

Брюксел, 5.3.2020 г.
COM(2020) 152 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете
(2020 — 2025 г.)**

КЪМ РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ЕВРОПА

Във всички негови дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.

Член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз

Не бива да се притесняваме да се гордеем с това, което сме постигнали, нито да имаме амбиции за това къде искаме да стигнем.

- Председателят Урсула фон дер Лайен
Политически насоки

Задача на Съюза е да насърчава равенството между жените и мъжете във всички свои дейности, както се изисква от Договорите. Равенството между половете е основна ценност на ЕС, основно право¹ и ключов принцип на Европейския стълб на социалните права². То е отражение на това кои сме ние. То е и съществено условие за иновативна, конкурентоспособна и процъфтяваща европейска икономика. **В бизнеса, политиката и обществото като цяло можем да разгърнем пълния си потенциал само ако използваме целия си талант и многообразие.** Равенството между половете води до повече работни места и по-висока производителност³ — потенциал, който трябва да бъде реализиран в хода на нашето адаптиране към **зеления и цифровия преход** и работа за преодоляване на демографските предизвикателства.

Европейският съюз заема челно място в света по отношение на равенството между половете: 14 от 20-те най-добре класирани държави в света по въпросите на равенството между половете са държави — членки на ЕС⁴. Благодарение на солидно законодателство и съдебна практика в областта на равното третиране⁵, на усилията за интегриране на принципа за равенство⁶ между половете в различните области на политиката и на законите за справяне с определени неравенства, през последните десетилетия ЕС постигна значителен напредък в областта на равенството между половете.

¹ Вж. член 2 и член 3, параграф 3 от ДЕС, членове 8, 10, 19 и 157 от ДФЕС и членове 21 и 23 от Хартата на основните права на ЕС.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf.

³ Подобряването на равенството между половете би довело до 2050 г. до увеличаване между 6,1 % и 9,6 % на БВП на ЕС на глава от населението, което възлиза на 1,95 — 3,15 трилиона евро: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Във връзка с изпълнението на целта за устойчиво развитие, посветена на равенството между половете (ЦУР 5), съгласно Индекса по ЦУР за равенство между половете на Equal Measures 2030, 2019 г.: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ ЕС прие шест директиви, обхващащи равенството между жените и мъжете и свързани с работното място, самостоятелната заетост, достъпа до стоки и услуги, социалната сигурност, бременността и майчинството, семейния отпуск по семейни причини и гъвкавите схеми на работа за родители и лица, полагащи грижи. Заедно тези актове постепенно установиха правен стандарт в цяла Европа, гарантиращ широка защита от дискриминация. Многобройните дела, заведени в Съда на Европейския съюз, укрепили допълнително принципа на равенство и осигуриха правосъдие за жертвите на дискриминация.

⁶ „Пол“ означава социално изградени роли, поведения, дейности и характеристики, които определено общество смята за подходящи за жените и за мъжете, вж. член 3, буква в) от Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие.

Нито една държава членка обаче не е постигнала пълно равенство между половете, а напредъкът е бавен. В индекса на ЕС за равенството между половете за 2019 г.⁷ средно държавите членки постигат 67,4 от 100 точки — резултат, който от 2005 г. насам се е подобрил едва с 5,4 точки.

За съжаление напредъкът по отношение на равенството между половете не е нито неизбежен, нито необратим. Ето защо трябва да дадем нов тласък на равенството между половете. Въпреки че неравнопоставеността между половете в областта на образованието е почти премахната, продължава да има разлики по отношение на заетостта, заплащането, грижите, участието във властта и пенсиите. Твърде много хора все още нарушават принципа на равенство между половете чрез сексистки изказвания, подбуждащи към омраза, и като блокират действията за борба с насилието, основано на пола, и със свързаните с пола стереотипи. Насилието и тормозът, основани на пола, продължават да съществуват, при това на нива, пораждащи безпокойство. Движението *#MeToo* подчерта степента на сексизъм и малтретиране, с които продължават да се сблъскват жените и момичетата. Същевременно то даде възможност и глас на жените в целия свят да разкажат своя опит и да завеждат дела в съда.

Настоящата стратегия за равенство между половете очертава работата на Европейската комисия по въпросите на равенството между половете и определя целите на политиката и ключовите действия за периода 2020—2025 г.⁸ Тя има за цел да се постигне равенство между половете в Европа, в която насилието и дискриминацията, основани на пола, както и структурното неравенство между жените и мъжете да останат в миналото. Европа, в която жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие⁹, са равнопоставени. Където са *свободни* да следват избрания от тях жизнен път, където имат равни възможности да *преуспяват* и където могат на равни начала да участват и да *ръководят* нашето европейско общество.

Изпълнението на тази стратегия ще се основава на **двоен подход** от целеви мерки за постигане на равенство между половете, съчетани с по-силно застъпено интегриране на принципа на равенство между половете. С оглед да се засили интегрирането на този принцип Комисията **систематично ще включва аспектите за равенство между половете на всички етапи на разработването на политиките във всички вътрешни и външни области на политиката на ЕС.** Стратегията ще се прилага, **като интерсекционалността**¹⁰ (съчетаването на пола с други лични характеристики или идентичности, и как тези пресечни точки допринасят за уникалния опит по отношение на дискриминацията) **се използва като хоризонтален принцип.**

⁷ Вж. Европейски институт за равенство между половете (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ След стратегическия ангажимент на Комисията за равенство между половете за периода 2016—2019 г.

⁹ Изразът „в цялото им многообразие“ се използва в настоящата стратегия, за да се отбележи, че когато се говори за жени или мъже, това са разнородни категории, включително по отношение на техния пол, полова идентичност, изразяване на полова принадлежност или полови характеристики. Той потвърждава ангажимента никой да не бъде забравен и да се постигне равенство между половете в Европа за всички, независимо от техния пол, расов или етнически произход, религия и убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

¹⁰ Европейският институт за равенство между половете определя интерсекционалността като „аналитичен инструмент, с който да се изучават и разберат начините, по които полът се пресича с други лични характеристики/идентичности, и как тези пресечни точки допринасят за уникалния опит по отношение на дискриминацията, както и как да се даде отговор на това“ (вж.: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Съгласно член 10 от ДФЕС „при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всякаква форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация“.

През тази 2020 година, която бележи 25-ата годишнина от приемането на Пекинската декларация и платформа за действие¹¹ — първият универсален ангажимент и план за действие за напредък в областта на равенството между жените и мъжете — **настоящата стратегия е приносът на ЕС за изграждането на по-добър свят за жените и мъжете, момичетата и момчетата.** Тя включва действия за изпълнение на целта за устойчиво развитие, посветена на равенството между половете, (ЦУР 5) и равенството между половете като хоризонтален приоритет за всички ЦУР¹², както и на ангажимента на ЕС към Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

1. Без насилие и стереотипи

Всеки трябва да бъде в безопасност в своя дом, в своите близки отношения, на работното си място, на обществените места и в интернет. Жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие, трябва да са свободни да изразяват идеите и емоциите си и да следват избория от тях образователен и професионален път, без ограничения на стереотипните норми във връзка с пола.

Премахване на насилието, основано на пола

Насилието, основано на пола — или насилието, което е насочено срещу жена, защото тя е жена, или което засяга жените в непропорционална степен¹³ — остава едно от най-големите предизвикателства пред нашите общества и е дълбоко вкоренено в неравенството между половете¹⁴. Основаното на пола насилие във всичките му форми продължава да не се докладва в достатъчна степен и да се пренебрегва както в рамките на ЕС, така и извън него. **ЕС ще направи всичко възможно, за да предотвратява и да се бори с основаното на пола насилие, да подкрепя и защитава жертвите на такива престъпления и да търси отговорност от извършителите за техните злоупотреби.**



Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие — **Конвенцията от Истанбул** — е еталон за международните стандарти в тази област. ЕС подписа конвенцията през 2017 г., като окончателното присъединяване на ЕС към този акт е ключов приоритет за Комисията. За да ускори приключването на този процес, през 2019 г. Европейският парламент поиска становище по този въпрос от Съда на Европейския съюз¹⁵.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Член 3, буква г) от Конвенцията от Истанбул.

¹⁴ Агенция на Европейския съюз за основните права (FRA), „Насилието срещу жените: общоевропейско проучване“, 2014 г. — вж. инфографиките.

¹⁵ Искане за становище, внесено от Европейския парламент съгласно член 218, параграф 11 от ДФЕС (становище 1/19).

Ако присъединяването на ЕС към Конвенцията от Истанбул продължи да бъде блокирано, Комисията възнамерява да **предложи през 2021 г. мерки**, попадащи в компетентността на ЕС, с които да се постигнат същите цели като **Конвенцията от Истанбул**.

По-специално Комисията възнамерява да представи инициатива, с която да се **разширят областите на престъпност**, в които е възможно хармонизиране, (т.нар. **европрестъпления**) в съответствие с член 83, параграф 1 от ДФЕС, за да включат конкретни форми на насилие, основано на пола.

Доколкото те вече са включени в съществуващите европрестъпления по смисъла на член 83, параграф 1 от ДФЕС, Комисията ще предложи **допълнителни мерки за предотвратяване и борба с конкретни форми на основано на пола насилие**, включително сексуалния тормоз, малтретирането на жени и гениталното осакатяване на жени.



По приблизителни данни **600 000 жени и момичета** са били подложени на генитално осакатяване в Европа и **180 000 момичета** са изложени на риск.

Гениталното осакатяване на жени¹⁶, принудителните аборти и насилствената стерилизация, ранните и принудителните бракове, т.нар. „насилие, свързано със защитата на честта“ и други **вредни практики срещу жените и момичетата са форми на насилие, основано на пола, и тежки нарушения на правата на жените и децата** в рамките на ЕС и по света. Освен евентуално законодателство ЕС ще представи **препоръка относно предотвратяването на вредни практики**, включително нуждата от ефективни превантивни мерки и признаване на значението на образованието. В нея ще се разгледа също укрепването на публичните служби, мерките за превенция и подкрепа, изграждането на капацитет на специалистите и достъпът до правосъдие, който е съобразен с нуждите на жертвите.

През 2020 г. Комисията ще представи и **Стратегия за правата на жертвите**, в която ще се разгледат специфичните нужди на жертвите на насилие, основано на пола, в това число на домашно насилие, въз основа на Директивата за правата на жертвите¹⁷.

За жените, които имат **здравен проблем или увреждане**, е по-вероятно да се сблъскат с различни форми на насилие¹⁸. Комисията ще разработи и финансира мерки¹⁹, като например изграждане на капацитета на специалистите и информационни кампании относно правата и достъпа до правосъдие, насочени към борба с малтретирането, насилието, принудителната стерилизация и принудителния аборт.

¹⁶ Цифрите в инфографиката са от последните проучвания на End FGM European Network, вж.: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Директива 2012/29/ЕС за установяване на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления.

¹⁸ Например 34 % от жените със здравен проблем или увреждане са били жертва на физическо или сексуално насилие от партньор в сравнение с 19 % от жените, които нямат здравен проблем или увреждане. FRA, „Насилието срещу жените: общоевропейско проучване“, 2014 г.

¹⁹ За да изпълни препоръките за ЕС на Комитета на ООН за правата на хората с увреждания, по-специално по отношение на член 6 (Жени с увреждания) и член 16 (Премахване на експлоатацията, насилието и малтретирането).

Ефективното предотвратяване на насилието е от ключово значение. Това включва образование на момчетата и момичетата от ранна възраст по въпросите на равенството между половете, както и подкрепа за изграждането на ненасилствени отношения. Освен това е необходим мултидисциплинарен подход сред специалистите и службите, включително в системата за наказателно правосъдие, службите за подкрепа за жертвите, програмите за извършителите и социалните и здравните служби. Борбата с насилието срещу жени и идеологиите, подкопаващи правата на жените, би могла да допринесе и за предотвратяване на радикализацията, водеща до насилнически екстремизъм и тероризъм. Комисията ще създаде **мрежа на ЕС за предотвратяване на насилието, основано на пола, и домашното насилие**, която ще обедини държавите членки и заинтересованите страни с цел да се обменят добри практики, и ще осигури финансиране за обучение, изграждане на капацитет и услуги за подкрепа. От централно значение ще бъде предотвратяването на насилието, с акцент върху мъжете, момчетата и понятията за мъжественост²⁰.

За справяне с насилието и тормоза на работното място Комисията ще продължи да насърчава държавите членки да ратифицират **Конвенцията на Международната организация на труда (МОТ) за борба с насилието и тормоза в сферата на труда**²¹, да прилагат действащите правила на ЕС²² за защита на работниците от сексуален тормоз и да повишават осведомеността на хората по тези въпроси. Като работодател Комисията ще приеме нова всеобхватна нормативна уредба с набор от превантивни мерки и мерки за реагиране, насочени срещу тормоза на работното място.

Насилието онлайн срещу жени стана широко разпространено и има специфични, ужасни последици; **това е недопустимо. То е пречка пред участието на жените в обществения живот.** Тормозът и малтретирането в социалните медии имат широки последици за ежедневието на жените и момичетата. Комисията ще предложи **Акт за цифровите услуги**²³, за да се изяснят отговорностите на онлайн платформите по отношение на съдържанието, разпространявано от потребители. В Акта за цифровите услуги ще се разясни какви мерки се очакват от платформите за справяне с незаконните дейности онлайн, като същевременно се защитават основните права. Потребителите трябва също да могат да противодействат на други видове вредно и обидно съдържание, което не винаги се счита за незаконно, но може да има опустошителни последици. За да защити безопасността на жените онлайн, Комисията ще улесни разработването на **нова рамка за сътрудничество между интернет платформите**²⁴.

Жените и момичетата съставляват по-голямата част от жертвите на трафик на хора, както в ЕС, така и извън него, като целта на този трафик е преди всичко сексуална експлоатация²⁵. ЕС разглежда трафика на хора цялостно чрез координация

²⁰ Според Европейския институт за равенство между половете „понятията за мъжественост“ се отнасят до „различните понятия за това какво означава да бъдеш мъж, включително моделите на поведение, свързани с мястото на мъжете в определени роли и отношения, свързани с пола“: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

²¹ МОТ, Конвенция (№ 190) и Препоръка (№ 206) за борба с насилието и тормоза.

²² Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Въз основа на сътрудничеството в рамките на интернет форума на ЕС, който доведе до приемането на Кодекса на ЕС на поведение във връзка с незаконните изказвания онлайн, пораждащи омраза.

²⁵ Трафикът на хора е признат за насилие срещу жените и момичетата в съответствие с член 6 от Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените.

във всички имащи отношение области²⁶. Борбата с безнаказаността на потребителите, експлоататорите и тези, които печелят от този трафик, е приоритет. В центъра на разработването на политиките трябва да се поставят интересите на жените и момичетата, засегнати от трафика на хора. Като част от Съюза на сигурност Комисията ще представи нова **стратегия на ЕС за премахване на трафика на хора и стратегия на ЕС за по-ефективна борба срещу сексуалното насилие над деца**.

За да бъдат ефективни политиките за борба с основаното на пола насилие, **ЕС се нуждае от пълни, актуализирани и съпоставими данни**. За да се получи пълна картина на насилието, основано на пола, данните следва да бъдат разбити по имащи отношение интерсекционални аспекти и показатели, като например възраст, увреждане, статус на мигрант и местожителство в град/селски район. **Общоевропейско проучване**, координирано от Евростат, ще предостави данни за разпространението и динамиката на насилието срещу жени и други форми на междуличностно насилие, като резултатите ще бъдат представени през 2023 г.

Борба със стереотипите, свързани с пола

Стереотипите, свързани с пола, са основна причина за неравенството между половете и засягат всички сфери на обществото²⁷. Стереотипните очаквания, които се основават на фиксирани норми за жените и мъжете, за момичетата и момчетата, ограничават техните стремежи, възможности за избор и свобода и следователно трябва да бъдат премахнати. Свързаните с пола стереотипи допринасят значително за разликата в заплащането на жените и мъжете. Те често се съчетават с други стереотипи, като например основаните на раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, и това може да доведе до засилване на техните отрицателни последици.



Изкуственият интелект (ИИ) се превърна в област от стратегическо значение и основен двигател на икономическия напредък, поради което жените трябва да бъдат част от неговото развитие като изследователи, програмисти и потребители. Въпреки че ИИ може да предложи решения на много обществени предизвикателства, има опасност той да засили неравенства между половете. Има риск алгоритмите и свързаното машинно самообучение, ако не са достатъчно прозрачни и стабилни, да мултиплицират, да усилят или да допринесат за пристрастния избор във връзка с пола, за който програмистите може да не знаят или който е в резултат на определен избор на данни. В новата Бяла книга на Комисията относно ИИ се определя европейският подход, основан на ценностите на ЕС и основните права, в това число

²⁶ Произтичащи от Директивата относно борбата с трафика на хора (2011/36/ЕС) относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него.

²⁷ Специален Евробарометър № 465, юни 2017 г. — вж. инфографиките.

недискриминацията и равенството между половете²⁸. Следващата рамкова програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“²⁹ също ще предостави информация и решения за преодоляване на възможните пристрастия при ИИ във връзка с пола, както и за развенчаването на свързаните с пола стереотипи във всички социални, икономически и културни области, като подкрепя разработването на безпристрастни политики, основани на факти.

Медиите и културният сектор играят значителна роля за формирането на убежденията, ценностите и възприятието за действителността и по този начин са още едни ключови канали за промяна на начина на мислене и оспорване на стереотипите³⁰. Комисията ще продължи да подкрепя проекти за насърчаване на равенството между половете по програма **Творческа Европа**³¹, в това число в рамките на проекта **Music Moves Europe**, и ще представи **стратегия за равенство между половете в аудио-визуалната индустрия** като част от следващата подпрограма **МЕДИА**³², включително финансова подкрепа, структуриран диалог, наставничество и обучение за жени кинематографи, продуценти и сценаристи.

Комисията ще стартира **комуникационна кампания в целия ЕС за борба със стереотипите по отношение на пола**. Тази кампания, със сътрудничеството на държавите членки, ще обхване всички сфери на живота с използването на интерсекционален подход и ще се съсредоточи върху ангажираността на младите хора.

²⁸ Европейска комисия, Бяла книга за изкуствения интелект — Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Вж. например Gender equality in the media sector („Равенство между половете в медийния сектор“), проучване, проведено за Комисията по правата на жените и равенството между половете, Европейски парламент, 2018 г.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Освен действията на Комисията, изброени по-горе, Комисията призовава:

- Съвета:

- да приключи процеса за присъединяване на ЕС към Конвенцията от Истанбул и да гарантира бързото ратифициране от страна на ЕС.

- Държавите членки:

- да ратифицират и прилагат Конвенцията от Истанбул;
- да ратифицират и прилагат Конвенцията на МОТ за борба с насилието и тормоза в сферата на труда;
- да приложат Директивата за правата на жертвите, Директивата относно борбата със сексуалното насилие над деца³³ и другото приложимо законодателство на ЕС за защита на жертвите на насилие, основано на пола³⁴;
- систематично да събират и докладват данни за насилието, основано на пола; както и
- да подкрепят гражданското общество и публичните служби при предотвратяването и борбата с насилието, основано на пола, и стереотипите във връзка с пола, включително с помощта на финансиране от ЕС по програма „Граждани, равенство, права и ценности“ (2021—2027 г.).

2. Успехи в икономика с гарантирано равенство между половете

Просперитетът и социалното измерение на Европа зависят от всички нас. Жените и мъжете в цялото свое многообразие следва да имат равни възможности да преуспяват и да бъдат икономически независими, да получават равно заплащане за равен труд, да имат равен достъп до финансиране и да получават справедливи пенсии. Жените и мъжете следва да споделят в еднаква степен отговорността за полагане на грижи и финансовата отговорност.

Преодоляване на неравенството между половете на пазара на труда

Увеличаването на участието на жените на пазара на труда има силно положително въздействие върху икономиката, особено в контекста на намаляваща работна сила и недостиг на умения. То също така дава възможност на жените да формират собствения си живот, да играят роля в обществения живот и да бъдат икономически независими.

Понастоящем равнището на заетост сред жените в ЕС е по-високо от всякога³⁵, но въпреки това много жени все още се сблъскват с пречки да навлязат или да останат на

³³ Директива 2011/93/ЕС относно борбата със сексуалното насилие и със сексуалната експлоатация на деца, както и с детската порнография.

³⁴ По-специално Директива 2011/36/ЕС относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него, Директива 2011/99/ЕС относно европейската заповед за защита, Регламент (ЕС) № 606/2013 относно взаимното признаване на мерки за осигуряване на защита по граждански дела и Директива 2004/80/ЕО на Съвета относно обезщетението на жертвите на престъпления.

³⁵ Евростат, 2019 г., https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 и https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – вж. инфографиките.

пазара на труда³⁶. Някои жени са структурно недостатъчно представени на пазара на труда³⁷, което често е в резултат на пресичането на неблагоприятните обстоятелства, свързани с пола, с други условия на уязвимост или маргинализация, като например принадлежността към етническо или религиозно малцинство³⁸ или мигрантски произход.



Един от начините да се преодолее неравенството между половете на пазара на труда е да се подобри равновесието между професионалния и личния живот на работниците. И двамата родители трябва да се чувстват отговорни и имащи права, когато става въпрос за грижи за семейството. С **Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот**³⁹ се въвеждат минимални стандарти за отпуск по семейни причини и гъвкави схеми на работа за работниците и се насърчава равното поделение между родителите на отговорностите за полагане на грижи. Комисията ще гарантира, че държавите членки **транспонират**⁴⁰ и **прилагат** правилно тази директива, за да дадат еднаква възможност на мъжете и жените да преуспяват както в личен, така и в професионален план, и призовава държавите членки да надхвърлят тези минимални стандарти при преразглеждането на своите политики. Те следва също така да гарантират качествени решения, например за грижи за деца, които достигат и по-слабо населените райони в Европа. В рамките на собствената си администрация Комисията ще насърчава и наблюдава равното използване на гъвкави схеми на работа от всички свои служители⁴¹.

Предизвикателствата пред равенството между половете в държавите членки, и по-специално техните аспекти, свързани с пазара на труда, социалното приобщаване и образованието, ще продължат да бъдат наблюдавани чрез **европейския семестър**⁴².

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf>, както и Агенция на Европейския съюз за основните права, Roma Women in nine EU Member States („Ромските жени в девет държави — членки на ЕС), 2019 г. — вж. инфографиката.

³⁷ Евростат, „Наблюдение на работната сила“, изчисления въз основа на *lfsa_eegan2* — вж. инфографиката.

³⁸ Вж. напр. ENAR, Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017, („Расизъм и дискриминация в областта на заетостта в Европа, 2013—2017 г.“), 2017 г.

³⁹ Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.

⁴⁰ Държавите членки следва да транспонират Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот до 2 август 2022 г. (и до 2 август 2024 г. по отношение на плащането за последните две седмици от минималния двумесечен родителски отпуск).

⁴¹ За информация относно предприетите мерки вж. Доклада на Европейската комисия за 2019 г. относно многообразието и равенството между половете (вътрешен документ).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_bg.

Чрез набора от социални показатели европейският семестър наблюдава и изпълнението на Европейския стълб на социалните права⁴³. От цикъла на семестъра за 2019—2020 г. докладите по държави в рамките на семестъра допринасят за наблюдението на изпълнението на ЦУР, включително на целта във връзка с равенството между половете (ЦУР 5), и за начина, по който политиките в областта на икономиката и заетостта могат да помогнат за тяхното постигане.

Програмата за подкрепа на структурните реформи може да подпомага държавите членки да интегрират принципа на равенство между половете в публичната администрация, бюджетирането и финансовото управление. Освен това тя може да допринесе за националните структурни реформи в държавите членки, за да се преодолее **разликата в заетостта между жените и мъжете** и за да се намери решение на по-високия дял на жените, живеещи в бедност, особено в по-напреднала възраст.

Социалните и икономическите политики, данъчното облагане и системите за социална закрила не трябва да затвърждават структурното неравенство между половете въз основа на традиционните роли на половете в сферата на труда и личния живот. Комисията ще разработи насоки за държавите членки за това как националните данъчни и осигурителни системи могат да въздействат върху **финансовите стимули или демотивиращите фактори за вторите работещи членове на домакинството**.



Овластяването на жените на пазара на труда означава също така да им се даде възможност **да преуспяват като инвеститори и предприемачи**⁴⁴. Политиката на сближаване на ЕС подкрепя предприемачеството сред жените, тяхната (ре)интеграция на пазара на труда и равенството между половете в специфични, традиционно мъжки сектори. В рамките на **Европейския съвет по иновациите** по „Хоризонт Европа“ ще бъдат разработени целеви мерки за насърчаване на участието на жените в иновации, включително пилотен проект през 2020 г. за насърчаване на ръководените от жени стартиращи предприятия и иновативни малки и средни предприятия⁴⁵. Комисията също така ще насърчава присъствието на жени на отговорни длъжности във фондовете за дялово участие и рисков капитал и ще подкрепя чрез **програмата InvestEU** фондове, чиито инвестиционни портфейли са диверсифицирани по отношение на половете, за да се мобилизират частни и публични инвестиции в Европа за по-устойчив, приобщаващ и иновативен растеж.

⁴³ Вторият принцип на Стълба е посветен на равенството между половете, докато няколко други принципа се отнасят до предизвикателства, свързани с пола, включително принципите за равни възможности (принцип 3), равновесие между професионалния и личния живот (принцип 9), грижите и подкрепата за децата (принцип 11), доходи и пенсии за старост (принцип 15) и дългосрочните грижи (принцип 18).

⁴⁴ International Finance Corporation, Moving to gender balance in private equity and venture capital, 2019 г.; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., ‘Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens’, 2019; и Atómico, State of European Tech 2019 Report (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) – вж. инфографиките.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

Постигане на равнопоставено участие в различните сектори на икономиката

Въпреки че в Европа има **повече жени, завършили висше образование, отколкото мъже**, жените продължават да бъдат по-слабо представени в професиите с по-високо заплащане⁴⁶. Повече жени, отколкото мъже, работят на ниско платени работни места и сектори и на по-ниски длъжности.⁴⁷ Някои от факторите, които допринасят за това, са дискриминационните социални норми и стереотипите относно уменията на жените и мъжете, както и подценяването на работата на жените.



От учениците с високи резултати по математика или точни науки в страните от ОИСР **всяко четвърто** момче очаква кариера като инженер или научен работник в сравнение с **всяко шесто** момиче; **всяко трето** момиче очаква да работи в областта на здравеопазването в сравнение с **всяко осмо** момче.



Делът на мъжете, работещи в сектора на цифровите технологии, е **3,1 пъти** по-голям от този на жените.



Едва **22%** от програмистите на ИИ са жени.

⁴⁶ Доклад на PISA за 2019 г.,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Европейска комисия, „Жените в ерата на цифровите технологии — окончателен доклад“, 2018 г.; и доклад на Световния икономически форум Global Gender Gap, 2020 г. — вж. инфографиките.

⁴⁷ Евростат, A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Статистически работен документ, 2018 г.

В този контекст **цифровият преход** е от първостепенно значение. С бързата трансформация и цифровизация на икономиката и пазара на труда днес 90 % от работните места изискват основни цифрови умения⁴⁸. Жените представляват едва 17 % от хората в образованието и професиите в областта на ИКТ⁴⁹ в ЕС⁵⁰ и само 36 % от дипломираните⁵¹ в областта на НТИМ⁵², въпреки че момичетата са с по-добра цифрова грамотност от момчетата⁵³. Тази разлика и този парадокс ще бъдат във фокуса както на актуализирания **План за действие в областта на цифровото образование**, така и на изпълнението на **Декларацията на министрите за поемане на ангажимент относно жените в областта на цифровите технологии**⁵⁴. Таблото с показатели за участието на жените в областта на цифровите технологии ще се използва по-систематично.

Актуализираната Европейска програма за умения ще спомогне за преодоляване на хоризонталната сегрегация, стереотипите и неравнопоставеността между половете в областта на образованието и обучението. Предложението на Комисията за **препоръка на Съвета относно професионалното образование и обучение** ще подкрепи постигането на по-добро равновесие между половете в традиционно доминираният от мъже или от жени професии и преодоляването на свързаните с пола стереотипи. В рамките на **засилената „Гаранция за младежта“** ще се обърне специално внимание на жените, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение, за да се гарантират равни възможности.

В предстоящото **съобщение на Комисията относно европейското пространство за образование** равенството между половете ще бъде един от основните елементи. Обновената **стратегическа рамка за равенство между половете в областта на спорта** ще насърчава участието на жените и момичетата в спортни дейности и тяхната физическа активност, както и баланса между половете на ръководни длъжности в спортните организации.

Преодоляване на разликата в заплащането и в пенсиите на жените и мъжете

Принципът за **равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност** е залегнал в **Договорите от 1957 г.** насам и е намерил израз в **правото на ЕС**. Той гарантира наличието на правни средства за защита в случай на дискриминация. Въпреки това жените продължават да печелят средно по-малко от мъжете⁵⁵. Натрупаните през живота разлики в заетостта и заплащането на жените и мъжете водят до още по-големи различия в пенсиите и следователно възрастните жени са изложени на по-голям риск от бедност в сравнение с мъжете.

⁴⁸ Европейска комисия, „ИКТ за работа: Уменията в областта на цифровите технологии на работното място“, 2017 г.

⁴⁹ Информационни и комуникационни технологии

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>

⁵¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵² Наука, технологии, инженерство и математика.

⁵³ International Computer and Information Literacy Study (ICILS) (Международно проучване на компютърната и информационната грамотност), 2018 г.

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Евростат, 2018 г., на адрес: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en и https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – вж. инфографиките.



15,7% разлика в заплащането на жените и мъжете в ЕС.



30,1% разлика в пенсиите на жените и мъжете в ЕС.

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете изисква да се обърне внимание на всички първопричини за тази разлика, включително по-ниското участие на жените на пазара на труда, невидимия и неплатения труд, по-честата работа на непълно работно време⁵⁶ и прекъсвания на кариерата, както и вертикалната и хоризонталната сегрегация въз основа на свързаните с пола стереотипи и дискриминация.

Когато е налице информация за нивата на заплащане, е по-лесно да се установят разликите и дискриминацията. Поради липсата на прозрачност много жени не знаят или не могат да докажат, че им се плаща по-малко. **До края на 2020 г.** Комисията ще предложи **задължителни мерки за прозрачност по отношение на заплащането.**

Тази инициатива ще засили правата на работниците да получат повече информация за равнищата на заплащане, но може да добави административна тежест за работодателите. За да се намери правилният баланс за подобно действие на ЕС, е от изключително значение да се проведат консултации със социалните партньори и националните администрации и да се чуе тяхното мнение. Комисията предприе цялостна оценка на съществуващата уредба за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност⁵⁷. Заедно с приемането на настоящата стратегия Комисията започва **широкообхватен и приобщаващ процес на консултации**⁵⁸ с обществеността, държавите членки и социалните партньори. В по-широк план Комисията ще възобнови дискусията със **социалните партньори** за това как да се подобри равенството между половете в трудовата сфера, включително в рамките на техните структури, и ще ги насърчи да увеличат усилията си за преодоляване на неравенството между половете по отношение на заетостта и заплащането.

По-малките доходи, по-честата работа на непълно работно време и прекъсванията на кариерата, свързани с отговорностите на жените за полагане на грижи, допринасят съществено за **разликата в пенсиите на жените и мъжете**. В изданието за 2021 г. на **Доклада за адекватността на пенсиите** Комисията, заедно с Комитета за социална закрила на Съвета, ще направи оценка как рисковете и ресурсите се споделят между жените и мъжете в рамките на пенсионните системи. С цел да се защитят пенсионните права и да се насърчи равното споделяне на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете, заедно с държавите членки и заинтересованите страни Комисията ще проучи възможностите за предоставяне **в рамките на професионалните**

⁵⁶ Една от причините е фактът, че средно жените прекарват по-малко часове в платена работа, отколкото мъжете: докато едва 8 % от мъжете в ЕС работят на непълно работно време, почти една трета от жените в ЕС (31 %) правят това — вж. Евростат, 2018 г., <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Оценка на съответната разпоредба от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на принципа на Договора относно „равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност“, SWD(2020)50; Доклад относно изпълнението на Плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, COM(2020) 101.

⁵⁸ Ще бъде стартиран заедно с настоящата стратегия.

пенсионни схеми на кредити за пенсионни плащания, свързани с прекъсване на кариерата поради отговорност за полагане на грижи, както се препоръчва от Групата на високо равнище по въпросите на пенсиите⁵⁹.

Премахване на разликата между жените и мъжете по отношение на полагането на грижи

Успехът на работното място, когато същевременно се носи отговорност за полагане на грижи у дома, е предизвикателство, особено за жените. Често жените съобразяват своето решение да работят и как да работят с отговорностите за полагане на грижи и с това дали и как тези задължения се споделят с партньор. Това е особено предизвикателство за самотните родители, повечето от които са жени⁶⁰, и за хората, живеещи в отдалечени селски райони, за които често липсват решения за подкрепа. Освен това на жените се пада непропорционална част от неплатения труд, който представлява значителен дял от икономическата дейност⁶¹.

Равното споделяне на отговорностите за полагане на грижи у дома е от решаващо значение, така както и наличието на грижи за деца, социални грижи и домакински услуги, по-специално за самотните родители⁶². Недостатъчното осигуряване до качествени и финансово достъпни официални услуги за полагане на грижи е един от основните двигатели на неравенството между половете на пазара на труда⁶³. Ето защо инвестирането в услуги за полагане на грижи е от значение, за да се подпомогнат участието на жените в платен труд и тяхното професионално развитие. Освен това то може да доведе до създаването на работни места както за жените, така и за мъжете.



Жените в ЕС прекарват **22 часа** седмично за полагане на грижи и домакинска работа, а мъжете — едва **9 часа**.



80% от грижите в ЕС са от лица, полагащи неформални грижи, като **75%** от тях са жени. Много от тях са с мигрантски произход.

Целите от Барселона⁶⁴ за предоставяне на образование и грижи за децата в ранна детска възраст са до голяма степен изпълнени, но някои държави членки изостават значително. Ето защо Комисията ще предложи да се преразгледат целите от Барселона, за да се гарантира по-нататъшно възходящо сближаване между държавите членки по отношение на образованието и грижите в ранна детска възраст. Освен това, за да се прекъсне цикълът на бедността и да се намали неравенството, предложението на Комисията за **гаранция за детето** през 2021 г. ще се съсредоточи върху най-значимите

⁵⁹ Окончателен доклад на Групата на високо равнище от експерти по въпросите на пенсиите, декември 2019 г., <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008 („Семейните политики и бедността на самотните родители в 18 държави от ОИСР, 1978—2008 г.“). Community, Work & Family, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, Striking a balance: Reconciling work and life in the EU („Намиране на равновесие: съвместяване на работата и личния живот в ЕС“), 2018 г. — вж. инфографиките.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., Informal carers: who takes care of them?, („Хората, полагащи неформални грижи: кой се грижи за тях?“), политически обзор, април 2010 г., Европейски център за социална политика и научни изследвания, Виена — вж. инфографиките.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

пречки, които не позволяват на децата да получат достъп до услугите, необходими за тяхното благоденствие и личностно развитие.

Комисията ще продължи да подкрепя **работата на държавите членки за подобряване на наличността и достъпността на качествени услуги за полагане на грижи** за деца и други зависими лица чрез инвестиции по линия на Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие, програма InvestEU и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони.

В края на 2020 г. Комисията ще започне процес на консултации за **Зелена книга относно застаряването** на населението, като постави акцент върху дългосрочните грижи, пенсиите и активния живот на възрастните хора.

Освен действията на Комисията, изброени по-горе, Комисията призовава държавите членки:

- да транспонират Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот и да прилагат правилно законодателството на ЕС в областта на равенството между половете и трудовото право⁶⁵;
- да предприемат последващи действия във връзка със заключенията на Съвета от юни 2019 г. „Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки“;
- да гарантират адекватни инвестиции в образованието в ранна детска възраст, услугите за полагане на грижи и услугите за полагане на дългосрочни грижи, включително от наличното финансиране от ЕС; както и
- да изпълнят Декларацията на министрите за поемане на ангажимент относно жените в областта на цифровите технологии.

3. Еднаква ръководна роля в цялото общество

Предприятията, общностите и държавите следва да се ръководят както от жени, така и от мъже, в цялото им многообразие. Това дали сте жена, или мъж не трябва да влияе върху вашия избор на кариера.

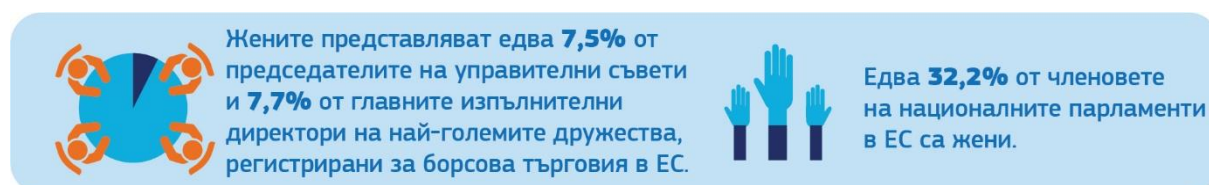
Постигане на равновесие между половете на отговорни постове и в политиката

Все още има твърде малко жени, заемащи ръководни длъжности, било то в политиката или правителствени агенции, върховните съдилища или управителните съвети на дружествата. Това е така дори ако на по-ниските равнища е постигнато равно представяне на двата пола. Ако за дълъг период от време най-висшите позиции се заемат изключително от мъже, това повлиява върху тенденциите при назначаването на следващите ръководни кадри, понякога единствено поради несъзнателна пристрастност.

От решаващо значение за успешното водачество е заемането на ръководни длъжности както от жени, така и от мъже. **Необходимо е приобщаващо и многообразно водачество, за да се преодолеят сложните предизвикателства, пред които са**

⁶⁵ Това включва преработената Директива относно равенството между половете в областта на заетостта и професиите, директивите относно равенството между половете при самостоятелната заетост, достъпа до стоки и услуги, социалната сигурност, бременността и майчинството, Директивата относно непълното работно време, Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд, Препоръката относно достъпа до социална закрила и Препоръката относно органите по въпросите на равенството.

изправени днес лицата, отговорни за вземането на решения. По-голямото приобщаване и многообразие е от съществено значение за прокарването на нови идеи и новаторски подходи, които по-добре да служат на едно динамично и процъфтяващо общество в ЕС. Възможността гражданите от всички среди да участват пълноценно в обществото е необходима предпоставка за добре функционираща демокрация и води до по-ефективно разработване на политиките⁶⁶.



Широкият спектър от таланти и умения допринася за по-добро вземане на решения и корпоративно управление и води до икономически растеж.⁶⁷ Въпреки известен напредък през последните години, жените все още са недостатъчно представени на отговорни длъжности в европейските предприятия и промишленост⁶⁸.

За да спомогне за разбиването на „стъкления таван“, Комисията ще настоява да се приеме предложението от 2012 г. за **Директива за подобряване на баланса между половете в управителните съвети на дружествата**⁶⁹, която определя като цел минимум 40 % от членовете без изпълнителни функции в управителните съвети на дружествата да бъдат от по-слабо представения пол⁷⁰.

Успоредно с това Комисията ще улеснява обмена на добри практики по отношение на баланса между половете в управителните съвети и на ръководни длъжности, като представя примери от национални или регионални проекти, осъществявани от правителствата, гражданското общество или частния сектор. **Платформата на ЕС за хартите на многообразието**⁷¹ ще служи като платформа за обмен. Комисията ще продължи да си сътрудничи с общоевропейски проекти, като например Европейския индекс за представеност на половете⁷².

Равните възможности за участие са от съществено значение за представителната демокрация на всички равнища — европейско, национално, регионално и местно. В сътрудничество с Европейския парламент, националните парламенти, държавите членки и гражданското общество Комисията ще насърчава участието на жените като

⁶⁶ Европейски институт за равенство между половете, база от статистически данни за равенство между половете, „Национални парламенти: единствена/долна камара“, 2019 г. — вж. инфографиката.

⁶⁷ MOT, The business case for change („Икономически аргументи за промяна“) 2019 г.; McKinsey, Women Matter report, (доклад „Жените играят важна роля“), 2017 г.; Catalyst, Why Diversity and Inclusion Matter („Защо многообразието и приобщаването са от значение?“), 2018 г.; Rohini Anand, Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study („Екипите с балансирано участие на мъжете и жените се свързват с по-добри бизнес резултати“), 2016 г.

⁶⁸ Европейски институт за равенство между половете, база от статистически данни за равенство между половете, „Жени и мъже във вземането на решения“, 2019 г. — вж. инфографиката.

⁶⁹ COM(2012)614 final.

⁷⁰ Наблюдават се положителни резултати в няколко държави, въвели съответните законодателни мерки, включително Франция, Италия, Белгия, Германия и в последно време Австрия и Португалия. вж. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Сред имащите отношение проекти е European Women on Boards: <https://europeanwomenonboards.eu/>.

гласоподаватели и кандидати в **изборите за Европейски парламент през 2024 г.**, включително чрез финансиране и насърчаване на най-добри практики. Европейските политически партии, които кандидатстват за финансиране от ЕС, се насърчават да бъдат прозрачни по отношение на баланса между жените и мъжете в партиите, членуващи в европейската политическа партия⁷³.



На изборите за Европейски парламент през 2019 г. **39%** от избраните членове на ЕП бяха жени в сравнение с **37%** от членовете на ЕП през 2014 г.



Комисията „Фон дер Лайен“ има най-големия дял жени комисари до този момент.

Институциите и органите на ЕС не следва да бъдат освободени от изискването за осигуряване на баланс между половете на ръководни позиции. Комисията ще даде пример. Благодарение на настоятелния призив на президента Фон дер Лайен за постигане на **равно представителство на половете в колегиума на членовете на Комисията**, настоящата Комисия е с най-голям до момента брой жени комисари. Комисията цели да постигне **баланс между половете от 50 %** на всички равнища на управление до края на 2024 г.⁷⁴ Мерките за подкрепа ще включват количествени цели за назначаване на жени и програми за развитие на ръководни умения⁷⁵. Освен това Комисията ще увеличи усилията си за достигане до по-голям дял **жени на ръководни длъжности в агенциите на ЕС**⁷⁶ и ще гарантира балансирано представителство на половете сред ораторите и участниците в дискусиите в организирани от нея конференции.

Комисията ще подкрепя държавите членки при разработването и прилагането на по-ефективни **стратегии за увеличаване на броя на жените на отговорни постове**, включително чрез Програмата за взаимно обучение в областта на равенството между половете⁷⁷. Освен това Комисията **ще разпространява данни и анализи на тенденциите относно представителството на жените и мъжете на отговорни постове**, в сътрудничество с Европейския институт за равенство между половете.

⁷³ Регламент (ЕС, Евратом) 2018/673 за изменение на Регламент (ЕС, Евратом) № 1141/2014 относно статута и финансирането на европейските политически партии и на европейските политически фондации, съображение 6.

⁷⁴ През 2019 г. 41 % от ръководителите в Комисията са жени (спрямо 30 % през 2014 г.). Това включва 37 % от висшите ръководни кадри (спрямо 27 %) и 42 % от ръководителите на средно равнище (спрямо 31 %).

⁷⁵ За вече въведените мерки: Европейска комисия, „Доклад за 2019 г. за многообразието и равенството между половете“, Брюксел, 6 ноември 2019 г.

⁷⁶ В момента над три четвърти от агенциите на ЕС се оглавяват от мъже.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

Освен действията на Комисията, изброени по-горе, Комисията призовава:

- Европейския парламент и Съвета:

- да приемат предложението за Директива за подобряване на баланса между половете в управителните съвети; както и
- да приемат мерки за подобряване на баланса между половете на всички равнища на управление и на ръководни позиции в своята организация.

- Държавите членки:

- да транспонират и прилагат Директивата за подобряване на баланса между половете в управителните съвети, след като бъде приета; както и
- да разработят и прилагат стратегии за увеличаване на броя на жените на отговорни длъжности в политиката и при изготвянето на политики.

4. Интегриране на принципа на равенство между половете и интерсекционална перспектива в политиките на ЕС

Всички основни предизвикателства пред ЕС днес — в това число зеленият и цифровият преход и демографските промени — имат измерение, свързано с пола. Включването на свързаните с пола аспекти във всички политики и процеси на ЕС е от съществено значение за постигане на целта за равенство между половете.

Интегрирането на принципа на равенство между половете гарантира, че политиките и програмите увеличават максимално потенциала на всички — жени и мъже, момичета и момчета, в цялото им многообразие. Целта е да се преразпределят властта, влиянието и ресурсите по начин, който е справедлив и гарантира равенството между половете, като се преодолява неравенството, насърчава справедливостта и се откриват възможности.

Комисията ще **интегрира свързаните с пола аспекти във всички основни свои инициативи по време на настоящия мандат**, улеснена от определянето на първия комисар, отговарящ за равенството като самостоятелен портфейл, и от създаването на **работна група за равенство**⁷⁸, съставена от представители на всички служби на Комисията и на Европейската служба за външна дейност. Работната група ще осигури включването на перспективата за равенство, в това число равенството между половете, на оперативно и техническо равнище.

Например предстоящите политики по линия на **Европейския зелен пакт**, като **вълната на саниране на сгради** или **Стратегията на ЕС за адаптиране към изменението на климата**, могат да окажат различно въздействие върху жените и мъжете⁷⁹. По въпроса на **изменението на климата** младите жени в частност имат забележителна водеща роля в натиска за промяна. Жените и мъжете не са еднакво засегнати от екологичните политики за борба с изменението на климата (има по-малко възможности за жените като бежанци

⁷⁸ Работната група ще улесни интегрирането на принципа на равенство по отношение на шест основания за дискриминация: пол, раса или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст и сексуална ориентация.

⁷⁹ И в двата случая специалното внимание към възрастните хора (саниране с оглед на бъдещето или в случая на политиките за адаптиране към изменението на климата — мерки за по добро хидратиране по време на топлинни вълни) ще окаже положително въздействие върху жените, тъй като те представляват по-голямата част от възрастното население.

поради изменението на климата), за чист преход (повече жени са в положение на енергийна бедност) или за транспорт без емисии (повече жени използват обществен транспорт). Ето защо включването на измерението, свързано с пола, може да има ключова роля за оползотворяване на пълния потенциал на тези политики.

Друг пример е **цифровизацията**, която ще промени из основи нашия живот и този на децата ни. В този преход е от решаващо значение жените да помагат за изграждането на това бъдеще и много повече момичета, отколкото понастоящем, да придобиват умения в областта на информационните технологии, за да могат да играят роля за облика на утрешния цифров свят.

В областта на **здравео** жените и мъжете се сблъскват със специфични за пола здравни рискове. В Плана на ЕС за борба с рака, който ще стартира през 2020 г., ще бъде включено измерение, свързано с половете. Ще се улеснява редовният обмен на добри практики между държавите членки и заинтересованите страни относно свързаните с пола здравни аспекти, включително по отношение на сексуалното и репродуктивното здраве и права.

През 2020 г. ще бъде приета **Програмата на ЕС за борба с наркотиците** за периода 2021—2025 г., в която ще се разгледат специфичните предизвикателства, свързани с пола, пред които са изправени жените и момичетата при злоупотреба с психоактивни вещества.

Интерсекционалността между пола и други основания за дискриминация ще бъде взета предвид във всички политики на ЕС. Жените са разнородна група и могат да са изправени пред интерсекционална дискриминация въз основа на няколко лични характеристики. Например жена мигрант с увреждане може да се сблъска с дискриминация на три или повече основания. Ето защо правото и политиките на ЕС и тяхното прилагане следва да отговарят на специфичните нужди и обстоятелства на жените и момичетата в различни групи. Предстоящият план за действие относно интеграцията и приобщаването наред със стратегическите рамки на ЕС за хората с увреждания, ЛГБТИ+, приобщаването на ромите и правата на децата ще бъдат свързани с настоящата стратегия, както и помежду си. Освен това интерсекционалната перспектива винаги ще бъде ориентир на политиките за равенство между половете.

5. Финансиране на действия за напредък в равенството между половете в ЕС

Предложенията на Комисията за многогодишната финансова рамка (МФР) гарантират включване на измерението на равенството между половете във финансовата рамка, и по-конкретно в различните инструменти на ЕС за финансиране и бюджетна гаранция, по-специално **Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие, програма „Творческа Европа“, Европейския фонд за морско дело и рибарство, Кохезионния фонд и програма InvestEU.** Ще бъдат финансирани действия, насочени към насърчаване на участието на жените на пазара на труда и постигане на равновесие между професионалния и личния живот, инвестиране в заведения за полагане на грижи, подкрепа на предприемачеството сред жените, борба със сегрегацията на половете в определени професии и преодоляване на небалансираното участие на момичетата и момчетата в някои сектори на образованието и обучението.

В предложения регламент за общоприложимите разпоредби⁸⁰ са включени **конкретни „благоприятстващи условия“**, които изискват от държавите членки да въведат **национална стратегическа рамка за равенство между половете** като предпоставка за използването на средствата, когато инвестират в подобряване на баланса между половете на пазара на труда, равновесието между професионалния и личния живот или инфраструктурата за грижи за деца. Равенството между половете е един от основните принципи на друго **хоризонтално „благоприятстващо условие“** във връзка с ефективното прилагане на **Хартата на основните права**, като това условие се прилага по отношение на всички инвестиции по посочения регламент.

По програма **„Граждани, равенство, права и ценности“** ще се предоставя специално финансиране за проекти, които облагодетелстват организации на гражданското общество и публични институции, изпълняващи конкретни действия, включително предотвратяване и борба с основаното на пола насилие. Особено внимание трябва да се обърне на жените и момичетата в областта на убежището и миграцията. Посредством **фонд „Убежище и миграция“** Комисията ще насърчава държавите членки да осъществяват целеви действия в подкрепа на специфичните нужди на жените в процедурата по предоставяне на убежище, както и действия в подкрепа на интеграцията на жените в новото общество. Освен това фондът ще даде възможност да се засили защитата на уязвимите групи, включително жените — жертви на насилие, основано на пола, в контекста на убежището и миграцията.

В областта на научните изследвания и иновациите Комисията ще въведе нови мерки за укрепване на равенството между половете в рамките на **„Хоризонт Европа“**, като например възможността да се изисква от **кандидатите да представят план за равенство между половете** и инициатива за увеличаване на броя на стартиращите предприятия, ръководени от жени. Освен това ще се предоставят средства за финансиране на научни изследвания в областта на равенството между половете и интерсекционалността.

Ще има и възможности за финансиране, насочени към повишаване на предприемаческите познания и участието на жените във вземането на решения, както и към инвестиране в развитието на основни услуги в селските райони в рамките на **Общата селскостопанска политика**. Като част от следващия **Европейски фонд за морско дело и рибарство** за периода 2021—2027 г. се планира нова покана за представяне на предложения, посветена на участието на жените в „синята икономика“⁸¹ и целяща да се открият повече възможности пред тях.

Прилагането на стратегия за приобщаване и многообразие за бъдещата **програма „Еразъм+“** ще осигури ориентир за това как програмата може да спомогне за преодоляване на неравенството между половете във всички сектори на образованието и обучението, младежта и спорта.

Насоките на Комисията за **обществени поръчки, отговарящи на критерии за социална отговорност**, ще противодействат на дискриминацията и ще насърчават равенството между половете в процедурите за възлагане на обществени поръчки.

⁸⁰ COM/2018/375 final.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

В съответствие с многократните призови от няколко държави членки и Европейския парламент⁸² **Комисията ще разгледа въздействието на своите дейности върху равенството между половете и как да се измерват разходите, свързани с равенството между половете, на програмно равнище в рамките на МФР за периода 2021—2027 г.** За този процес ще допринесат резултатите от наскоро започнатия одит на Европейската сметна палата относно **интегрирането на принципа на равенство между половете в бюджета на ЕС** за насърчаване на равенството. Това ще подобри интегрирането на принципа на равенство между половете в бюджетния процес на Комисията, увеличавайки допълнително приноса от разработването на политики и разпределението на ресурсите за целите за равенство между половете.

6. Действия по отношение на равенството между половете и овластяването на жените по света

Неравенството между половете е световен проблем. Равенството между мъжете и жените и овластяването на жените са основна цел на външната дейност на ЕС. Важно е вътрешните и външните действия на ЕС в тази област да бъдат съгласувани помежду си и взаимно да се подсилват. ЕС насърчава равенството между половете и овластяването на жените в рамките на международните си партньорства, политическите диалози и диалозите за правата на човека с трети държави, своята търговска политика и в политиките за съседство и разширяване, включително в контекста на преговорите за присъединяване и процеса на стабилизиране и асоцииране. Освен това действията на ЕС в ситуации на нестабилност, конфликт и извънредни ситуации включват мерки във връзка с равенството между половете.

В Плана за действие относно равенството между половете и овластяването на жените във външните отношения (2016—2020 г.) (GAPII)⁸³ се поставя акцент върху това да се прекрати насилието срещу жените и момичетата, да се насърчи икономическото и социалното овластяване на жените и да се гарантира, че техните човешки, политически и граждански права се спазват. Въз основа на постиженията и извлечените поуки **през 2020 г. ще бъде даден ход на следващия план за действие относно равенството между половете (GAP III)**, който ще се основава на всеобхватен подход и ще бъде съгласуван с приоритетите на настоящата стратегия, като всички нейни релевантни елементи бъдат включени във външната дейност на ЕС.

ЕС ще продължи да подкрепя човешките права на жените, техните защитници, сексуалното и репродуктивното здраве и права, както и усилията за ограничаване на сексуалното и основаното на пола насилие в целия свят, включително в ситуации на нестабилност, конфликт и извънредни ситуации. ЕС стартира **инициативата Spotlight** — съвместна глобална програма на ЕС и ООН с общ бюджет от ЕС в размер на 500 милиона евро, насочена към премахването на всички форми на насилие срещу жените и момичетата. През 2020 г. ЕС ще започне **кампания #WithHer**, чиято цел е да се противодейства на вредящите норми и стереотипи, свързани с пола, които затвърждават насилието срещу жените в световен мащаб. През 2020 г. ЕС ще приеме и **План за действие на ЕС относно правата на човека и демокрацията (2020—**

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

2024 г.). ЕС ще продължи също така да прилага **Стратегическия подход и Плана за действие на ЕС относно жените, мира и сигурността** за периода 2019 — 2024 г.⁸⁴

Комисията ще продължи активно да насърчава равенството между половете чрез своята **търговска политика**, включително чрез дейния си ангажимент по този въпрос в Световната търговска организация. Тя ще продължи да събира данни, разбити по пол, за да гарантира, че свързаните с търговията аспекти на равенството между половете са включени по подходящ начин в търговските споразумения, и за да отчита въздействието върху половете при търговските инициативи.

В държавите партньори ЕС ще използва **Плана за външни инвестиции**, за да насърчава предприемачеството сред жените и тяхното участие на пазара на труда. Например само Механизмът за финансово приобщаване на жените цели да мобилизира 100 милиона евро за достъпа на жените до финансиране. През 2020 г. **Стратегията на ЕС за Африка** също ще се съсредоточи върху равенството между половете и овластяването на жените.

В рамките на външните политики на ЕС интегрирането на принципа на равенство между половете се използва в бюджетния процес, като е поет ангажимент да се гарантира, че 85 % от всички нови програми допринасят за равенството между половете и овластяването на жените⁸⁵.

⁸⁴ Стратегическият подход на ЕС относно жените, мира и сигурността е приложен към заключенията на Съвета по външни работи относно жените, мира и сигурността, приети на 10 декември 2018 г. (документ на Съвета 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, и Планът за действие на ЕС относно жените, мира и сигурността, 2019—2024 г., от 4 юли 2019 г., EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

⁸⁵ Измерването се извършва в съответствие с показателя на ОИСП за политиката в областта на равенството между половете. Що се отнася конкретно до хуманитарната помощ, Комисията прилага собствен хуманитарен маркер за пол и възраст.

СЪВМЕСТНА РАБОТА ЗА ПОСТИГАНЕТО НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ЕВРОПА

Постигането на равенство между половете в Европейския съюз е съвместна отговорност. То изисква обединение и действия на всички институции на ЕС, държавите членки и агенциите на ЕС в партньорство с гражданското общество, организациите на жените, социалните партньори и частния сектор.

Европейският парламент⁸⁶ и **Съветът**⁸⁷ показаха своя ангажимент по отношение на равенството между половете в няколко резолюции и заключения, в които Комисията се призовава да приеме европейска стратегия за равенство между половете и да засили интегрирането на принципа на равенство между половете във всички области на политиката.

Работейки заедно, институциите на ЕС и държавите членки трябва да задълбочат своето взаимодействие с гражданското общество, включително с движения и организации на жените, с международни организации и правителствата, за да постигнат напредък по отношение на равенството между половете и да продължат своята водеща роля в световен план.

Комисията призовава Европейския парламент и Съвета своевременно да придвижват напред представените и бъдещите предложения на Комисията. Държавите членки следва да използват всички инструменти, с които разполагат, по-специално възможностите, предлагани от финансовата подкрепа на ЕС, и да гарантират подобряването на равенството между половете.

Основните действия, представени в настоящата стратегия, ще бъдат редовно актуализирани и допълвани. Изпълнението им ще бъде наблюдавано и напредъкът ще се отчита ежегодно. Тези доклади ще служат за **годишен политически преглед на постигнатия напредък**. Освен примери за добри практики в държавите членки, годишните доклади ще съдържат имащи отношение данни, включително от Евростат и Eurofound, както и показатели за измерване на напредъка, като ще допълват годишния индекс на ЕС за равенството между половете на Европейския институт за равенство между половете. Европейския институт за равенство между половете също ще предоставя данни и изследвания, за да допринесе за основаното на факти разработване на политики на институциите на ЕС и държавите членки.

Работейки заедно, до 2025 г. можем да осъществим реален напредък за постигането на Европа, където жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие, са равни — където те са свободни да следват изборния от тях житейски път и да достигнат пълния си потенциал, където разполагат с равни възможности да преуспяват и могат наравно да участват и да ръководят нашето европейско общество.

⁸⁶ Последните резолюции на Европейския парламент относно равенството между половете включват: Резолюция на Европейския парламент от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете (2019/2870(RSP)); Резолюция на Европейския парламент от 28 ноември 2019 г. относно присъединяването на ЕС към Конвенцията от Истанбул и други мерки за борба с насилието, основано на пола (2019/2855(RSP)); Резолюция на Европейския парламент от 14 март 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през 2014—2015 г. (2016/2249(INI))

⁸⁷ Последните заключения на Съвета относно равенството между половете включват: Заключения на Съвета от 10 декември 2019 г. относно „Икономика с равенство между половете в ЕС: бъдещо развитие. Преглед на резултатите от 25 години изпълнение на Пекинската платформа за действие“; Заключения на Съвета от 24 октомври 2019 г. относно „Икономика на благосъстоянието“; Заключения на Съвета от 13 юни 2019 г. относно „Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки“.