

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Измерението, свързано с равенството между половете, в стратегията „Европа 2020“ (становище по собствена инициатива)**

(2013/С 76/02)

Докладчик: г-жа Joana AGUDO I BATALLER

Съдокладчик: г-жа Grace ATTARD

На 12 юли 2012 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно

„Измерението, свързано с равенството между половете, в Стратегията „Европа 2020““.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 20 декември 2012 г.

На 486-ата си пленарна сесия, проведена на 16 и 17 януари 2013 г. (заседание от 17 януари 2013 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 200 гласа „за“, 6 гласа „против“ и 4 гласа „въздържал се“.

**1. Заключение и препоръки**

ЕИСК:

1.1 подкрепя и споделя принципа, че стратегията „Европа 2020 — Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“<sup>(1)</sup> и „Стратегията за равенство между жените и мъжете“<sup>(2)</sup> трябва взаимно да се подкрепят. Поради това е наложително интегрирането на измерението, свързано с равенството между половете (*gender mainstreaming*), и предприемането на конкретни мерки във връзка с целите, изпълнението, проследяването и оценката на политиките в областта на стратегията „Европа 2020“;

1.2 счита за изключително важно да се компенсира това, че измерението, свързано с равенството между половете, не е разгледано по конкретен начин в нито една от седемте водещи инициативи на стратегията „Европа 2020“. Поради това намира за наложително измерението, свързано с равенството между половете, да се интегрира систематично в Националните планове за реформа и в европейския семестър, още повече в икономическата ситуация в Европа изискваща по-ефективно прилагане на политиките и по-ефективно използване на ресурсите, при отчитане на негативното въздействие, което неравнопоставеността на половете оказва върху икономическия растеж;

1.3 подкрепя специфичните препоръки за всяка страна, в които Комисията приканва държавите членки да коригират бюджетите на Националните планове за реформа така, че политическите мерки да отчитат принципа за равенство между половете. От важно значение е на срещите на министрите за преглед и мониторинг да се гарантира прилагане и приемственост на тези препоръки и да се популяризира напредъкът в политиката на равенство. За тази цел следва да се използват по последователен начин фондовете на ЕС, и по-конкретно Европейския социален фонд;

1.4 препоръчва в следващата многогодишна финансова рамка за периода 2014-2020 г. да бъдат предвидени конкретни

средства за постигане на напредък по отношение на правата на жените и равенството между половете. Според ЕИСК финансирането трябва да бъде подходящо и ясно обозначено, като това ще бъде гаранция за неговото прилагане и прозрачност, с цел да се засили подкрепата за политиките на равенство, за дейностите и проектите във всички области от компетентност на ЕС;

1.5 счита, че като се имат предвид различните конкретни ситуации в страните, регионите и секторите, следва да се вземат мерки, които да допринесат за подобряване на социалната среда и за по-голямо участие на жените на пазара на труда, включително подкрепа за създаването на предприятия. Техният потенциал в количествено и качествено отношение трябва да бъде насърчен в различните области, определени в стратегията „Европа 2020“: иновациите, научноизследователската дейност, професионалното образование и обучение, цифровото общество, климата и зелената икономика, енергетиката, мобилността, конкурентоспособността, заетостта, уменията, социалното изключване и бедността;

1.6 изтъква значението на ангажираността и участието на социалните партньори на европейско, национално, териториално и секторно равнище и във всички етапи на прилагането на различните политики, за да се гарантира необходимият напредък във връзка с равенството между половете във всички държави членки на Европейския съюз. Социалният диалог и споразуменията за колективно договаряне са ключови инструменти, които трябва да добавят измерението, свързано с равенството между половете, към националните планове за реформа. Рамката за действия в областта на равенството между половете на европейските социални партньори е важен пример в това отношение, който следва да бъде отразен в стратегията „Европа 2020“;

1.7 подчертава колко е важно интегрирането на измерението, свързано с равенството между половете, в изпълнението на всяка една от седемте водещи инициативи. По тази причина е необходимо да се познава специфичната и различна ситуация на мъжете и жените във връзка с: пазара на труда и обучението през целия живот; достъпа до всички равнища на образование и заетост; бедността и риска от изключване; достъпността

(1) COM(2010) 2020 final, наричана по-долу стратегия „Европа 2020“.

(2) COM(2010) 491 final, наричана по-долу „Стратегия за равенството“.

и използването на новите технологии от цифровия сектор; участието на всички равнища на обучение, научноизследователска дейност и производство, особено в нововъзникващите сектори. ЕИСК препоръчва да се наблегне на цифровото образование на жените, които са твърде слабо представени в професиите в сферата на производствената информатика. ЕИСК счита също така за абсолютно необходимо Комисията и държавите членки да използват наличните показатели, свързани с половете, и да установят нови показатели в областите, където такива липсват;

1.8 смята, че предвид тежкото положение с младежката безработица и напускането на училище в повечето държави членки, като положението е различно за младите мъже и за младите жени, е много важно по-тясно да се интегрира измерението, свързано с равенството между половете, в развитието на политиките за младежта;

1.9 призовава държавите членки да вземат предвид конкретните препоръки на Комисията и да предприемат мерки за подобряване на количеството и качеството на работните места за жени във всички страни. За тази цел е необходимо да се разширят достъгът до и качеството на обществените услуги за децата и възрастните хора, да се премахнат различията в заплащането, да се приложат мерки за съвместяване на семейния, личния и професионалния живот (да се предоставят възможности за отпуск по бащинство и платен отпуск);

1.10 отново отбелязва, че в стратегията „Европа 2020“, със сътрудничество от страна на социалните партньори, следва да се насърчават и подкрепят споразуменията и конкретните и ефективни мерки, които гарантират здравето и сигурността на работното място на бременните жени и на жените, които току-що са родили. ЕИСК подкрепи предложението на Комисията да се вземат мерки за определянето на адекватна продължителност на отпуска по майчинство до минимум осемнадесет седмици <sup>(3)</sup>;

1.11 макар и по различен начин в отделните страни, региони и сектори, кризата оказва влияние върху живота на хората и изостри някои проблеми, свързани със съжителството и здравето. Поради това счита, че е необходимо да се обърне специално внимание на прилагането на мерки, които помагат да се смекчат отрицателните въздействия (стрес, насилие, тормоз в работната и семейната среда <sup>(4)</sup>). С оглед на това съвместните усилия са от основно значение за насърчаване на равенството между половете в обществото, премахване на структурните неравенства и промяна на полово обусловените роли и стереотипи;

1.12 счита, че по-засиленото участие на жените в процеса на вземане на решения следва да бъде приоритет по-специално в онези сектори и предприятия, които стратегията „Европа 2020“ разглежда като стратегически и перспективни в бъдеще. ЕИСК ще изготви скоро становище относно предложението на Комисията да се приемат обвързващи мерки на равнище ЕС с цел увеличаване на това участие;

1.13 отбелязва с безпокойство оряването на социалните услуги и на защитата за категориите, които се намират в най-необлагодетелствано положение и са изложени на риск от

социално изключване и бедност. Поради това мерките, които ще се предприемат в рамката на стратегията „Европа 2020“, следва да се борят конкретно с нарастващата „феминизация“ на бедността и да имат за цел интегрирането на жените като, в краткосрочен план, включват стимули за включване в пазара на труда, а в дългосрочен план – достъп до начално образование и обучение за нови умения, използване на новите технологии и нови форми на организация на труда, при съчетаване на професионалния и семейния живот. ЕИСК е на мнение, че след 60 години изграждане на Европа е недопустимо да се оставя постоянната разлика в заплащането на мъжете и жените да служи за променлива регулираща величина, нито да се допуска поставянето на работещите жени в несигурно положение да се превърне в практика. Комитетът смята, че държавите членки трябва неотложно да предвидят в своите национални програми за реформи мерки, с които на жените да се осигури стабилна работа с достойна заплата и пенсия;

1.14 за да се постигнат целите на стратегията „Европа 2020“ и Стратегията за равенство, счита за изключително важно да се отправи ясно послание към заинтересованите страни и обществото като цяло за необходимостта от повече мерките за постигане на по-значителен напредък към равенството. С оглед на това е необходимо, на първо място, наличието на по-добра и по-тясна координация и сътрудничество в рамките на и между всички европейски институции, Европейския парламент, Комисията, Съвета, Централната европейска банка, както и ЕИСК и Комитета на регионите, и, на второ място, тези аспекти на равенство да се интегрират на всички равнища в състава <sup>(5)</sup> и в ежедневната работа на специализираните секции, групите и комисиите на тези институции.

## 2. Въведение

2.1 В стратегията „Европа 2020“, приета през 2010 г., беше определен пътят за растеж на Европейския съюз в един сложен икономически контекст, който вече даваше сигнали за финансовите и политическите трудности, пред които е изправен Съюзът понастоящем. В стратегията „Европа 2020“ се предвиждат редица мерки, чрез които държавите членки да могат по ефикасен и съгласуван начин да посрещнат предизвикателствата, породени от кризата, и в същото време да възобновят един модел за по-интелигентен, по-устойчив и по-приобщаващ растеж.

2.2 Създаден беше също така нов процес на икономическо управление, наречен „европейски семестър“, с цел да се синхронизира оценяването на фискалните и структурните политики на държавите членки на ЕС, от една страна, и да се позволи осъществяването на надзор на прилагането на стратегията, от друга.

2.3 Успоредно с това в Стратегията за равенство се установява програма за работа на Комисията в областта на равенството между половете. Това предложение за политика следва „Пътната карта за равенство между жените и мъжете 2006–2010 г.“ <sup>(6)</sup> и представлява най-важният до момента опит да се посочат стратегически цели и показатели за равенство между половете.

<sup>(3)</sup> ОВ С 277, 17.11.2009 г., стр. 102-108.

<sup>(4)</sup> ОВ С 351, 15.11.2012 г., стр. 21-26.

<sup>(5)</sup> Състав на ЕИСК: 343 членове, 81 от тях (23,6 %) са жени. По групи: I група: 112 членове, от които 22 (22,1 %) са жени; II група: 120 членове, от които 32 (26,8 %) са жени; III група: 111 членове, от които 27 (24,3 %) са жени.

<sup>(6)</sup> COM (2006) 92 final и ОВ С 354, 28.12.2010 г., стр. 1-7.

2.4 От 1996 г. ЕС въведе двустранен подход по отношение на равенството между половете: от една страна, прилагане на конкретни мерки за преодоляване на съществуващата дискриминация на жените и, от друга, интегриране на измерението, свързано с равенството между половете (*gender mainstreaming*), в политическите решения <sup>(7)</sup>.

2.5 ЕИСК подкрепя принципа, че за да бъде изпълнението на стратегията „Европа 2020“ коректно и за да се даде ефективен отговор на предизвикателствата, породени от кризата, то трябва да е в съответствие със Стратегията за равенство, тъй като двете стратегии взаимно се допълват; поради тази причина ЕИСК подкрепя и становището на ЕП в този смисъл. В Европейския пакт за равенство между половете (2011-2020 г.), приет от Съвета през март 2011 г. <sup>(8)</sup>, също се посочва тясната връзка между двете стратегии и се отправя призив за комбинирано прилагане на инструменти, които позволяват преодоляване на кризата.

### 3. Стратегията „Европа 2020“ – анализ на измерението, свързано с равенството между половете

3.1 Равенството между половете не е разглеждано изрично в текста на стратегията, нито в която и да е от водещите инициативи, и не е упоменато в петте измерими цели, освен във връзка с равнището на заетост, където се отправя призив за по-голямо участие на жените на пазара на труда. Това е в огромно противоречие с принципите, заложили в уводната част на стратегията „Европа 2020“, където се твърди, че зачитането на равенството, също като икономическата, социалната и териториалната солидарност, опазването на околната среда и културното многообразие, е един от ключовите фактори за преодоляване на икономическата криза.

3.2 Различни европейски институции, представителни организации на гражданското общество и социални партньори многократно са подчертавали необходимостта равенството между половете да стане приоритет на новата стратегия за действие и да бъде разглеждано като ключов фактор за конкурентоспособност и растеж. Според ЕП в текста следва да се предвиди пълноценното участие на жените на пазара на труда и в професионалното обучение, както и създаването на програма, която има за цел да премахне различията в заплащането между мъжете и жените.

3.3 Текстът на стратегията „Европа 2020“ не получи единодушна подкрепа и беше предмет на редица критики: относно прекалено общия характер на съдържанието, твърде сложната структура и прекомерната икономическа насоченост на подхода, при който липсват социалните аспекти. С оглед на равенството между половете се наблюдава явно влошаване в сравнение с предишните стратегии за заетост. Единственият ясен и категоричен аспект – равнището на заетост на жените – очевидно пренебрегва количествените показатели на труда и

различните изходни позиции на пазара на труда. Изчезнаха дори количествените цели полове, които фигурираха в Лисабонската стратегия.

3.4 ЕИСК счита, че нито стратегията „Европа 2020“, нито Стратегията за равенство ще постигнат целите си, ако не се предприемат конкретни мерки, които да подобрят ситуацията в социалната среда и трудовата заетост на жените. Задължително условие е техният потенциал в количествено и качествено отношение да бъде насърчен в различните области на стратегията „Европа 2020“. Без конкретни мерки в рамката на седемте водещи инициативи ще бъде невъзможно да се постигне напредък във връзка с приоритетите на стратегията „Европа 2020“: интелигентният, устойчив и социално приобщаващ растеж не може да стане реалност без политика на равенство.

3.5 Плановите за реформа на отделните държави членки трябва да признават добавената стойност на труда на жените за икономиката, както и стойността, която би създадо професионализирането на услугите с личен труд <sup>(9)</sup> и конкретните нередности, с които те се сблъскват на пазара на труда (достъп на всички равнища и във всички възрастови групи, професионална кариера, непрекъснатост и др.), но освен това и в обществото във връзка с всички онези социални аспекти, които Стратегията за равенство определя като ключови. За да се преодолее кризата и да се посрещнат новите предизвикателства, при изпълнението на стратегията „Европа 2020“ следва да се създадат програми, планове и конкретни мерки, които позволяват постигането на напредък по отношение на равенството. Невъзможно е това да стане без да се познава различното въздействие на мерките за справяне с кризата в зависимост от различните изходни позиции.

3.6 ЕИСК изразява своето безпокойство от липсата на конкретни мерки и специфични показатели за равенство между половете. Всичко това възпрепятства наблюдението и извършването на оценка на постигнатия напредък или дори на самата стратегия „Европа 2020“, и е причина европейският семеен да не разполага с необходимите инструменти за борба срещу неравенството, като се имат предвид различните изходни ситуации в зависимост от различната реалност по отношение на равенството между половете в отделните държави, сектори и среди.

3.7 Стратегията „Европа 2020“ следва да предостави ефикасни инструменти за оценка на ролята на жените за растежа на ЕС и на добавената стойност, която жените създават в социално отношение. Това се подчертава в становището на ЕИСК <sup>(10)</sup>, мнение, което съвпада със заключенията на проучване, проведено по време на шведското председателство на ЕС <sup>(11)</sup>. В него, наред с други аспекти, се изтъква, че равенството на пазара на труда би могло да доведе до увеличаване на брутния вътрешен продукт (БВП) на държавите членки със средно 27 %.

<sup>(7)</sup> Равенството между половете (*gender mainstreaming*): „Интегриране на мъжете и жените в основните тенденции в обществото така, че и двата да пола да извличат еднакви ползи. Това включва преглед на всички етапи на политиката – разработване, изпълнение, мониторинг и оценка – с цел насърчване на равенството между половете“, Европейска комисия, наръчник EQUAL.

<sup>(8)</sup> ОВ С 155, 25.5.2011 г., стр. 10-13.

<sup>(9)</sup> ОВ С 21, 21.1.2011 г., стр. 39.

<sup>(10)</sup> ОВ С 318, 23.12.2009 г., стр. 15-21.

<sup>(11)</sup> „Равенство на половете, икономически растеж и заетост“ (Gender equality, economic growth and employment), Åsa Löfström, (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).



#### 4. Приоритети на Стратегията за равенство между жените и мъжете 2010-2015 г.

4.1 В приетата през 2010 г. Стратегия за равенство се декларира тясна връзка със стратегията „Европа 2020“ по отношение на всички аспекти и водещи инициативи, по-специално във връзка с формулирането и прилагането на подходящи национални мерки чрез предоставянето на техническа помощ, чрез структурните фондове или основните инструменти за финансиране, като например Седмата рамкова програма за научни изследвания. В контекста на насоките за заетостта и на оценката на националните политики Комисията ще следи отблизо за намаляване на неравенството и стимулиране на социалното приобщаване на жените.

4.2 В стратегията се разглежда също така ролята на мъжете за насърчаване на равенството между половете и се посочва колко е важно тяхното участие за осъществяването на необходимите промени във връзка с различните роли, които жените и мъжете изпълняват в обществото, както в семейната, така и в професионалната среда.

4.3 В Стратегията за равенство са разгледани подробно действия в съответствие с петте приоритетни области, определени в Хартата на жените, и е включена глава за въпроси от напречно естество: а) еднаква степен на икономическа независимост; б) равностойно заплащане за еднакъв и равностоеен труд; в) равнопоставеност при вземането на решения; г) достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието въз основа на пола; д) равенство между половете в областта на външната дейност; е) хоризонтални въпроси (ролите на половете, законодателството, управлението и инструментите на равенство между половете).

4.4 ЕИСК изразява съгласие с твърдението на Комисията, че инструментите на ЕС като единния пазар, финансовите помощи и инструментите на външната политика, следва да се използват в пълна степен за преодоляване на проблемите и постигане на целите на стратегията „Европа 2020“, но счита за необходимо да се следи за съгласуваността между прилагането на принципите на Стратегията за равенство и на основните инструменти на стратегията „Европа 2020“, по-конкретно седемте водещи инициатива и насоките, тъй като те ще бъдат претворени както в ЕС, така и в държавите членки.

#### 5. Измерението, свързано с равенството между половете, в седемте водещи инициативи <sup>(12)</sup>

##### 5.1 „Програма за нови умения и работни места“

5.1.1 В своето становище относно „Годишен обзор на растежа“ <sup>(13)</sup> ЕИСК вече изтъкна, наред с други аспекти, необходимостта да се даде по-силен тласък на аспекта за качеството при създаването на работни места. Понастоящем в резултат на кризата и на нейните икономически и социални ефекти, европейските институции и държавите членки следва да предприемат стъпки за осигуряване на допълнителен напредък в тази посока.

5.1.2 ЕИСК счита, че за прилагането на тази инициатива е необходимо да се вземе предвид сегашното положение на жените на работното място и че макар в момента да представляват 44 % от европейската работна сила, положението им все още се различава и е уязвимо на различни нива: по-нисък процент на заетост; разлики в заплащането; концентрация или отсъствие на жени в зависимост от различните сектори; ниска степен на участие в създаването на нови предприятия; непълно работно

време (75 % от общото); временна заетост; липса на подходящи структури за предучилищно образование; трудности в професионалното израстване; слабо представителство на жените във висшите отговорни постове както в областта на икономиката, така и на политиката; небалансиран достъп до различните специалности в областта на образованието, професионалното обучение и университетското образование.

5.1.3 Равнището на заетост се увеличи от 51 % през 1997 г. до 62 % през 2011 г. като се фокусира по-специално върху работни места в силно феминизирани сектори, засегнати в голяма степен от коригиращите мерки. Икономическата криза, която засяга Европейския съюз, макар да има различни проявления в отделните страни, влошава също така положението на жените и неустойчивия напредък в сферата на равенството между мъжете и жените. ЕИСК счита, че следва да се предприемат необходимите мерки за подкрепа, така че след като кризата приключи, неравенството на пазара на труда да не се е увеличило.

5.1.4 Европейският социален фонд следва по специален начин да планира и да извършва мониторинг и оценка на всички дейности, изпълнявани в държавите членки, за да гарантира постигането на напредък на Стратегията за равенство.

##### 5.2 „Младешта в движение“

5.2.1 Тази инициатива обхваща основно две области: заетост и образование. Поради това съдържанието ѝ е тясно свързано с предходната инициатива: стимулиране на по-голямата мобилност с учебна цел, модернизация на висшето образование, насърчаване и признаване на формалното и неформалното учене и гарантиране на ефикасни и устойчиви инвестиции в образованието и професионалното обучение.

5.2.2 Според ЕИСК равнището на безработица сред младите хора е един от най-обезпокояващите проблеми в Европа. В момента то достига до 20 %. Освен това процентът на безработните млади жени, особено на онези от тях, които са с ниска квалификация, е много висок.

5.2.3 Отражението на майчинството или бащинството на пазара на труда е много различно. Само 64,7 % от жените с деца на възраст под 12 години работят, докато при мъжете съответната стойност е 89,7 %. Тези данни и разлики се увеличават когато нарасне броят на децата. Липсата на предучилищни образователни структури и дисбалансът в разпределянето на семейните задължения създават проблем при съвместяването на професионалния живот и личното време и са сериозни пречки пред кариерното израстване на жените.

5.2.4 Целите за изграждане на предучилищни образователни структури, приети от Съвета от Барселона през 2002 г., бяха изпълнени от малко държави членки и в момента, предвид съкращенията в публичните услуги, съществува риск от влошаване на ситуацията.

5.2.5 Друг тревожен факт е процентът на младите жени, които нито учат, нито работят, нито участват в някаква програма за обучение („неработещи, неучещи и необучаващи се“ – NiNi). Според данни на Евростат в това положение се намират 20 % жени спрямо 13 % мъже. Да се намали процентът на преждевременно напускане на училище е една от целите, заложили в стратегията „Европа 2020“, която се възприема и от тази инициатива.

<sup>(12)</sup> ЕИСК е приел становище относно всяка една от тях.

<sup>(13)</sup> (ОВ С 132, 3.5.2011 г., стр. 26-28).

5.2.6 ЕИСК счита, че за прилагането на тази водеща инициатива е необходимо да се вземе предвид сегашното положение на младите жени, които са уязвими в различни области, освен вече посочените по-горе: ниско стартово образование; недостатъчно добър достъп до професионално обучение в контекста на изискванията на новото общество, базирано на знания; недостатъчно признаване на компетентностите; липса на професионална ориентация; и специфични финансови проблеми при създаването на собствено предприятие или стартирането на собствена дейност. Всичко това налага да се предвидят мерки, насочени конкретно към младите жени.

### 5.3 „Европейска платформа срещу бедността“

5.3.1 Целите на инициативата са: да изготви и реализира програми за насърчаване на социалните иновации за най-уязвимите, по-специално като предостави иновативно образование, обучение и възможности за работа за общности в неравностойно положение, да се бори с дискриминацията (напр. на лица с увреждания) и да развие нова програма за интеграция на мигрантите, която да им позволи да се възползват напълно от своя потенциал. Освен това се цели да се предприеме оценка на това доколко системите за социална защита и пенсионните системи са адекватни и устойчиви и да се определят начини за осигуряване на по-добър достъп до системите за здравеопазване. ЕИСК изразява резерви относно концепцията за социални иновации, чието експериментиране по природа е фрагментарно и трудно приложимо. Тя е свързана със законодателния принцип на субсидиарност и със социологическото понятие „справедливост“. Един отговор на местно равнище на потребност, изразена от малка група, може да бъде полезен, но не може да замени равенството и справедливостта, които предоставят големите системи за колективна социална защита <sup>(14)</sup>.

5.3.2 В стратегията „Европа 2020“ се посочва, че държавите членки трябва да определят и прилагат подходящи мерки в зависимост от специфичния контекст на определени рискови групи и да разгърнат напълно системите си за социално осигуряване и пенсионните системи, за да се осигури адекватна подкрепа за доходите и достъп до здравеопазване с цел да се гарантира социалното сближаване. Увеличаването на равнището на безработица и незаемост, икономическата несигурност, ниското заплащане, мерките за строги икономии и намаляването на социалните помощи и семейните надбавки засяга в особено голяма степен жените. На първо място това ги засяга в качеството им на работници, тъй като съкращаването на работните места в публичния сектор и в сектора на услугите им влияе пряко поради факта, че в тези сектори работят голям процент жени. Но освен това те са допълнително засегнати и като граждани и потребители, ако приемем, че съкращенията в предоставянето на услуги от общ интерес засяга жените като основни ползватели на тези услуги.

5.3.3 В Европа над 70 % от работниците с ниски доходи са жени. В по-голямата част от държавите членки 17 % от жените, както и не по-малко тревожните 15 % от мъжете, живеят на прага на бедността. Бедността и социалното изключване вървят ръка за ръка с изключването от пазара на труда. Следователно прекъсванията на периодите на заетост и несигурните работни места, които са толкова обичайни за жените, особено за онези от тях с ниска квалификация, имат незабавен ефект, но оказват въздействие и в средносрочен и дългосрочен план.

5.3.4 Семействата с един родител, вдовиците, жените с увреждания, жертвите на насилие, основано на пола, възрастните жени и жените имигранти са засегнати в особена степен от бюджетните съкращения и кризата и са изложени на по-голям риск от социално изключване предвид на липсата на защита и помощи чрез конкретни мерки.

### 5.4 „Програма в областта на цифровите технологии за Европа“

5.4.1 Целта е насърчаване на достъпа до информационните технологии и по-специално интернет и неговото използване от всички европейски граждани, по-конкретно чрез програми за повишаване на цифровата грамотност и достъпността.

5.4.2 Поради това държавите членки следва да разработят стратегии за високоскоростен интернет и да съсредоточат публичното финансиране, включително чрез структурните фондове, в области, които не са изцяло осигурени от частните инвестиции и да насърчат използването на модерни, достъпни онлайн услуги (например: електронно управление, електронен здравен портал, „интелигентен дом“, цифрови умения, сигурност) <sup>(15)</sup>.

5.4.3 ЕИСК изразява загриженост поради липсата на статистика по признак пол, тъй като това не позволява да се разбере какво е положението на жените в професионалните сектори, свързани с новите технологии, нито до какво равнище ги използват. Важно е да се осъществят необходимите проучвания, за да се определи в какво положение се намират жените и като потребители на услугите, с цел информацията и обучението, предложени в стратегията „Европа 2020“, да се насочат по по-конкретен начин.

### 5.5 „Съюз за иновации“

5.5.1 Инициативата, наред с други действия, има за цел да насърчи и укрепи връзките между образованието, предприятията, научните изследвания и иновациите, и да стимулира предприемачеството. Държавите членки ще трябва да извършат реформа на националните и регионалните си системи за научноизследователска и развойна дейност с цел да поощряват високите научни постижения и интелигентното специализиране, да дават приоритет на разходите за знания, да засилват сътрудничеството между университетите, изследователските институти и бизнеса, да гарантират достатъчна наличност на кадри с научно, математическо и инженерно образование и да фокусират училищните програми върху стимулирането на творчеството, иновациите и предприемачеството.

5.5.2 Жените могат и трябва да изпълняват основна роля в този процес. През 2010 г. приблизително 60 % от университетските дипломи бяха получени от жени, но въпреки това този факт не намира отражение в работните места, които те заемат на пазара на труда. От друга страна, понастоящем жените създават едно от всеки три предприятия, представляват 13,7 % от управителните съвети на големите публично търгувани предприятия, а само 3 % от тях изпълняват председателска длъжност.

<sup>(14)</sup> ОВ С 143, 22.5.2012 г., стр. 88-93.

<sup>(15)</sup> ОВ С 318, 29.10.2011 г., стр. 9-18.

5.5.3 В повечето страни се е запазила хоризонталната сегрегация по полов признак в зависимост от преподаваните специалности: наука, инженерство, математика, технологии. Тези специалности освен това са привилегирована сфера за сътрудничество между ръководни кадри в областта на икономиката и изследователската работа, по-специално в магистърската и докторската степен, където жените имат по-ограничен достъп. Поради това ЕИСК счита, че непременно трябва да бъдат взети мерки за премахване на тези препятствия.

5.5.4 Представителството на жените в средите, в които се вземат решенията в научния свят, както и в предприятията и услугите, е все още твърде слабо. Само 18 % от заемащи най-висши постове в университетите са жени. Възможностите за намиране на работа и отпускането на средства за научни изследвания следва да гарантират напредъка на жените в тази област и да допринасят за повишаване на потенциала за устойчиво развитие на европейското общество.

#### 5.6 „Европа за ефективно използване на ресурсите“

5.6.1 Инициативата има за цел приемане и изпълнение на преразгледан план за действие за енергийна ефективност и насърчаване на важна програма за ефективност на ресурсите, за подкрепа на МСП и домакинствата, при използване на структурни и други средства за мобилизиране на ново финансиране чрез съществуващи много успешни модели на иновационни схеми за инвестиции, което ще насърчи промени в моделите на потребление и производство.

5.6.2 Енергетиката и околната среда не са неутрални теми: потреблението на енергия, достъпът до питейна вода, рециклирането, източниците на топлина за отопление и захранване на домовете, зачитането и опазването на околната среда, наред с други, са примери, които доказват, че жените изпълняват ключова роля в тези области. Въвеждането на промени в моделите на потребление е немислимо без разработването на конкретни мерки, които се основават на фактически знания за реалността и са насочени диференцирано към различни групи и основно към жените.

5.6.3 Това бе признато също в заключенията на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси от юни 2012 г., в които беше изтъкната първостепенната роля на жените за устойчивото развитие. ЕИСК изразява съгласие със заключенията на Съвета, в които се заявява, че жените могат да оказват ключово влияние в процеса на вземане на решения, които засягат околната среда, по-конкретно в рамките на политиката за противодействие на изменението на климата. Това е нова възможност за жените, които могат да изпълняват ключова роля и да подобрят личното и финансовото си положение във връзка с новата развиваща се зелена икономика – жизненоважен сектор за развитието и създаването на работни места.

5.6.4 На корпоративно равнище вертикалната дискриминация в този сектор продължава да е голяма. Въпреки че 33 % от изпълнителните длъжности са заети от жени, в сравнение с 31 % през 2001 г., по-голямата част от тях са в секторите на

услугите и търговията и в много по-малка степен – в производствените индустрии, строителството или енергетиката.

5.6.5 Няма на разположение достатъчно проучвания и данни, които да показват действителното състояние на равенството между половете и какви са мерките, които трябва да се предприемат, за да се увеличи процентът на жените в процеса за устойчиво развитие. ЕИСК счита, че е важно да се инвестира, но също така да се постави акцент върху преодоляването на стереотипите, да се предлагат решения и да се насърчават утвърдителните действия, като се има предвид, че това е развиващ се сектор и ако изходната ситуация е дискриминационна, съществува риск да се задълбочат различията от социална гледна точка и да се увеличи социалното разделение.

5.6.6 Един от приоритетите на Стратегията за равенство е действията във външните отношения на ЕС: от една страна програмите за сътрудничество със съседните региони, европейските политики за съседство, по-специално региона на Евромед, и, от друга, участието на ЕС в световните форуми. Жените имигранти от трети държави, жените мигранти от Европейския съюз и онези, които идват от съседните държави, се нуждаят от особено внимание. Провалът на конференцията „Рио+20“ по отношение на устойчивото развитие и правата на жените е обезпокоителен. Не беше постигнат никакъв напредък по ключови въпроси, като например връзката между здравето и сексуалните и репродуктивните права, правото на жените на собственост и наследяване на земи, изменението на климата и зелените работни места.

#### 5.7 „Индустриална политика за ерата на глобализацията“

5.7.1 Тази водеща инициатива изпълнява основна роля за прилагането на аспектите, свързани с интегрирането на принципа на равенство между половете в Стратегията за равенство: прозрачността на възнагражденията, инициативите за еднакво заплащане, мерките за насърчаване на жените да избират нетрадиционни професии са някои от ключовите действия, които са предложени от Стратегията и са подходящи и съобразени с тази инициатива.

5.7.2 В Европа разликата в доходите на мъжете и жените е средно около 17 %, като тази стойност варира между 5 % и 31 % в отделните държави членки. Тази ситуация се дължи на различни взаимосвързани фактори: по-ниската стойност на труда във феминизираните сектори, силната професионална сегрегация, прекъсването на кариерата по различни причини и други. Освен това кризата допълнително влошава ситуацията.

5.7.3 Разликите между равнището на заетост и заплащането са намалели в някои случаи, но за съжаление не в резултат на напредък по отношение на заетостта и доходите на жените, а поради свиването на търсенето в сектори, в които работят предимно мъже (строителството, производството, финансите), като непосредствена последица от кризата. ЕИСК припомня, че разпоредбите на ДФЕС определят като една от целите на европейската интеграция „подобряване на условията на живот и труд, така че да се постигне тяхното хармонизиране докато се осъществява подобряването“<sup>(16)</sup> за всички.

<sup>(16)</sup> Член 151 от ДФЕС.

5.7.4 ЕИСК счита, че са необходими мерки за възстановяване на растежа на секторите в затруднено положение и успоредно с това мерки за борба с професионалната сегрегация, по-специално за да се подобри участието на жените в области като наука, технологии, инженерство и математика. Освен това са необходими мерки за подобряване на признаването на силно феминизираните сектори, като например домакинската работа, здравните услуги и грижите за хората.

#### **6. Измерението, свързано с равенството между половете, в националните планове за реформа и европейския семестър**

6.1 Европейският семестър за координиране на политиката е новият инструмент, договорен от държавите членки за наблюдение на изпълнението на стратегията „Европа 2020“. В Европейския пакт за равенство между половете се препоръчва в разработването и изпълнението на националните програми за реформа да се включи принципът за равенство между половете, както и стимули за политиките за равенство между половете. Освен това в него се отправя призив към Комисията и Съвета да прилагат принципа за равенство между половете при изготвянето на Годишното изследване на растежа, заключенията и специфичните за всяка страна препоръки.

6.2 През април 2012 г. дванадесет държави членки получиха специфични за тях препоръки в националните планове за

действие, в които е заложено измерението, свързано с равенството между половете. Комисията и ЕИСК подкрепят конкретните реформи в следните области: засилване на участието на жените на пазара на труда, подобряване на наличността и качеството на услугите, свързани с грижи за децата, на целодневните училища и на грижите за възрастните хора, включително грижите за други зависими лица.

6.3 Повечето от препоръките са насочени към увеличаване на равнището на заетост на жените, но не вземат предвид трудностите при осигуряването на качествени работни места по отношение на възнаграждението, условията на труд и при разпределянето на семейните отговорности наравно с мъжете. Само на една държава членка – Австрия – беше препоръчано да се справи с различията в заплащането в зависимост от пола, въпреки че това е траен проблем във всички държави членки.

6.4 ЕИСК счита, че някои от препоръките, които биха могли да имат неблагоприятен ефект върху равенството между половете, са повод за безпокойство: препоръките, свързани с пенсионната реформа, предложенията за преразглеждане на механизмите за коригиране на заплатите и пенсиите, увеличаването на пенсионната възраст без да се вземат предвид годините на здравословен живот, предложението за въвеждане на данъчни стимули за вторите доходи в двойката.

Брюксел, 17 януари 2013 г.

*Председател*  
*на Европейския икономически и социален комитет*  
Staffan NILSSON

---