

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 21.9.2010
COM(2010) 491 окончателен

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

**Стратегия за равенство между жените и мъжете
2010—2015 г.**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Стратегия за равенство между жените и мъжете
2010—2015 г.**

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение.....	3
1. Равна степен на икономическа независимост	4
2. Равностойно заплащане за еднакъв и равностоеен труд.....	6
3. Равнопоставеност при вземането на решения.....	8
4. Достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието въз основа на пола.....	9
5. Равенство между половете в областта на външната политика	10
6. Хоризонтални въпроси	12

Въведение

Постиженията на Европейския съюз в насърчаването на равенство между жените и мъжете спомогнаха за подобряване на живота на много европейски граждани и представляват основата, върху която сега трябва да изградим общество с действително равенство между половете.

През 1975 г. принципът на равностойно заплащане за еднакъв труд бе успешно използван в защита на Габриел Дефрен, стюардеса в белгийските авиолинии, и правата, произтичащи от делото Дефрен, са непоклатимо завещание за жените в Европейския съюз. Това дело доведе до приемането на първите европейски директиви за равенство между половете.

Сред насърчителните промени в последно време в тази сфера са по-големият брой жени на пазара на труда и успехът им при достъпа до по-добро образование и обучение. Въпреки това в много области продължават да съществуват разлики между половете, като на пазара на труда жените все още са в преобладаващо съотношение в секторите с по-ниско заплащане и са недостатъчно представени на ръководни длъжности. Все още майчинството е причина за по-нисък процент на заетост сред жените и те продължават да работят повече неплатени часове в дома в сравнение с мъжете.

Неравенството между жените и мъжете нарушава основните права. То нанася сериозни щети на икономиката и води до недостатъчно използване на наличния талант. Същевременно постигането на истинско равенство между половете може да донесе икономически и стопански ползи¹. За бъдат постигнати целите на стратегията „Европа 2020“², а именно интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, е необходимо по-широко и по-ефикасно използване на набора от потенциал и таланти на жените.

Ролите на половете продължават да оказват влияние върху ключови лични решения: относно образованието, кариерата, схемите на работа, семейството и раждаемостта. На свой ред тези решения оказват влияние върху икономиката и обществото. Ето защо е в обществен интерес жените и мъжете да разполагат по еднакъв начин с реални възможности за избор, на всеки етап от своя живот.

Равенството е една от петте ценности, на които е основан Съюзът. Съюзът се е ангажирал да се стреми към равенство между жените и мъжете във всички свои дейности³. Хартата за основните права⁴ предвижда това равенство и забранява дискриминацията въз основа на пола.

За да отбележи 15-та годишнина от приемането на Декларацията и Платформата за действие от Световната конференция на ООН за жените в

¹ Заключение на Съвета относно равенството между половете: Укрепване на растежа и заетостта, 2980-то заседание на Съвета по заетостта, социалната политика, здравеопазването и защитата на потребителите (EPSCO), 30.11.2009 г.

² COM(2010) 2020.

³ Членове 2 и 3 от ДЕС, член 8 от ДФЕС.

⁴ ОВ С 303, 14.12.2007 г., стр. 1, член 23.

Пекин и 30-та годишнина на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, през март 2010 г. Комисията прие Харта на жените⁵, в която Комисията поднови своя ангажимент за равенство между половете и за по-добро отчитане на аспектите, свързани с половете, във всички свои политики.

Като се основава на Пътната карта за равенство между жените и мъжете за 2006—2010 г., както и на Европейския пакт за равенство на половете⁶, настоящата стратегия излага подробно действията в пет приоритетни области, определени в Хартата за жените, и една област, посветена на хоризонтални въпроси. За всяка приоритетна област са описани основни действия за стимулиране на промяна и постигане на напредък, а по-подробни предложения могат да бъдат открити в работният документ на службите на Комисията, придружаващ настоящото съобщение. Предложените действия следват подход, който се състои от две части: интегриране на аспектите, свързани с равенство между половете, във всички сфери на политиката, и конкретни мерки. Стратегията представлява работната програма на Европейската комисия в областта на равенството между половете, като цели в допълнение да стимулира развитие на национално равнище и да предостави основа за сътрудничество с другите европейски институции и със заинтересованите страни.

1. РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ

Икономическата независимост е предусловие да се даде възможност, както на жените, така и на мъжете, да упражняват контрол над своя живот и да имат възможност за реален избор. Издръжката със собствен труд е основният начин за постигане на това и през последното десетилетие се наблюдава засилване на участието на жените на пазара на труда, като процентът на заетостта сред жените е нараснал на 62,5 %⁷. Между 2000 г. и 2009 г. в ЕС жените представляват 9,8 млн. от общо 12,5 млн. допълнително заети лица. Това засилено участие на пазара на труда допринесе за икономическия растеж в ЕС.

Привличането на повече жени на пазара на труда спомага за неутрализиране на ефекта от намаляването на населението в трудоспособна възраст, като по този начин се намалява тежестта върху публичните финанси и системите за социална защита, увеличава се основата от човешки капитал и конкурентоспособността. Мерките за по-лесно съвместяване на професионалния и личния живот може да имат положително въздействие върху раждаемостта. За постигане на целта на „Европа 2020“ за 75 % трудова заетост сред мъжете и жените, следва да се отдаде особено внимание на участието на трудовия пазар на по-възрастни жени, самотни родители, жени с увреждания, жени мигранти и жени от етнически малцинства. Делът на заетост сред тези групи е все още сравнително нисък и все още съществуващите различия следва да бъдат намалени, както в количествено, така и в качествено отношение⁸.

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Заклучения на Европейския съвет от март 2006 г., 7775/1/06.

⁷ От 57,3 % на 62,5 % между 2000 г. и 2009 г. (възрастова група 20—64 г.).

⁸ Вж. по-специално Насока за заетост 7, Документ 10907/10 на Съвета, 9.6.2010 г.

Днес в ЕС ефектът от родителството върху участието на трудовия пазар продължава да бъде различен при жените и при мъжете, тъй като жените все още поемат несъразмерно голям дял от отговорностите, свързани със семейството. Много жени чувстват, че все още им се налага да избират между кариера и деца. Настоящата демографска тенденция също означава, че мъжете и жените все по-често и за неопределени периоди от време трябва да се грижат за други зависими лица, различни от децата. В държавите-членки, които са въвели политики, способстващи съвместяването на професионалния и личния живот, голям брой мъже и жени са трудово заети, а ръстът на раждаемостта е сравнително достатъчен за осигуряване на обновяване на поколенията. Неотдавна ЕС постигна напредък в усъвършенстване на общата рамка за по-добро съвместяване на професионален и личен живот⁹. Комисията ще се стреми към постигането на по-нататъшен напредък в тази област, като отдели особено внимание на наличието на достъпни висококачествени детски заведения.

Делът на жените предприемачи, понастоящем 33 %¹⁰ (30 % при стартиране на бизнес), все още не е оптимален и повечето жени все още не разглеждат предприемачеството като възможен избор за кариера. Прилагането на преразгледаната директива¹¹ относно самостоятелно заетите жени следва да премахне голямо препятствие пред женското предприемачество¹². Младите жени следва също така да се възползват от все по-голямото внимание, което се обръща на предприемачеството като основно умение, което следва да се преподава в училищата, както е предвидено във водещата инициатива „Младежта в движение“¹³.

Процентът на заетостта сред жените мигранти все още е нисък¹⁴, особено през първите три години в приемащата държава. Поради тази причина е особено необходимо осигуряването на ранна подкрепа за жените мигранти и наблюдението на резултатите от такава помощ. Особено важно е тези жени да познават по-добре своите права, а от ключово значение е тяхната интеграция и достъп до образование да бъдат улеснени.

Все още са различни и начините, по които жените и мъжете се сблъскват с бедността и социалното изключване. Жените са изправени пред по-голям риск от бедност, особено самотните родители и възрастните, когато разликата в заплащането за труд се превърне в „разлика в пенсионното заплащане“. Препятствията пред заетостта се отразяват и в по-високия дял на незаетост и по-високия дял на дългосрочна безработица. Освен това сред групите в неблагоприятно положение (т.е. работници мигранти, лица с увреждания, възрастни лица) различията между половете са по-дълбоки и създават многобройни проблеми за жените. Необходими са активни политики, свързани

⁹ COM(2008) 635, Директива 2010/18/ЕС за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск (ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13); Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г.).

¹⁰ Изследване на работната сила, 2008 г.

¹¹ Вж. бележка под линия 9.

¹² Вж. също Насока за заетост 8.

¹³ COM (2010) 477.

¹⁴ Заклучения на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки относно интеграцията като движеща сила за развитие и социално приобщаване, 10307/10, 3.6.2010 г.

със застаряването на населението, и конкретни мерки в пенсионния сектор, за да се гарантира, че жените разполагат с достатъчни средства, след като се пенсионират¹⁵.

Основни действия

Комисията ще:

- Подкрепя насърчаването на равенството между половете в процеса на прилагане на всички аспекти и водещи инициативи от стратегията **„Европа 2020“**, особено що се отнася до определянето и прилагането на съответните национални мерки. Това ще бъде постигнато чрез техническо подпомагане, както и чрез структурните фондове и други основни програми за финансиране, като например Седмата рамкова програма за научни изследвания. В контекста на Насоките за заетостта и на оценката на националните политики за заетостта, Комисията ще следи отблизо националните политики, които са приети с цел осигуряване в по-голяма степен на равенство между половете на пазара на труда и засилване на социалното приобщаване на жените.
- Насърчава женското предприемачество и самостоятелна заетост.
- Направи оценка на съществуващите различия в правата по отношение на **отпуска по семейни причини**, по-специално на отпуска по бащинство и прекъсването на кариерата, както и възможните действия за отстраняването на тези различия. Ще бъдат проведени консултации със социалните партньори по реда на член 154 от ДФЕС.
- Докладва относно резултатите, постигнати от държавите-членки по отношение на **детските заведения**.
- Насърчава равенството между половете във всички инициативи, свързани с **имиграция и интегриране на мигранти**.

2. РАВНОСТОЙНО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА ЕДНАКЪВ И РАВНОСТОЕН ТРУД

Принципът за равностойно заплащане на жените и мъжете за равностоеен труд е заложен в договорите за ЕС. Въпреки това разликата в заплащането на мъжете и жените (средната разлика в брутното почасово възнаграждение на жените и мъжете в икономиката като цяло) в ЕС остава на равнище от 17,8 %, като в Естония тя се равнява на 30,9 %, в Чешката република — 26,2 %, в Австрия — 25,5 % и в Германия — 23,2 %, докато за сравнение в Италия тя е 4,9 %, в Словения — 8,5 %, а в Белгия и в Румъния — 9 %¹⁶. Без съмнение това е положение, което в духа на договорите за ЕС следва да бъде променено в бъдеще.

¹⁵ Вж. също Насока за заетост 10.

¹⁶ По данни от 2008 г., освен за Естония (2007 г.).

Първопричини за разликата в заплащането на мъжете и жените се простират далеч отвъд въпроса за получаването на равностойно заплащане за равностоеен труд. Съществува несъответствие между образователното равнище на жените и тяхното професионално развитие, ето защо следва да се обърне по-специално внимание на прехода от получаване на образование към навлизане на пазара на труда. Причините за разликата в заплащането се коренят и в сегрегацията на пазара на труда, тъй като все още има тенденция жените и мъжете да работят в различни сектори/професии. От една страна жените и мъжете често са свръхпредставени в някои сектори, като „женските“ професии (най-вече в здравеопазването, образованието и публичната администрация) като цяло са по-малко ценени, отколкото типично мъжките професии. От друга страна в един и същи сектор или предприятие длъжностите, заемани от жени, като цяло са по-малко ценени и по-зле платени.

Разликата в заплащането е отражение и на други неравенства на пазара на труда, които засягат главно жените, и по-специално техния несъразмерен дял в семейните задължения и трудностите при съвместяване на професионалния и личния живот. Много жени работят на непълно работно време или са наети при нетипични договори. Въпреки че това им позволява да останат на пазара на труда, като в същото време се справят и със семейните си задължения, това положение може да окаже отрицателно въздействие върху заплащането им, развитието на кариерата им, повишението в службата и пенсиите им¹⁷.

Основни действия

Комисията ще:

- Проучи възможните начини за увеличаване на **прозрачността при определяне на заплащането, както и въздействието върху равностойното заплащане** на такива улеснения като работата на **непълно работно време** и **временните трудови договори**, като извърши това съвместно с европейските социалните партньори и при зачитане на независимостта на социалния диалог.
- Подкрепя **инициативи за равностойно заплащане на работното място**, като например почетни знакове, „харти“ и награди за равенство, както и предоставянето на работодателите на инструменти за заличаване на неоправдани разлики в заплащането на жените и мъжете.
- Създаде **Европейски ден на равностойното заплащане**, който да се организира всяка година, за да се повиши информираността за това колко повече време е необходимо жените да работят в сравнение с мъжете, за да печелят колкото тях.
- Се стреми да насърчава жените да навлязат в **нетрадиционни професии**, например в „зелените“ и иновационните сектори.

¹⁷

Вж. също Насока за заетост 7.

3. РАВНОПОСТАВЕНОСТ ПРИ ВЗЕМАНЕТО НА РЕШЕНИЯ

Въпреки че жените представляват почти половината от работната сила и повече от половината от новозавършилите висше образование в ЕС, в повечето държави-членки те продължават да бъдат недостатъчно представени в процесите на вземане на решения и на ръководни длъжности, и по-специално на най-високите нива.

Независимо от постигнатия напредък към балансирано представителство на жените и мъжете при процесите на вземане на политически решения, остава още много работа — средно само един от четири члена на националните парламенти и министри от националните правителства е жена¹⁸.

При процесите на вземане на икономически решения делът на жените е по-нисък от този на мъжете на всички равнища на управление и вземане на решения. Жените представляват само 10 % от членовете на управителни съвети на най-големите дружества, котиран на борсата, в ЕС и 3 % сред председателите на тези управителни съвети. Проучванията показват, че представителството и на двата пола дава резултати и че съществува положително съотношение между дела на жените на ръководни длъжности и постиженията на дружеството.

Въпреки че през 2005 г. за ЕС бе зададена цел от 25 % жени, заемащи ръководни длъжности в публичния сектор за научни изследвания, целта все още не е постигната, като само 19 % от професорите в университетите в ЕС са жени¹⁹. Преобладаващото неравновесие между половете в областта на науката и научните изследвания все още е основна пречка пред европейската цел за повишаване на конкурентоспособността и оптимално използване на потенциала за иновации.

Комисията ще прилага по отношение на себе си стандартите, които препоръчва на другите, като положи необходимите усилия да подобри балансираното представителство на жените и мъжете в своите редици, особено на ръководни длъжности.

Основни действия

Комисията ще:

- Обмисли целеви инициативи за по-добре **балансирано представителство на жените и мъжете при процесите на вземане на решения.**
- Следи за постигането на **целта от 25 % жени на ръководни длъжности на най-високо ниво в областта на научните изследвания.**
- Следи **напредъка за постигане** на целта от 40 % представители на всеки пол в комитетите и експертните групи, създавани от Комисията²⁰.

¹⁸

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹

Академичен състав от степен А (професори) (*She Figures* от 2009 г.).

²⁰

Решение 2000/407/ЕО на Комисията от 19 юни 2000 г.

- Подкрепя усилията за насърчаване на по-голямо участие на жените в **европейските парламентарни избори**, включително и като кандидати.

4. ДОСТОЙНСТВО, НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНОСТТА И ПРЕДОТВРЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО ВЪЗ ОСНОВА НА ПОЛА

Съществуват много форми на насилие, на което жените са жертви само защото са жени. Такива са домашното насилие, сексуалният тормоз, изнасилването, сексуалното насилие по време на конфликти и вредните традиционни практики и обичаи, като например гениталното осакатяване на жените, принудителните бракове и престъпленията на честта. Счита се, че в Европа от 20 % до 25 % от жените са били жертва на физическо насилие поне веднъж през живота си²¹, а според някои оценки почти половин милион жени, живеещи в Европа, са били подложени на гениталното осакатяване²².

В съответствие с това в Плана за действие за изпълнение на Програмата от Стокхолм²³ се набляга на защитата на жертвите на престъпления, включително на жените, жертви на насилие и гениталното осакатяване и се обявява изработване на цялостна стратегия на ЕС относно насилието въз основа на пола. Освен това в Хартата на жените се предвижда изработването на цялостна и ефективна политическа рамка за борба с насилието въз основа на пола, както и мерки, включително наказателноправни, в рамките на своите правомощия, за премахване на гениталното осакатяване на жените веднъж завинаги в цяла Европа.

Неравенство, свързано с пола, съществува и в здравеопазването и дългосрочните грижи, както и в здравните показатели. Жените и мъжете се сблъскват със специфични за своя пол здравни рискове и заболявания, на които трябва да бъде отделено съответното внимание при медицинските изследвания и в здравните служби. Необходимо е да се гарантира, че социалните и здравните служби продължават да работят за по-пълна адаптация към съответните специфични нужди на жените и мъжете.

Въпросите, свързани с пола, са от особено значение и в областта на убежището. През 2008 г. и 2009 г. в предложенията на Комисията за изменение на съществуващите инструменти на ЕС в областта на убежището се разглеждат между другото основните сектори, в които следва да бъдат засилени специфичните елементи, свързани с пола.

Основни действия

Комисията ще:

²¹ Съвет на Европа, „Проучване за оценка на мерките и действията, предприети от държавите-членки на Съвета на Европа за борба с насилието срещу жените“ (2006 г.)

²² Резолюция на Европейския парламент от 24.3.2009 г. относно борбата с гениталното осакатяване на жените в ЕС.

²³ COM(2010) 171.

- Приеме стратегия на ниво ЕС за борба с насилието над жените, която например ще има за цел премахването на гениталното осакатяване на жените, като се използват всички подходящи инструменти, включително наказателноправни, в рамките на правомощията на ЕС, съпроводена от кампания, провеждана в цяла Европа, за повишаване на информираността относно насилието над жените.
- Гарантира, че законодателството на ЕС в областта на убежището, взема предвид съображенията, свързани с равенството между половете. Комисията ще насърчава обучение и най-добри практики, свързани с пола, в рамките на Европейската служба за подкрепа в областта на предоставянето на убежище, както и чрез финансиране от Европейския фонд за бежанците.
- Изготви доклад за здравето на мъжете като последващо действие на доклада за здравето на жените от 2010 г.

5. РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ОБЛАСТТА НА ВЪНШНАТА ПОЛИТИКА

Политиката на ЕС за насърчаване на равенството между половете в рамките на ЕС е тясно свързана с работата, предприемана от Европейския съюз в трети страни. ЕС може да упражнява значително влияние при насърчаването на равенството между половете и на участието на жените по целия свят в политическия и икономическия живот посредством всички подходящи политики в рамките на своята външна дейност.

Страните кандидатки трябва изцяло да приемат основния принцип на равенство между жените и мъжете. Контролът на транспонирането, въвеждането и прилагането на законодателството на ЕС в тази област продължава да бъде приоритет в процеса на разширяване, подкрепян финансово от ЕС.

В контекста на Европейската политика за съседство (ЕПС) ЕС подкрепя усилията на държавите партньори за насърчаване на равенството между половете. Плановите за действие по ЕПС определят съвместно одобрена програма за приоритетни реформи и съдържат ангажменти на държавите партньори за диалог по разглежданите въпроси и за извършване на политически и законодателни реформи.

Европейският съюз остава ангажиран с по-бързото постигане на **Целите на хилядолетието за развитие** и за подкрепа за постигане на стандартите, установени от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, на целите на Платформата за действие от Пекин и на Програмата за действие от Кайро, както е предвидено в Плана за действие на ЕС относно равенството между половете и участието на жените в политическия и икономическия живот при сътрудничеството за развитие (2010—2015 г.)²⁴. Насоките на ЕС относно **насилието** срещу жени и момичета и борбата с всички форми на дискриминация срещу тях предоставят указания за провеждане на

²⁴

Приложение към заключенията на Съвета относно ЦХР за пленарното заседание на ООН в Ню Йорк и за периода след него.

политически диалог и при необходимост — за предприемане на действия в отделни случаи на нарушение на правата на жените. ЕС ще продължи да използва своите **политики за развитие** за насърчаване на равенството между половете и на участието на жените в политическия и икономическия живот²⁵.

ЕС също така ще си сътрудничи активно с **международни организации**, които работят в областта на равенството между половете, като Международната организация на труда (МОТ), Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), ООН и Африканския съюз, за постигане на съгласуваност в действията и за насърчаване на участието на жените в политическия и икономическия живот. ЕС ще си сътрудничи и с **новия орган на ООН за равенство между половете** — „ООН — ЖЕНИ“. Съюзът ще подкрепя участието на гражданското общество, изграждането на капацитет и насърчаването на равенството между половете и участието на жените в политическия и икономическия живот.

ЕС се ангажира също така със защитата на жените в случай на **конфликт** и след края на конфликт, както и с гарантирането на пълноценно участие на жените в **предотвратяването на конфликти**, в **изграждането на мир** и в процесите на възстановяване и активно изпълнява цялостния подход за прилагане от страна на ЕС на Резолуции 1325 и 1820 на Съвета за сигурност на ООН относно жените, мира и сигурността. Съображенията, свързани с равенството между половете, ще бъдат по-дълбоко интегрирани **хуманитарната помощ**²⁶.

ЕС също така включва равенството между половете в търговската си политика като част от по-широка рамка на устойчиво развитие и насърчава ефективното прилагане на основните трудови стандарти на МОТ и нейната програма за достойни условия на труд в своите преференциалните търговски споразумения, включително по отношение на недопускането на дискриминация. Въпросът за равенството между половете е отразен и в оценките на въздействието върху устойчивостта, които дават насоки на преговарящите в търговските дискусии.

Основни действия

Комисията ще:

- Следи и подкрепя спазването на критериите от Копенхаген за присъединяване към ЕС в областта на еднаквото отношение към жените и мъжете и ще подпомага държавите от Западните Балкани и Турция при транспонирането и прилагането на законодателството.
- Изпълнява Плана за действие на ЕС относно равенството между половете и участието на жените в политическия и икономическия живот при сътрудничеството за развитие (2010—2015 г.).

²⁵

Вж. предходния референтен документ.

²⁶

По-специално в контекста на прилагането на Европейския консенсус относно хуманитарна помощ, ОВ С 25, 30.1.2008 г., стр. 1.

- Продължи да стимулира държавите партньори от ЕПС да насърчават равенството между половете посредством редовен политически диалог, обмен на опит и чрез проучване на възможности за подпомагане в рамките на Европейския инструмент за добросъседство и партньорство.
- Интегрира по-дълбоко съображенията, свързани с равенството между половете, в хуманитарната помощ на ЕС.

6. ХОРИЗОНТАЛНИ ВЪПРОСИ

6.1. Роли на половете

Стриктно определените роли на половете може да затруднят индивидуалния избор и да ограничат потенциала както на жените, така и на мъжете. Следователно **насърчаването на недискриминационни роли на половете** във всички сфери на живота като образование, избор на кариера, трудова заетост и спорт има съществен принос към равенството между половете. То се нуждае от активната помощ, подкрепа и участие на **мъжете** и политиките следва също така да вземат предвид свързаните с пола неравенства, които засягат момчетата/мъжете, като например процент на грамотност, ранно отпадане от училище и професионални болести.

6.2. Законодателство

В ЕС отдавна съществува **законодателство срещу дискриминацията въз основа на пола** както в областта на заетостта, така и в други области на ежедневието. С цел да отговаря на промените на обществото, това законодателство неотдавна претърпя съществено опростяване и модернизиране, с което стана по-достъпно. Преработената директива от 2006 г.²⁷, директивата за родителския отпуск²⁸ и директивата за самостоятелно заети лица от 2010 г.²⁹ са важни етапи от този процес.

За да гарантира, че е подходяща за своите цели, една ефективна правна рамка изисква **мониторинг, изпълнение, редовна оценка и актуализиране**, както и непрекъснат диалог с бизнеса, социалните партньори, организациите за равенство между половете, както и с представителите на гражданското общество. Организациите за равенство между половете на национално равнище, които подпомагат жертвите, насърчават правата и разработват проучвания, са от съществено значение за прилагането на правата на практика. От първостепенно значение е и правото на сдружения и синдикати да защитават жертвите.

В този контекст Комисията предприе всеобхватно проучване на функционирането на организациите за равенство между половете във всички 27 държави-членки и по-общо проучване за достъпа до правосъдие в тази област. Освен това в предстоящия доклад за изпълнение на Директива

²⁷ 2006/54/ЕО.

²⁸ 2010/18/ЕО.

²⁹ Вж. бележка под линия 9.

2004/113/ЕО ще бъде направено обобщение на обсъжданията на Форума за дискриминация въз основа на пола при достъпа до застраховане и свързаните с него финансови услуги, създаден по силата на тази директива, заедно с резултатите от други две задълбочени проучвания на застрахователни практики и на потенциална дискриминация въз основа на пола в образованието.

При прилагането на съответното законодателство, както и на нормативни актове, осигуряващи защита от дискриминация на базата на други основания, посочени в член 19 от ДФЕС, е необходимо да бъдат разгледани сериозните последици от **дискриминация на базата на две или повече основания**, например пол и възраст в случая с възрастните жени, които търсят достъп до трудова заетост. Комисията също така разглежда конкретните въпроси, отнасящи се до дискриминация въз основа на пола, свързана с половата идентичност.

6.3. Управление и инструменти на равенството между половете

От решаващо значение за гарантиране на напредък ще бъде засилването на сътрудничеството с различните институции и заинтересовани страни, работещи в областта на равенството между половете — правителствата на държавите-членки, Европейския парламент, организациите на социалните партньори, гражданското общество, организациите за равенство между половете, международните организации, агенциите на ЕС.

Въз основа на годишния си доклад за равенството между жените и мъжете, който всяка година е посветен на определена тема и отбелязва добри практики на държавите-членки, Комисията ще установи годишен диалог за равенство между половете на най-високо равнище. В него ще участват Европейският парламент, председателствата на Съвета и ключови заинтересовани страни, като европейските социални партньори и гражданското общество. Целта на този диалог е да се направи оценка на напредъка, постигнат в прилагането на настоящата стратегия.

Тясното сътрудничество с правителствата на държавите-членки ще продължи посредством групата на високо равнище по интегрирането на проблематиката на равенството между половете. Консултативният комитет, съставен от представители на държавите-членки, организации на европейските социални партньори и гражданското общество, ще продължи да съветва Комисията относно политиката и законодателните инициативи. Комисията ще засили обмена на добри практики между държавите-членки във всички области, попадащи в обхвата на тази стратегия.

Комисията ще продължи да работи в тясно сътрудничество с европейските социални партньори и организации, представляващи гражданското общество.

Интегрирането на проблематиката на равенството между половете ще бъде осъществено като неразделна част от разработването на политиките на Комисията, включително чрез оценка на въздействието и процедури за оценяване. Комисията ще увеличи базата от знания за равенството между половете. Очаква се създаването на Европейския институт за равенство между половете да има значим принос. В рамките на своята работна програма

Институтът ще помага на Комисията и държавите-членки да докладват относно показателите на ниво ЕС, създадени от Платформата за действие от Пекин в области от особено значение, а когато е необходимо — ще им помогне да разработят допълнителни показатели (например за жените и околната среда).

Комисията ще продължи да повишава осведомеността и да популяризира предимствата на политиките за равенство между половете. Например тя ще подобри своя интернет портал, посветен на равенството между половете, като създаде линкове и актуализации относно постигнатия напредък.

Следващата Многогодишна финансова рамка на ЕС ще бъде представена през първата половина на 2011 г. Тя ще осигури подкрепа за изпълнението след 2013 г. на дейностите, предвидени в тази стратегия. Освен това едно по-добро интегриране на въпросите, свързани с равенството между половете, при изпълнението и отчитането на текущите програми (2007 — 2013 г.) ще осигури солидна основа, която да гарантира, че тези аспекти са включени в замисъла на следващото поколение програми. По този начин тези програми ще бъдат подкрепени от надеждна оценка на положението на жените и на мъжете.

Основни действия

Комисията ще:

- Разглежда **ролята на мъжете** при установяването на равенство между половете; насърчава добрите практики относно ролите на половете в областта на младежта, образованието, културата и спорта.
- Следи за правилното прилагане на **законодателството на ЕС в областта на еднаквото отношение към жените и мъжете**, особено на Директиви 2004/113/ЕО и 2006/54/ЕО. Следи в каква степен е било взето под внимание равенството между половете при прилагането на директивите за недопускане на дискриминация.
- Насърчава цялостното изпълнение на **Платформата за действие от Пекин**, включително разработването и актуализирането на показатели, с подкрепата на **Европейския институт за равенство между половете**.
- Представя **годишен доклад** за постигнатия напредък, особено в областите, попадащи в обхвата на настоящата стратегия, преди годишния **диалог за равенство между половете** на най-високо равнище с участието на Парламента, Комисията, държавите-членки и ключовите заинтересовани страни.
-