

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Равенството между половете“****(проучвателно становище по искане на чешкото председателство)**

(2022/C 443/09)

Докладчик: **Милена АНГЕЛОВА**

Искане от чешкото председателство на Съвета	26.1.2022 г.
Правно основание	Член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	22.6.2022 г.
Приемане на пленарна сесия	13.7.2022 г.
Пленарна сесия №	571
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	194/13/13

**1. Заключение и препоръки**

1.1. ЕИСК подчертава, че успешното подобряване на равенството между половете по устойчив начин е свързано с подхранване на **култура на равенство между половете през целия живот**, която продължава през целия жизнен цикъл и осигурява мерки, създадени специално за специфичните характеристики и нужди на всеки етап от живота. Тъй като е въпрос за култура, то не може да бъде постигнато само чрез самостоятелни политики и мерки, а изисква признаване, поемане на отговорност и постоянна ангажираност от страна на всички участници в обществото.

1.2. Културата на равенство между половете през целия живот трябва да се възпитава още от ранно детство, като се дава пример на децата в семейството, и се продължи през периода на детската градина и всички училищни етапи. ЕИСК призовава държавите членки, чрез своята образователна политика, да подобрят полово неутралното преподаване по отношение както на знанията, така и на социалните умения, както и учебната среда без свързани с пола стереотипи.

1.3. За допълнително укрепване на културата на равенство между половете през целия живот е необходимо да се насърчава равенството между половете във всички икономически и обществени дейности, включително в предприятията, обществените услуги и политическия живот. ЕИСК счита, че систематичното поддържане на равенството между половете в различен контекст представлява необходимо средство за постигане на напредък.

1.4. ЕИСК препоръчва на държавите членки, с подкрепата на Комисията и ЕИСК, съвместно със социалните партньори и съответните организации на гражданското общество, да стартират широкообхватна кампания за повишаване на осведомеността и информиране с цел популяризиране на културата на равенство между половете през целия живот. Следва да се обърне специално внимание на централната роля както на традиционните, така и на социалните медии като платформи за формиране на нагласите на хората.

1.5. Кампанията следва да привлече вниманието на лицата, отговорни за вземането на решения, към състоянието и напредъка на равенството между половете във въпросните държави членки, и да насърчи държавите членки да търсят вдъхновение една от друга и да обменят добри практики. Политическите участници, лицата, отговорни за вземането на решения, и публичните организации също следва да служат за пример, като подобряват равенството между половете в собствените си дейности.

1.6. Равенството между половете по отношение на участието в процеса на вземане на политически решения на национално, регионално и общинско равнище е от решаващо значение, като се има предвид изключителното въздействие на политическите решения върху живота на гражданите. Увеличаването на дела на жените, занимаващи се с политика на всички равнища, изисква повишаване на осведомеността на гласоподавателите, както и на партиите, номиниращи кандидати, а и създаване на култура, която насърчава и дава възможност на жените да участват активно в политическия живот.

1.7. Тъй като подобряването на равенството между половете изисква въвеждането на мерки в няколко области на политиката, ЕИСК отново призовава създателите на политики на подходящите равнища да следват принципа на интегриране на аспекта на половете и да включват свързания с равенството между половете аспект във всички решения, включително решенията относно бюджетирването, инвестициите и финансирането, включително и възлагането на обществени поръчки.

1.8. Като се имат предвид предизвикателствата в резултат на застаряването на населението и необходимостта от осигуряване на квалифицирана работна сила, приобщаващият характер на пазарите на труда придобива все по-голямо значение. Поради това от решаващо значение е премахването на пречките и осигуряването на стимули за цялостното участие на жените в трудовите пазари, без оглед на професията, задачите или възрастта. Например гъвкавите схеми на работа, родителските отпуски, данъчното облагане и други видове стимули играят роля за подобряване на равенството между половете. В допълнение към законодателните рамки, практическите условия следва да бъдат определени, като се използват възможностите за колективно договаряне между социалните партньори.

1.9. Тъй като следпандемичното възстановяване трябва да се извърши в съответствие с екологичния и дигиталния преход, компетентностите по НТИМ придобиват все по-съществено значение. От гледна точка на равенството между половете и предотвратяването на сегрегацията е важно да се привлекат момичета да изучават повече дисциплини в областта на НТИМ, като същевременно се привличат по-голям брой момчета да учат и да кандидатстват за професии в областта на грижите и образованието. Тези аспекти следва да бъдат включени в мерките за професионално ориентиране и задържане на персонала.

1.10. ЕИСК счита, че е от съществено значение да се насърчава лидерството на жените в предприятията, публичните организации и в организациите на социалните партньори. Призовава държавите членки, бизнес организациите и социалните партньори да създадат програми за обучение и наставничество, насочени към жените лидери и кандидати за директори в публични организации или за длъжности в управителни съвети и висши ръководни постове в предприятия, професии и частни организации. Комитетът приветства и политическото споразумение, постигнато неотдавна между Европейския парламент и Съвета относно Директивата за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и приканва институциите на ЕС да пристъпят бързо към приввеждането ѝ в действие по бърз и ефикасен начин.

1.11. Освен това трябва да се премахнат и всички пречки пред предприемачеството сред жените. Тъй като достъпът до финансиране е необходимо условие за предприемачеството, трябва да се гарантира равен достъп на жените както до частно, така и до публично финансиране. ЕИСК призовава също така държавите членки да насочат подходящи публични инвестиции в проекти, които укрепват равенството между половете, включително в дигиталната инфраструктура и инфраструктурата за полагане на грижи.

1.12. ЕИСК призовава да се обърне необходимото внимание на равенството между половете при разглеждането на въпроса за украинските бежанци. Това се отнася до подкрепата за достъп на децата до грижи и образование, интеграцията на жените на пазарите на труда посредством качествена заетост и достъпа до услуги в областта на сексуалното и репродуктивното здраве.

## 2. Общи бележки

2.1. Настоящото становище е в отговор на искането на чешкото председателство да се разгледа напредъкът в областта на равенството между половете и инструментите и мерките за неговото подобряване от няколко гледни точки, например периода след пандемията, възстановяването и заетостта, предоставянето на възможности на младите хора, образованието и уменията, предприемачеството и корпоративното ръководство, равновесието между професионалния и личния живот, както и въпроса за миграцията и бежанците, включително поради войната в Украйна. Тези въпроси вече бяха разглеждани в съществуващите становища на ЕИСК и много други аспекти на равенството между половете също са в процес на разглеждане в други становища на ЕИСК <sup>(1)</sup>, които обхващат въпроси, свързани например с условията на труд и заплащане, инфраструктурата за полагане на грижи, бедността и енергийната бедност, и основаното на пола насилие.

<sup>(1)</sup> SOC/723 (Все още непубликувано в Официален вестник), ОВ С 364, 28.10.2020 г., стр. 77, ОВ С 240, 16.7.2019 г., стр. 3, ОВ С 228, 5.7.2019 г., стр. 103.

2.2. Ендемичната дискриминация, включително дискриминацията на основа на пола, е важна причина за това хората да бъдат пренебрегвани. ЕИСК подчертава, че равенството между половете е в основата на ценностите на ЕС <sup>(2)</sup> и премахването на неравенствата и насърчването на равенството между мъжете и жените изисква цялостен и хоризонтален подход. Успешното подобряване на равенството между половете по устойчив начин е свързано с подхранване на **култура на равенство между половете през целия живот**, която продължава през целия жизнен цикъл и осигурява мерки, създадени специално за специфичните характеристики и нужди на всеки етап от живота.

2.3. Културата на равенство между половете през целия живот трябва да бъде възпитавана още от ранното детство чрез даване на пример на децата в семейството, гарантиране на равни права и задължения на всеки член на семейството, демонстриране на толерантно поведение като норма и зачитане на личното пространство и време на всеки. Следва да се избягват всички предразсъдъци относно разделението на дейностите, задачите и работата в семейството на „женски“ и „мъжки“, както и демонстриране и преподаване на всякакви други видове неравноправно поведение. Това следва да стане въз основа на принципа „учене чрез практика“ и да започне още при полагането на грижи за бебета и новородени от двамата родители по равно и с редуване — по подкрепящ начин, така че и двамата да могат да запазят съответните си права на личен живот, работа и почивка. ЕИСК призовава ЕК и държавите членки да положат всички усилия, за да подкрепят двамата родители да съчетават личния и професионалния си живот и да предоставят на семействата подходящ избор. В това отношение е от изключително значение ефективното прилагане на Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот и осигуряването на физически и финансово достъпно образование и грижи в ранна детска възраст.

2.4. Интеграцията на децата в обществото започва още когато постъпват в детските ясли и после в детската градина. Затова тези детски заведения трябва да създадат солидно преподаване и обучение относно културата на равенство между половете през целия живот. Самият факт, че в много от тези заведения работи предимно женски персонал, подсилва стереотипа или убеждението, че отглеждането на децата и полагането на грижи за тях е женска задача.

2.5. Следващата основна стъпка е на младите хора да се осигури неутрално по отношение на пола преподаване и учебна среда без свързани с пола стереотипи през учебните години. Важността на това се подценява в много държави членки. Например подхранването на интереса на децата към предметите от областта на науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) въз основа на начина, по който реагира мозъкът им, а не на техния пол, е от съществена важност, за да се гарантира, че техният талант и потенциал се стимулират пълноценно, развиват се и се оползотворяват в полза на по-късните етапи в живота им. В допълнение към аспекта на знанието е също толкова важно да се гарантира, че децата и младите хора придобиват социални и други необходими умения, както и емоционална интелигентност по неутрален по отношение на пола начин, без да се налага каквото и да било категоризиране или предразсъдъци. Това се отнася и за премахване на свързаните с пола стереотипи по отношение на външния вид.

2.6. Насърчването на самоуважението и самочувствието на децата и младите хора е основен двигател на културата на равенство между половете през целия живот, което в най-добрия случай може да създаде положителна перспектива, която полага основите за възприемането и осъществяването на равенство за останалата част от живота им.

2.7. Предоставянето на професионално ориентиране, което зачита равенството между половете, играе важна роля за подобряване на равенството между половете, оказване на помощ за професионалното развитие и задържане на работното място, както и предотвратяване на сегрегацията по отношение на образованието и професиите. Въпреки че е важно да се привлекат момичета да изучават повече дисциплини в областта на НТИМ, не по-малко важно е да се привличат повече момчета да учат и да кандидатстват за професии в областта на образованието и грижите, особено с оглед на увеличаващите се нужди от грижи на остаряващото население <sup>(3)</sup>.

2.8. За поддържане на културата на равенство между половете през целия живот в цялостния период на зряла възраст равенството между половете трябва да бъде насърчавано както в семейния живот, така и във всички икономически и обществени дейности, включително предприятията, обществените услуги и политическия живот. Тъй като е въпрос на култура, то не може да бъде постигнато чрез самостоятелни политики и мерки, а изисква признаване, поемане на отговорност и постоянна ангажираност от страна на всички участници в обществото. Шведският подход, при който правителството „се е обявило за феминистко правителство“, е пример за това да се гарантира, че знанията и опитът както на мъжете, така и на жените се използват за насърчване на напредъка във всички аспекти на обществото <sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> Вж. например член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз, член 21 от Хартата на основните права, член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

<sup>(3)</sup> ОВ С 194, 12.5.2022 г., стр. 19.

<sup>(4)</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. ЕИСК счита, че систематичното поддържане на равенството между половете в различен контекст, като същевременно се гарантират подходящи правни и политически рамки, представлява необходимо средство за постигане на напредък. ЕИСК препоръчва на държавите членки, с подкрепата на Комисията, Европейския икономически и социален комитет и съвместно със социалните партньори и съответните организации на гражданското общество, да стартират широкообхватна кампания за повишаване на осведомеността и информиране с цел популяризиране на културата на равенство между половете през целия живот. Следва да се обърне специално внимание на централната роля както на традиционните, така и на социалните медии като платформи за формиране на нагласите на хората, например чрез рекламите.

2.10. Кампанията следва да привлече вниманието на лицата, отговорни за вземането на решения, към състоянието и напредъка на равенството между половете във въпросните държави членки, измерени например чрез индекса за равенство между половете. Освен това тя следва да насърчи държавите членки да търсят вдъхновение една от друга и да обменят добри практики. Публичните администрации и организации също следва да служат за пример, като подобряват равенството между половете в собствените си дейности. Като добра практика ЕИСК препоръчва тези участници, както и профсъюзите, работодателите и организациите на гражданското общество да направят обществено достояние баланса между половете в своите управителни и надзорни съвети. За да може положителното възприемане да обхване цялото общество, кампанията следва да бъде насочена по-специално към мъжете и момчетата с убедителни послания относно ползите от равенството между половете.

2.11. Равенството между половете по отношение на участието в процеса на вземане на политически решения на национално, регионално и общинско равнище е от решаващо значение, като се има предвид изключителното въздействие на политическите решения върху живота на гражданите. Увеличаването на дела на жените политици изисква повишаване на осведомеността на гласоподавателите, както и на партиите, номиниращи кандидати.

2.12. Тъй като подобряването на равенството между половете изисква въвеждането на мерки в няколко области на политиката, ЕИСК отново призовава създателите на политики на подходящите равнища да следват принципа на интегриране и да включват свързания с равенството между половете аспект във всички решения, включително решенията относно бюджетирането, инвестициите и финансирането, както и възлагането на обществени поръчки. Интегрирането на принципа на равенство между половете трябва също така да бъде надлежно наблюдавано и оценявано. Освен това е необходим цялостен подход към равенството между половете със специален акцент върху области, в които аспектът на пола се припокрива с други фактори, като например увреждане, етнически произход, самотните родители, социално-икономическо положение, възраст или сексуална ориентация.

2.13. ЕИСК насърчава всички институции на ЕС, държавите членки и заинтересованите страни да използват активно ценната работа на EIGE, например във връзка с данни с разбивка по пол и статистическа информация. ЕИСК желае също така да подчертае значението на активното приобщаване на социалните партньори, когато става въпрос за насърчаване на равенството между половете, тъй като то в много отношения е пряко свързано с пазара на труда и условията на труд. Колективното договаряне е ключов инструмент за постигане на равенство между половете в сферата на труда. Важно е също така ЕИСК да се използва като активна платформа за работа за насърчаване на културата на равенство между половете през целия живот.

### 3. Конкретни бележки — заетост по време на следпандемичното възстановяване

3.1. Макар пандемията от COVID-19 да засегна както жените, така и мъжете, въздействието беше различно и последиците от кризата могат да застрашат напредъка, постигнат през последното десетилетие по отношение на намаляването на неравенството между половете в държавите членки. Освен че повлия на равновесието между професионалния и личния живот, пандемията се отрази на жените по-тежко чрез загуба на работното място или временна безработица, тъй като секторите с преобладаващ дял на работещи жени бяха особено силно засегнати <sup>(5)</sup>. Вероятността жените предприемачи да обявят закриване на фирма заради пандемията беше много по-голяма в сравнение с мъжете. Най-голямото неравенство между половете беше отчетено в Европа и Северна Америка, където имаше 50 % по-голяма вероятност жени да обявят закриване на фирма отколкото мъже <sup>(6)</sup>.

3.2. От гледна точка на равенството между половете и тяхната представеност ключово предизвикателство във връзка със следпандемичното възстановяване е да се гарантира, че националните планове за възстановяване и устойчивост отчитат аспектите на пола и включват целенасочени действия за подобряване на равенството между половете на пазара на труда. Мерките следва също така да създадат правилните условия за предприемачество и извършване на стопанска дейност, включително благоприятна фискална рамка и премахване на пречките пред предприемачеството сред жените.

<sup>(5)</sup> ОВ С 220, 9.6.2021 г., стр. 13

<sup>(6)</sup> Global Entrepreneurship Monitor („Наблюдение на глобалното предприемачество“).

3.3. Необходимостта от премахване на пречките и осигуряване на стимули важи за цялостното участие на жените в трудовите пазари, без оглед на професии и задачи. Това се отнася и за жените от всички възрасти. Въпреки че е от решаващо значение младите хора да участват в пазарите на труда чрез осигуряване на качествени възможности за работа, важно е също така да се предоставят възможности на възрастните хора да дадат своя принос по подходящ начин<sup>(7)</sup>. Като се имат предвид предизвикателствата в резултат на застаряването на населението и влошаващата се липса на квалифицирана работна сила в някои сектори, приобщаващият характер на пазарите на труда придобива все по-голямо значение, също и от макроикономическа гледна точка.

3.4. ЕИСК подчертава необходимостта от амбициозно и ефективно транспониране на Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот. Практическите условия за насърчаване и улесняване на по-добро равновесие между професионалния и личния живот на родителите трябва се определят в процеса на колективно договаряне — това е подходящият инструмент за гарантиране на най-добрите решения и практики, като се вземат предвид интересите на работниците и предприятията. Наред с гъвкавите схеми на работа и гъвкавите родителски отпуски, данъчното облагане и други стимули за жените за оставане на пазара на труда играят роля за подобряване на равенството между половете. Подходящото заплащане за отпуск по бащинство, особено през първите месеци, би насърчило вземането на по-дълъг отпуск от бащите, което ще им помогне да създадат по-тясна връзка с бебето и ще даде възможност на майката да се възстанови, като същевременно се подобри равновесието между нейния професионален и личен живот. Отделното данъчно облагане на доходите на съпрузите допринася за насърчаване на активността на пазара на труда и на двамата родители. Трябва също така да се признае, че мерките, които позволяват и насърчават работата, допринасят и за по-достойни пенсии.

3.5. Макар че участието на жените в трудовите пазари се е увеличило през последното десетилетие, все още има ясна сегрегация на основа на пола<sup>(8)</sup>. Неравенствата при достъпа до образование и икономически възможности за жените се запазват, въпреки че Европа има най-ниските проценти на неравенство — с известни различия между Западна и Източна Европа — в сравнение с други части на света<sup>(9)</sup>. ЕИСК призова също така за бързи мерки за премахване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете във всички области и сектори, по-специално чрез задължителни мерки за прозрачност в заплащането<sup>(10)</sup>, и подчертава, че първото влошава второто, по отношение на което жените са особено уязвими.

Освен това културният контекст и традиционните стереотипи влияят на избора на работа на жените. Далеч повече жени работят например в секторите на образованието и здравеопазването и в социалния сектор, докато мъжете доминират в сектори като строителството и тежката промишленост.

3.6. При повишаването на равенството между половете като част от една програма за приобщаване и устойчиво промишлено развитие усилията трябва да бъдат насочени не само към засилване на конкурентоспособността на икономическите сектори, в които вече работят значителен брой жени, но и към осигуряване на възможност за участие на жените в нови сектори и роли. Приобщаването на жените в нови сектори и професии, от които те са били изключени преди това, на свой ред ще позволи на развиващите се сектори да процъфтяват, като използват пълноценно един по-богат и по-разнообразен набор от умения. Необходимо е да се предлагат качествени работни места, за да се гарантира, че съществуващите неравенства между половете не се запазват в новите сектори.

3.7. Сегрегацията на основа на пола е видима и в образованието. Макар че жените завършват висше образование и участват в ученето през целия живот, те предпочитат предмети, различни от точни науки, технологии, инженерство и математика. Като се има предвид фактът, че следпандемичното възстановяване трябва да се извърши в съответствие с екологичния и дигиталния преход, компетентностите по НТИМ имат все по-съществена роля. В допълнение значението на емоционалните умения (т.е. лични и социални), наред с функционалните компетентности, е от съществено значение, тъй като това представлява основата за способност за устойчивост, сила на духа, управление на конфликти, сътрудничество и основана на факти комуникация. В бъдеще акцентът определено трябва да бъде върху рационалната и емоционална интелигентност. Културата на равенство между половете през целия живот трябва да включва образованието за емоциите, тъй като Световният икономически форум през 2021 г. посочва, че седемте най-важни човешки умения включват творчество, емоционална интелигентност и решаване на сложни проблеми<sup>(11)</sup>.

<sup>(7)</sup> За допълнителни свързани с пола аспекти във връзка със застаряването на населението вж. също ОВ С 194, 12.5.2022 г., стр. 19.

<sup>(8)</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE).

<sup>(9)</sup> Gender Gap Index (индекс на неравенството между половете).

<sup>(10)</sup> ОВ С 341, 24.8.2021 г., стр. 84.

<sup>(11)</sup> Дигиталното основано от жени стартиращо предприятие UPN'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)) е намерило начини за превръщане на специализиран експертен опит в областта на психологията и наставничеството в опростени дигитални инструменти, за да се помогне на хората да развият лични, социални и творчески умения. Визията на UPN'CHANGE е да се разгърне потенциала на служителите и екипите с дигитални инструменти, за да се даде възможност на организациите да постигнат устойчив успех. Зашото правилният набор от умения означава ефективно сътрудничество, което от своя страна означава иновации, а иновациите означават растеж за всички.

3.8. По отношение на дигиталния преход се наблюдава явна сегрегация на основа на пола в образованието и на трудовите пазари, що се отнася до разпределението на завършили ИКТ, специалисти по ИКТ и учени и инженери в сектори на високите технологии.

3.9. Насърчаването на интереса на момичетата към НТИМ е изключително важно за успешното им включване в професиите на бъдещето. Освен това са необходими целенасочени мерки и програми за развитие, за да се помогне за привличането и задържането им в кариери, свързани с НТИМ. След 10 години за 9 от 10 работни места ще се изискват дигитални умения<sup>(12)</sup>. Бъдещето на труда ще претърпи изместване на търсенето към специалисти по технологии, например компютърни инженери и ИКТ специалисти. Жените съставляват 65 % от европейските служители, но представляват едва 17 % от европейската работна сила в областта на ИКТ, като до 2026 г. 57 % от работните места, които предстои да бъдат изместени от технологии, ще са били заемани от жени<sup>(13)</sup>.

3.10. Участието на жените в разработването на ИИ е от съществено значение и за избягването на алгоритми, които се основават на необективни данни за действителността и по този начин осигуряват необективни резултати. В тази област е необходим междусекторен подход. Освен това, тъй като достъпът до високоскоростна връзка и дигитални умения съставлява необходимата основа за успешна дигитална трансформация, те следва да бъдат на разположение на всички, без оглед на пол, възраст, увреждане, социално-икономически произход или географско местоположение.

3.11. Недостатъчното представителство на жените в областта на технологиите е проблематично и от гледна точка на екологичния преход, тъй като борбата с изменението на климата и екологичните проблеми изисква разработване и въвеждане на много видове технологични решения.

3.12. Макар че и дигиталните, и екологичните умения трябва да се считат за неделима част от всяка професия, те имат потенциала да привличат повече млади хора, отколкото по-възрастни работници. От една страна, явно има разлика между свързаните с работата ИКТ умения, които включват управление на данни и страниране, и дигиталната грамотност, която обичайно се асоциира с младите хора, например изпращането на текстови съобщения и ползването на интернет за развлечения.

3.13. Освен компетентностите в областта на НТИМ, също така е важно момичетата да бъдат насърчавани да учат предметите икономика и мениджмънт, за да се подготвят за ръководни длъжности. Освен това е важно те да бъдат ориентирани да усвояват предприемачески умения и умения за управление на риска и да укрепват самоувереността си, за да избягват и да се справят със синдрома на самозванец<sup>(14)</sup>. Що се отнася до типологията на стреса при жените, изглежда, че в ситуации на стрес съществува тенденция към интровертност, а не към екстравертност. В резултат на това жените не търсят длъжности с голяма видимост поради страх от отрицателни коментари, които се приемат лично, те не се чувстват квалифицирани, ако не отговарят (превишават) на всички изисквания в длъжностната характеристика, и не желаят да бъдат „назначена по квота жена“. Това често е свързано с (несъзнателни) убеждения и страхове. Въпреки че за подобряването на уменията и компетентностите се изискват практически мерки на ниво методи на преподаване и учене и професионално ориентиране, тези цели следва да бъдат свързани и с общата програма за повишаване на осведомеността относно културата на равенство между половете през целия живот.

3.14. Един конкретен аспект, който трябва да бъде разгледан, са предубежденията по отношение на пола в здравеопазването, дължащи се на липсата на научни изследвания, ориентирано към мъжете образование, погрешно диагностициране и недостатъчно лечение. Непознаването на основните на пола различия в медицинските дисциплини лесно води до неправилна диагноза или лекарствена терапия, тъй като симптомите при жените се различават от симптомите при мъжете или защото дозировките на лекарствата се основават на клинични изпитвания, които се провеждат основно върху мъже. Освен това липсват и научни изследвания относно специфичните за жените състояния, като ендометриоза и менопауза, както и разбити по полов признак данни в научните изследвания, което затруднява разбирането на механизмите в основата на здравните проблеми и възпрепятства опитите за намиране на подходящ отговор, например по-висок риск за жените да развият продължителен COVID.

<sup>(12)</sup> Годишна среща на Световния икономически форум, 2020 г.

<sup>(13)</sup> Пак там.

<sup>(14)</sup> Явлението „усещане за самозванство“, например, при което дадено лице изпитва съмнения относно собствените си способности и умения, може да възпрепятства кандидатстването за ръководни постове или с голяма видимост. По-специално хората със силна склонност за преосмисляне, които имат тенденция да се оттеглят при стресови обстоятелства, изпитват трудности при взаимоотношенията си с хора, които излъчват голяма самоувереност.

3.15. За да се избегне отрицателното въздействие на необективната медицина върху участието на жените на пазара на труда, ЕИСК подчертава, че във всички европейски здравни и фармацевтични стратегии трябва да се вземат предвид и да се разгледат основаните на пола различия. Освен това трябва изцяло да се зачита правото на жените да вземат самостоятелни решения относно собственото си тяло.

#### 4. Конкретни бележки — равновесие между професионалния и личния живот

4.1. Що се отнася до равновесието между професионалния и личния живот, равнопоставеността на половете е много важна за икономиката и обществото, тъй като е тясно свързана с благосъстоянието, цялостната заетост и участие на трудовите пазари, както и за кариерата и позициите и в публичния, и в частния сектор. Това важи за най-различни задачи и отговорности във фирми, в администрацията и в процеса на взимане на политически решения.

4.2. Равновесието между професионалния и личния живот представлява по-голямо предизвикателство за жените, отколкото за мъжете, защото делът на жените в неплатената домакинска работа и задълженията за полагане на грижи е по-голям. Според индекса на равенството между половете (GEI)<sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup> от 2020 г. резултатите на ЕС са намалели по отношение на времето, с което се измерва разпределението на домакинската работа и задълженията за полагане на грижи. Значителните разлики между държавите членки отразяват различия в националните системи и семейни култури.

4.3. Пандемията увеличи натиска върху семействата по отношение на равновесието между професионалния и личния живот. Това важи в особена степен за жените и самотните майки, докато по отношение на грижите за децата има признаци за намаляване на неравенството между половете поради факта, че и двамата родители работят дистанционно<sup>(17)</sup>. Дистанционната работа може да предостави много възможности за принос към равенството между половете, а по-добрата координация може да осигури допълнителни ползи. ЕИСК обаче предупреждава и за необходимостта да не се допуска дистанционната работа да задълбочи още повече неравномерното разделение на работата у дома между жените и мъжете<sup>(18)</sup>. Пандемията засегна равновесието между професионалния и личния живот на жени на най-различни длъжности, включително предприемачи, управители и служители. Не бива да се забравя, че жените често имат различно чувство за отчетност и отговорност, когато става въпрос за „полагане на грижи за другите“.

4.4. Много фактори, свързани с равенството между половете, зависят от националната социална инфраструктура, която има важна роля при постигането на по-голяма степен на участие в трудовите пазари и на по-добро равновесие между професионалния и личния живот. Най-очевидните системи обхващат системата на полагане на грижи, родителския отпуск, училищната система и мерките за заетост.

4.5. Като изтъква отново предходните си предложения<sup>(19)</sup>, ЕИСК счита, че за държавите членки е важно да приложат амбициозно, ефективно и своевременно Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот, за да осигурят на семействата подходящ и по-равен избор, включително насърчаване на по-добре платен родителски отпуск и за двамата родители. Същевременно прилагането на Директивата трябва да отчита нуждите на фирмите, в частност на МСП.

4.6. ЕИСК подчертава необходимостта държавите членки да инвестират в най-различни инфраструктури за полагане на грижи, включително грижи за децата, грижи след училище, грижи за възрастните хора и грижи за хората с увреждания, за да се осигури физическа и финансова достъпност за всички. ЕИСК приканва държавите членки, заедно със социалните партньори, да разработят подходящи инструменти, които да помогнат за осигуряване на улеснен и ефективен достъп на семействата до услуги за подкрепа и грижи.

4.7. Освен това е необходим нов начин на мислене на всички равнища, за да се подобри равенството между половете по отношение на равновесието между професионалния и личния живот. От съществено значение в това отношение е намаляването и разчупването на стереотипното мислене по отношение на ролите в семейството, както и на практиките на заетост, които насърчават равновесието между професионалния и личния живот както за жените, така и за мъжете.

#### 5. Конкретни бележки — лидерство

5.1. Макар че равенството между половете и забраната на дискриминацията на работното място са гарантирани от законодателството, равното участие на жените и мъжете в ръководството на предприятията се подкрепя не само чрез предоставяне на равни възможности, но и чрез по-широките икономически и социални ползи от него в резултат на приноса му към по-широки перспективи, творчество и конкурентоспособност<sup>(20)</sup>. В интерес на предприятията е да използват висшето

<sup>(15)</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE), <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

<sup>(16)</sup> Eurofound.

<sup>(17)</sup> Sevilla and Smith 2020.

<sup>(18)</sup> ОВ С 220, 9.6.2021 г., стр. 13.

<sup>(19)</sup> ОВ С 129, 11.4.2018 г., стр. 44.

<sup>(20)</sup> Вж. също ОВ С 318, 23.12.2009 г., стр. 15 и ОВ С 341, 21.11.2013 г., стр. 6

образование и талантите на жените, като подкрепят участието им в управителни съвети и на други ръководни длъжности. За това е необходимо добро разбиране на ползите от многообразието, както и отрицателното въздействие върху отделните личности и обществото от това, че многообразието не се насърчава във всички области.

5.2. Макар че все още има много възможности за подобрене, най-големият напредък, що се отнася до резултатите на ЕС в индекса на равенството между половете (GEI) от 2010 г. насам, е постигнат в областта на правомощията, които измерват напредъка в процеса на взимане на политически и икономически решения. Най-същественото подобрене е по-голямото участие на жените в управителни съвети на най-големите търгувани на борсата предприятия. Това обяснява по-голямата част от цялостното увеличение при резултатите в индекса <sup>(21)</sup>.

5.3. Средствата за подобряване на представеността на половете в управителните съвети на дружествата са различни в отделните държави членки <sup>(22)</sup> и са налице явни различия по отношение на настоящото положение и постигнатия с течение на времето напредък. Някои държави членки са приели задължителни национални квоти за големи, търгувани на борсата предприятия, като тези квоти варират в диапазона от 25 до 40 % <sup>(23)</sup>. От друга страна, редица държави членки надвишават средното ниво за ЕС или са постигнали значителен напредък без квоти, разчитайки на саморегулиране. Във Франция, в която през 2011 г. беше въведено законодателство, повече от 40 % от членовете на управителни съвети са жени, а осем държави са надвишили нивото от една трета. В същото време има някои държави членки с дял под 10 %. Средният дял в ЕС е около 30 %.

5.4. Разликите са свързани и с отделни предприятия. При водещите предприятия се наблюдава значителен напредък, докато в долния край на класирането на предприятията се констатира по-малка промяна <sup>(24)</sup>. Струва си да се отбележи също така, че макар членовете на управителни съвети често да са ръководители с изпълнителни функции, държавите, които се представят най-добре по отношение на дела на жените, заемаша длъжността главен изпълнителен директор в големи предприятия, изглежда не са същите държави като тези, които се представят най-добре по отношение на членовете на управителни съвети на предприятията <sup>(25)</sup>.

5.5. Затова изглежда няма едно-единствено обяснение за различията между държавите членки. Това следва да се очаква, тъй като различията в националните традиции и култури играят значителна роля при развиването на равенството между половете. Подпомагането на положителния развой на събитията, обменът на добри практики и извличането на поуки от опита на другите е от изключително голямо значение.

5.6. ЕИСК отново изтъква своите заключения и препоръки по въпроса <sup>(26)</sup> и приветства политическото споразумение, постигнато неотдавна между Европейския парламент и Съвета относно Директивата за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, предложена от Комисията през 2012 г. Комитетът приканва институциите на ЕС да пристъпят бързо към привеждането му в действие по съвременен и ефикасен начин. Държавите членки, като се консултират със социалните партньори, са в най-добра позиция да решат кои са най-добрите и най-подходящите практически мерки за увеличаване на дела на жените в управителните съвети, като се има предвид, че собствениците на дадено предприятие са тези, които взимат решението за състава на управителния съвет.

5.7. ЕИСК счита, че е важно да се насърчава заемането на ръководни постове от жени посредством общи програми за жени ръководители и кандидати за управителни съвети и висши длъжности с изпълнителни функции и чрез индивидуално обучение и менторство <sup>(27)</sup>. Насърчава предприятията да инвестират в такива програми, които биха могли да се подкрепят и чрез финансиране от ЕС. Повишението на жените на ръководни постове в предприятията следва също така да бъде придружено от равно заплащане с мъжете, заемаша едни и същи длъжности, като се спазва принципът на равно заплащане за еднаква работа, който ЕИСК изцяло подкрепя.

<sup>(21)</sup> EIGE Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020 („Статистическа бележка на Европейския институт за равенство между половете (EIGE): баланс между половете в управителните съвети на дружествата през 2020 г.“).

<sup>(22)</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE).

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> European Women on Boards („Европейски жени в управителни съвети“) <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

<sup>(25)</sup> Различни източници, комбинирани от Финландската търговска камара, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

<sup>(26)</sup> ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 68.

<sup>(27)</sup> Отличен пример за това са програмите за обучение и подкрепа, предлагани от WKÖ [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html).



## 6. Конкретни бележки — предприемачество

6.1. При насърчаването на предприемачеството трябва да се оползотвори пълният потенциал на женската креативност и капацитет. Жените предприемачи също са доказали, че са силни и издръжливи, изправени пред кризи и хаос<sup>(28)</sup>.

6.2. Жените предприемачи също бяха сериозно засегнати от пандемията и натоварени с непропорционален дял от задълженията за полагане на грижи. Положението беше влошено и от липсата на услуги за грижи за деца и от локдауна. При все това много жени предприемачи успяха да се възползват от новия бизнес контекст и да вдъхновят други, особено други жени, също да станат предприемачи и да стартират повече фирми. Това води до положителни последици, например създаване на работни места и съответно на благосъстояние.

6.3. Европа има едни от най-ниските проценти на предприемачество сред жените в сравнение с жените в други части на света (5,7 % в сравнение със средна стойност за света от 11 %). Едно от обясненията е, че жените в европейските държави имат повече възможности за друга работа в сравнение с други части на света. Въпреки това ограничените възможности за работа са най-често срещаната причина, посочвана за стартиращи предприятия, в по-голяма степен от жените, отколкото от мъжете<sup>(29)</sup>.

6.4. Достъпът до финансиране е необходимо условие за предприемачеството и трябва да се гарантира равен достъп до частно и публично финансиране. ЕИСК призовава за оценка на критериите за съответното финансиране, като например Механизма за възстановяване и устойчивост, с цел насърчаване на равенството в предприемачеството, както и насърчаване на инвестициите в проекти, които подобряват равенството между половете, включително в дигиталната инфраструктура и инфраструктурата за полагане на грижи.

6.5. За жените в Европа е много по-вероятно да разполагат с по-малко служители (между 1 и 5), ако ръководят предприятията, или да бъдат самостоятелно заети. Жените от по-възрастните групи е по-вероятно да ръководят предприятия. Макар жените да считат предприемачеството за привлекателен вариант и въпреки че са високообразовани като цяло, те съобщават за слаб предприемачески дух, що се отнася до това дали виждат нови възможности за бизнес, дали разполагат с уменията за започване на бизнес и дали не ги спира страхът от неуспех<sup>(30)</sup>.

6.6. Заедно с културните причини проблемите на съчетаването на нуждите на работата и семейството може да породят този вид разбиране. Следователно е възможно жените предприемачи да останат в определени сектори и да нямат желание да разрастват стопанската си дейност. За да се насърчи предприемачеството сред жените, те трябва да бъдат подпомагани при преодоляването на тези разбирания и ограничаващи фактори<sup>(31)</sup>. В съответствие с програмата за по-добро регулиране, тоест най-важната стратегия на ЕС, за да се направи така, че законодателството на ЕС като цяло да постига целите си по най-ефективния и ефикасен начин, могат да бъдат предоставени допълнителни стимули чрез мерки за опростяване на административните процедури и намаляване на разходите за привеждане в съответствие, без да се подкопава равнището на защита, предоставяна от съответното законодателство<sup>(32)</sup>.

## 7. Конкретни бележки — украински бежанци

7.1. Руското нашествие в Украйна предизвика безпрецедентна хуманитарна криза, включително пристигането на стотици хиляди търсещи убежище бежанци — предимно жени и деца — в държавите — членки на ЕС. Всички държави членки, подкрепяни от гражданското общество, правят всичко възможно да се грижат за бежанците и да им осигурят настаняване, както и да ги интегрират на пазарите на труда, но съществуват много предизвикателства, които изискват по-добре координирани решения<sup>(33)</sup>.

7.2. Тъй като повечето бежанци са жени с деца, достъпът до услуги за социални грижи, детски ясли, детски градини и училища е критичното затруднение, което възпрепятства интеграцията на жените на пазара на труда. Освен това основни елементи на интеграцията са преодоляването на езиковата бариера, признаването на образованието и квалификацията на бежанците и бързото преквалифициране и повишаване на квалификацията. Осигуряването на необходимите средства за работа от разстояние, като например интернет свързаност и устройства, също е сред инструментите, необходими за справяне с този проблем.

<sup>(28)</sup> Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis („Предприемачеството сред жените през 2020—2021 г. — разцвет по време на криза“). Публикувано от Глобалната асоциация за изследване на предприемачеството, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> Пак там.

<sup>(30)</sup> Global Entrepreneurship Monitor („Наблюдение на глобалното предприемачество“).

<sup>(31)</sup> Вж. също ОВ С 299, 4.10.2012 г., стр. 24

<sup>(32)</sup> Проучване „SME focus — Long-term strategy for the European industrial future“ („Фокус върху МСП — дългосрочна стратегия за европейското промишлено бъдеще“). Европейския парламент, Генерална дирекция за вътрешни политики, Тематичен отдел по политики в областта на икономиката, науката и качеството на живота. Автор: Stephanus Johannes Smit, PE 648.776 — април 2020 г.

<sup>(33)</sup> Въз основа на предложенията от ОВ С 242, 23.7.2015 г., стр. 9.

7.3. ЕИСК призовава за по-координиран подход между държавите членки, когато прилагат на практика „*Политически насоки за подполагане на включването на украинските бежанци в образованието — съображения, основни принципи и практики*“<sup>(34)</sup>. ЕИСК също така приканва ЕК да задейства всички потенциални възможности за финансиране, особено за държавите членки, които приемат много голям брой бежанци.

7.4. Жените по време на война и бягство от конфликти са по-уязвими на сексуална експлоатация и сексуално насилие. По време на война изнасилването често се използва като оръжие. За украинските бежанки, и по-специално за жертвите на изнасилване, е от решаващо значение да имат достъп до услуги в областта на сексуалното и репродуктивното здраве, включително контрацепция, спешна контрацепция, грижи за извършване на безопасен аборт и психологически грижи, свързани с причинена травма. Жените никога не трябва да бъдат принуждавани да продължат нежелана бременност. Липсата на такива услуги в държавите членки никога не следва да бъде причина да им се попречи да напуснат несигурна държава. Всички държави членки трябва да гарантират достъп до тези услуги за всички бежанци. Като цяло грижите, свързани с причинена травма, трябва да се предлагат проактивно за всеки бежанец, в противен случай това е благоприятна почва за по-късни конфликти и отрицателни емоции, които водят до огромни разходи за държавите! В тази област е крайно необходимо да се предлага комбинирана подкрепа при определен нисък праг на доходи, а финансирането на такива стартиращи предприятия трябва да се подкрепя последователно.

7.5. Още един въпрос, който трябва да бъде разрешен, е ваксинационният статус на бежанците, особено на децата. Тъй като ЕС разполага с добре разработени програми за ваксинация на деца, голям брой опасни болести са премахнати — като полиомиелит, едра шарка, някои видове хепатит и др. За да се запази това постижение, държавите членки трябва да мобилизират здравните си системи. Насоки на равнището на ЕС ще бъдат от голяма полза в този процес. Допълнителни усложнения произтичат от факта, че в много държави членки достъпът до социални грижи, например детска градина или училище, е обвързан със завършен ваксинационен статус.

7.6. По-късно възстановяването на Украйна би трябвало да бъде нова възможност за подобряване на равенството между половете сред украинците, наред с другото, чрез изграждане на образователна, здравна, социална и дигитална инфраструктура.

Брюксел, 13 юли 2022 г.

Председател  
на Европейския икономически и социален комитет  
Christa SCHWENG

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Следните изменения, които получиха поне една четвърт от подадените гласове, бяха отхвърлени в хода на разискванията (член 43, параграф 2 от Правилника за дейността):

**ИЗМЕНЕНИЕ 1****Внесено от:**

АНГЕЛОВА Милена

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

МИНЧЕВА Мария

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 — Равенство между половете****Параграф 3.5**

се изменя, както следва:

Становище на секцията	Изменение
<p>Макар че участието на жените в трудовите пазари се е увеличило през последното десетилетие, все още има ясна сегрегация на основа на пола <sup>(1)</sup>. Неравенствата при достъпа до образование и икономически възможности за жените се запазват, въпреки че Европа има най-ниските проценти на неравенство — с известни различия между Западна и Източна Европа — в сравнение с други части на света <sup>(2)</sup>. ЕИСК призова също така за бързи мерки за премахване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете във всички области и сектори, по-специално чрез <b>задължителни</b> мерки за прозрачност в заплащането <sup>(3)</sup>, и подчертава, че първото влошава второто, по отношение на което жените са особено уязвими.</p> <p>Освен това културният контекст и традиционните стереотипи влияят на избора на работа на жените. Далеч повече жени работят например в секторите на образованието и здравеопазването и в социалния сектор, докато мъжете доминират в сектори като строителството и тежката промишленост.</p> <p><sup>(1)</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE).  <sup>(2)</sup> Gender Gap Index (индекс на неравенството между половете).  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>	<p>Макар че участието на жените в трудовите пазари се е увеличило през последното десетилетие, все още има ясна сегрегация на основа на пола <sup>(1)</sup>. Неравенствата при достъпа до образование и икономически възможности за жените се запазват, въпреки че Европа има най-ниските проценти на неравенство — с известни различия между Западна и Източна Европа — в сравнение с други части на света <sup>(2)</sup>. ЕИСК призова също така за бързи мерки за премахване на разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете във всички области и сектори, по-специално чрез <b>насърчителни</b> мерки за прозрачност в заплащането <sup>(3)</sup>, и подчертава, че първото влошава второто, по отношение на което жените са особено уязвими.</p> <p>Освен това културният контекст и традиционните стереотипи влияят на избора на работа на жените. Далеч повече жени работят например в секторите на образованието и здравеопазването и в социалния сектор, докато мъжете доминират в сектори като строителството и тежката промишленост.</p> <p><sup>(1)</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE).  <sup>(2)</sup> Gender Gap Index (индекс на неравенството между половете).  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>

**Резултат от гласуването:**

Гласове „за“: 93

Гласове „против“: 114

Гласове „въздържал се“: 12

---