да предложат много по-голяма дълбочина на удовлетворение. В един официален процес жалбата може да ограничи и поляризира проблемите, докато медиацията често преработва проблемите на по-подходящо междуличностно ниво.

Според някои английски автори официалните или правните медиатори предлагат това, което се нарича разрешаване на спорове или уреждане на спорове. Тези подходи не са предназначени за справяне

¹⁰ Rendón, J. (2005). Under the Justice Radar?: Prejudice in Mediation and Settlement Negotiations, 30 T. Marshall L. Rev. 347 (<https://www.mediate.com/articles/rendon3.cfm>).

¹¹ <https://www.stevehindmarsh.co.uk/help-and-advice/mediating-race-and-discrimination/>.

¹² <https://www.stevehindmarsh.co.uk/help-and-advice/mediating-race-and-discrimination/>.

или разрешаване на конфликт в отношенията. Те са управлявани от резултатите процеси, фокусирани върху конкретни, практически или финансови въпроси. Това са компромисни модели и не се вписват в проблемите на социалната справедливост¹³. Прилагането на модели за търговско уреждане по въпроси на идентичността и различията в контекста на връзката **рисува виктимизация, злоупотреба и вреда**. Необходими са процеси за разрешаване на конфликти, които са фокусирани върху взаимоотношенията и човешките елементи, генерирайки стойност за всички участващи.

Заклучение

В заключение, за да отговорим на въпроса подходяща ли е медиацията в производството по дискриминация, трябва да отчетем както нейните положителни страни, така и потенциалните рискове.

Медиацията е процес за задоволяване на интересите и нуждите чрез диалог. На хората не трябва да им се налага да водят преговори за правата си чрез неформален процес на правосъдие като медиация. Всяко преговаряне по въпроси, основани на права, трябва да бъде подкрепено със съвети и насоки или указания за търсене на правен съвет, преди окончателно да се ангажира жертвата със споразумение. Съветите и подкрепата относно правата на човека трябва да са от съществено значение преди да се пристъпи към медиация по въпроси, свързани с предразсъдъците и дискриминацията. Към прилагането на медиацията в производството по защита от дискриминация трябва да се подхожда с изключително внимание, тъй като едно добро по своята природа средство за решаване на спорове именно поради своята неформалност може да се използва за потискане или прикриване на трудни или чувствителни въпроси. Медиацията често може да даде много по-голямо чувство на удовлетворение, учене и справедливост, отколкото тесният фокус на едно съдебно или административно производство. Но следва да отчитаме, че медиацията се фокусира върху взаимоотношения, поведение и комуникация. Помага на хората да

¹³ Вж. по въпроса за социалната справедливост Хюсеинов, Б. (2017). Етническа дискриминация и социална несправедливост. // Морал и етика на справедливостта в съвременното общество, София, с. 294.

общуват, да решават проблеми и да преговарят за интереси и нужди. Това включва работа с емоции, възприятия и мислене. Има обхват и потенциал за диалог, обмен на информация, образование, разбиране, връзка, признание, извинение и изцеление. Всички тези елементи обаче са отворени за фини форми на манипулация и злоупотреба, които могат да накарат хората, които са различни, да се чувстват отново жертви. За безопасен процес се изискват медиатори със специфичен набор от умения, ценности¹⁴, опит и принципи. Там, където това е налице, има широк спектър от лични, професионални, здравни и организационни ползи както за отделните хора, така и за културата на организацията. Разбира се, медиацията предлага голям потенциал. Освен разбирането, връзката и състраданието, това може да бъде и процес на извинение, поемане на отговорност. Организациите могат да демонстрират поемане на отговорност, като гарантират, че междуличностната медиация се използва заедно със странични действия, които постигат промяна на структурно ниво. Също така е важно към проблемите на дискриминацията да не се подхожда като към търговски договори, а при евентуално споразумение да се държи сметка дали компромисите не са добре съчетани с предразсъдъци, дискриминация, равенство и многообразие. Защото и най-високото финансово обезщетение няма да реши проблем с дискриминация и тя отново ще се повтори, ако деецът не е осъзнал грешката си и не се е поправил.

Използвана литература

1. Йонкова, Н. (2014). Скрита и неосъзната дискриминация в гражданските правоотношения: идентифициране и противодействие. // Социология и икономика, №4, Колеж по икономика и администрация.
2. Йонкова, Н. (2016) Скрита и неосъзната дискриминация. Защита от дискриминация в България и Европа, АМВР.
3. Кънчевски, Т. (2021). България във външната политика на Европейския съюз

¹⁴ Вж. по въпроса за ценностите Кънчевски, Т. (2021). България във външната политика на Европейския съюз след 2007 г. София, с. 20 и сл.

след 2007 г. София, с. 20 и сл.

4. Хюсеинов, Б. (2017). Етническа дискриминация и социална несправедливост. // Морал и етика на справедливостта в съвременното общество, София, с. 294.
5. Rendón, J. (2005). Under the Justice Radar?: Prejudice in Mediation and Settlement Negotiations, 30 T. Marshall L. Rev. 347 (<https://www.mediate.com/articles/rendon3.cfm>).
6. Stallworth, L. E., Rute, L., McPherson, T. (2001) Discrimination in the workplace: how mediation can help. // Dispute resolution journal, Vol. 56, №1 (<https://arbitrationlaw.com/library/discrimination-workplace-how-mediation-can-help-dispute-resolution-journal-vol-56-no-1>).
7. Yonkova. N. (2017). Identification and counteraction of the hidden and unconscious discrimination. // Human rights: theory and practice, International Academy of Science and Higher Education (IASHE), pp. 5-7.
8. <https://www.eeoc.gov/questions-and-answers-about-mediation>.
9. <http://www.kathleenboltmediation.co.uk/discrimination.html>.
10. <http://www.kathleenboltmediation.co.uk/discrimination.html>.
11. <https://www.stevehindmarsh.co.uk/help-and-advice/mediating-race-and-discrimination/>.
12. <https://www.stevehindmarsh.co.uk/help-and-advice/mediating-race-and-discrimination/>.

За контакти:

Доц. д-р Ана Джумалиева
ВСУ „Черноризец Храбър“
ana.dzhumalieva@kzd.bg