Европейска комисия

Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г.

Правосъдие и потребители

Europe Direct е услуга, предназначена да ви помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз.
Единен безплатен номер (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2016 г.
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53447-8	doi:10.2838/063901	DS-04-15-858-BG-C
PDF	ISBN 978-92-79-53415-7	doi:10.2838/522526	DS-04-15-858-BG-N

© Европейски съюз, 2016 г.
Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Printed in Belgium
Отпечатано върху хартия, избелена без употреба на елементарен хлор (ECF)

Стратегически ангажимент

за постигане на равенство между половете за периода

2016—2019 г.

Скъпи читателю,

В качеството си на европейски комисар по въпросите на правосъдието, потребителите и равнопоставеността между половете с голямо удоволствие Ви представям нашия Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г.

Макар че благодарение на усилената работа на местно, национално и европейско равнище през последните години Европа върви напред стъпка по стъпка, равенството между половете остава нерешен проблем. Още сме далеч от постигането на равенство, по-специално в области като участието на пазара на труда, икономическата независимост, заплащането и пенсиите, равенството в ръководните позиции, борбата с насилието, основано на пола, както и равенството между половете в нашите външни действия.

С идеята да определим насоките за бъдещото развитие на Европейския съюз събрахме мнения от цяла Европа за равенството между половете, като за целта използвахме проучване на Евробарометър, Форум за бъдещето на равнопоставеността на половете и обществена консултация онлайн. Направихме също и оценка на силните и слабите страни на Стратегията за равенство между жените и мъжете (2010—2015 г.).

Настоящият Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г. бележи нов етап в усилията ни за насърчаване на равенството между жените и мъжете, като в същото време се запазва акцентът върху приоритетните области за действие, считани за особено релевантни. *В него са определени повече от тридесет ключови действия, които предстои да бъдат осъществени в пет приоритетни области, както и срокове и показатели за мониторинг. Освен това в Стратегическия ангажимент се подчертава необходимостта от интегриране на аспекта равнопоставеност на половете във всички политики на ЕС, както и в програмите на ЕС за финансиране.* Това ще бъде моята стратегия, за да гарантирам, че равенството между половете се насърчава в целия ЕС чрез конкретни действия и ефективни мерки.

С нетърпение очаквам да работим заедно през следващите години, за да гарантираме, че равенството между жените и мъжете все повече се превръща в реалност.

Věra Jourová

Комисаря по правосъдие, потребители и равенство между половете

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Насърчаването на равенството между половете е съществен аспект в работата на ЕС. Равенството между жените и мъжете е основна ценност за ЕС[1], цел на ЕС[2] и важен фактор за икономически растеж[3]. Във всичките си дейности Съюзът полага усилия за насърчаване на равенството между мъжете и жените[4].

В Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.[5] като приоритетни бяха определени **пет основни области за действие:**

- **равна степен на икономическа независимост за жените и мъжете,**
- **равностойно заплащане за равностоен труд,**
- **равнопоставеност при вземането на решения,**
- **достойнство, неприкосновеност на личността и прекратяване на насилието, основано на пола, както и**
- **насърчаване на равенството между половете и отвъд границите на ЕС.**

През последните години е постигнат известен напредък[6], както е видно например от най-високия процент на заетост на жените, който изобщо е отчитан досега (64 % през 2014 г.), и тяхното засилващо се участие в процесите на вземане на икономически решения. Тази положителна динамика обаче се компенсира от продължаващото неравенство в други области, например по отношение на заплащането и доходите.

Понастоящем продължават да са валидни и петте основни области, определени през 2010 г. Нужно е повече време, така че чрез действията през изминалите пет години, насочени към отстраняване на неравнопоставеността между половете, да бъдат осигурени необходимите промени и подкрепа под формата на нови мерки в тези области. Наред с това върху равенството между половете се отразяват фактори като неотдавнашните социално-икономически промени в резултат на икономическата криза, бързото разпространение на цифровите технологии, както и имиграцията и интеграцията.

Ето защо Комисията ще продължи своята практическа работа по насърчаване на равенството между половете, както е посочено в нейната работна програма за 2016 г.[7] Работата ще продължи да бъде съсредоточена върху петте приоритетни области. За постигането на истинско равенство между жените и мъжете във всички сфери на живота в ЕС и извън него са нужни усилията на всички участници. Настоящият „Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г." представлява референтна рамка за повишаване на усилията на всички нива, било то европейско, национално, регионално или местно. С него продължава подкрепата за Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г.[8]

Своя принос дадоха както държавите членки, така и Европейският парламент и широк кръг заинтересовани страни, включително чрез обществена консултация, в рамките на която бяха получени почти 5 000 отговора. По-голямата част (94 %) от отговорилите организации считат, че заложените в настоящата стратегия приоритети са валидни в още по-голяма степен за бъдещия ангажимент.

1 Член 2 от ДЕС.
2 Член 3 от ДЕС.
3 ОИСР, *Closing the gender gap: act now („Да преодолеем неравенствата между половете — да действаме сега").*
4 Член 8 от ДФЕС.
5 *Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.* (COM(2010) 491).
6 Вж. например: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.
7 COM(2015) 610 final.
8 Вж. Заключенията на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси от 7 март 2011 г.

Това становище се потвърждава от държавите членки, които признават също важността на действията на европейско ниво за осигуряването на референтна рамка[9]. Все повече държави членки подхождат към решаването на предизвикателствата, свързани с равенството между половете, чрез национални стратегии или планове за действие за равенство между жените и мъжете (вж. приложение 5). Те се различават по своите приоритетни направления и ниво на амбициозност, но всички (вж. приложение 6) включват политики по отношение на насилието, основано на пола, и равенството между половете на пазара на труда. Голямо внимание е обърнато също на образованието и обучението, стереотипите, свързани с пола, както и съчетаването на трудовия и семейния живот, докато вземането на решения е областта, която е застъпена в най-малка степен.

„Стратегическият ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г." се основава на постоянното оценяване[10] и *ad hoc* оценки[11] на стратегията за периода 2010—2015 г., в които наред с другото се заключава, че тя има добавена стойност в редица области, по-специално във връзка със съставянето на работни програми и ученето, защото предоставя ценна рамка за интегрирането на принципа на равенство между половете в Комисията и за прилагането на съгласувана рамка за политики за равенство между половете в държавите членки.

Европейците се отнасят изключително сериозно към насърчаването на равенството между половете: три четвърти от респондентите в скорошно проучване на Евробарометър (76 %) считат[12], че преодоляването на неравнопоставеността между мъжете и жените трябва да бъде приоритет за ЕС. Около 91 % са съгласни, че за създаването на едно по-справедливо общество е необходимо да се преодолее неравнопоставеността между мъжете и жените.

2. РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ ПРЕЗ 2015 г.: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И НЕРАВНОПОСТАВЕНОСТ

По време на кризата безработицата достигна непоносимо високи нива в твърде много държави както за мъжете, така и за жените. Въпреки това все повече жени в ЕС са **икономически активни. Заетостта** сред жените достигна през 2014 г. най-високото отчитано някога ниво (64 %)[13], докато заетостта сред мъжете (75 %)[14] все още не е достигнала предкризисното си ниво. В резултат на това все повече семейства зависят финансово от работата на жените. Жените си проправят път към ръководни длъжности в много области на живота и макар все още да представляват едва 21 %[15] от членовете на управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани за борсова търговия, това е значително подобрение (девет процентни пункта) през последните пет години. Най-голямо подобрение се наблюдава в държавите, в които са въведени законодателни мерки. Балансираното представителство на половете в политиката също се подобрява, но с по-бавни темпове: делът

9 Становище на Консултативния комитет за равните възможности на жените и мъжете, озаглавено *Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities (Равенството между половете през 21-ви век: оставащи предизвикателства и приоритети).*
10 Средносрочен преглед на Стратегията за равенство между жените и мъжете и годишни доклади.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.
12 Специално издание на Евробарометър № 428 (март 2015 г.).
13 Евростат.
14 Пак там.
15 База данни за жените и мъжете на ръководни длъжности на ГД „Правосъдие и потребители", април 2015 г.

на жените в националните парламенти и правителства устойчиво се е увеличил съответно от 22 % и 21 % в края на 2004 г. на 29 % и 27 % през 2015 г.[16] Диспропорциите между половете в ръководните органи на научноизследователските организации също са намалели: делът на жените ръководители на институции се е увеличил в 15 от общо 20 държави от ЕС, за които има данни за 2010 г. и 2014 г.[17]

Отношението към равенството се развива, но днешното младо поколение не е лишено от стереотипи и различия, свързани с пола. Продължават да са налице диспропорции между половете в образователната сфера що се отнася до предпочитанията към изучаваните предмети, успеваемостта и моделите на участие. Момчетата, по-специално тези в неравностойно положение, отпадат от училище в по-голяма степен, отколкото момичетата, и имат много по-големи затруднения с четенето[18]. Жените е по-вероятно да имат по-висока образователна степен, но броят им продължава да е непропорционално голям в дисциплините, свързани с традиционните женски роли като полагането на грижи, и са недостатъчно представени в науката, математиката, информационните технологии, инженерните науки и други свързани професионални направления. В резултат на това **неравенството в професиите** по-скоро приема други форми, отколкото да намалява, а вероятността младите жени да са икономически неактивни, въпреки техните инвестиции в образованието, е все още двойно по-голяма в сравнение с младите мъже. Жените са също така най-големият неизползван източник на предприемачески потенциал, като представляват едва 29 % от предприемачите.

Що се отнася до достъпа до **финансови ресурси през целия живот,** равенството между половете остава трудно достижимо. Жените (особено жените мигранти и жените, които са глава на домакинства с един родител) все още създават много по-нисък дял на доходите на пазара на труда, отколкото мъжете. Трудово заетите жени, особено майките, много по-често работят на непълен работен ден и получават средно възнаграждение за отработен час с 16 %[19] по-малко от мъжете. Вследствие на това разликата в заплащането на жените и мъжете в трудоспособна възраст е достигнала 41 %[20] и води до много голяма **неравнопоставеност на половете по отношение на пенсиите**, като понастоящем разликата е 40 %[21]. По-възрастните жени са изложени на много по-голям риск от бедност и социално изключване, отколкото по-възрастните мъже, и при това през последните години не се наблюдават тенденции на намаляване на различията. Ако не бъдат предприети нови действия, вероятно майчинството ще продължава да поставя жените в икономически неравностойно положение по време на тяхната кариера и при пенсионирането, по-специално поради неравното поделяне на отговорностите за полагане на грижи и за домакинството (работещите жени все още отделят по два часа и половина на ден повече в грижи за децата и домакинска работа, отколкото мъжете).[22]

Насилието, основано на пола, все още е широко разпространено и може да бъде в различни форми: всяка трета жена е била обект на физическо или сексуално насилие, 5 % са станали жертва на изнасилване след навършване на 15 години и 20 % са преживели тормоз онлайн[23]. Такова насилие се проявява навсякъде — вкъщи, на работа, в училище, на улицата или онлайн — независимо от социалното положение. Насилието, основано на пола, и отрицателните стереотипи в спорта например са широко разпространени[24]. Това вреди не само на здравето и благосъстоянието на жертвите, но също така на техния трудов живот и така засяга тяхната финансова независимост и икономиката като цяло. Смята се, че в ЕС има 500 000 жени и момичета, изложени на риск от генитално осакатяване[25]. Освен това по-голямата част от жертвите на трафик на хора са жени и момичета (68 % жени, 17 % мъже, 12 % момичета и 3 % момчета)[26].

16 *Пак там.*
17 SHE figures (данни на „Безопасност, здраве и околна среда“): брошура за 2015 г.
18 Вж. например, ОИСР, 2014 г., *Are boys and girls equally prepared for life?(Еднакво ли са подготвени за живота момчетата и момичетата?)* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf.
19 Евростат, последните налични данни са от 2012 г.
20 *Пак там.*
21 Доклад на Комитета за социална закрила и Европейската комисия за адекватността на пенсиите (2015 г.).
22 Eurofound (Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд).
23 Агенция за основните права (FRA).
24 Проучване за насилието, основано на пола, в спорта: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport- eacea201502_en.
25 Резолюция на ЕП относно прекратяване на гениталното осакатяване на жени, 2012 г.
26 Евростат.

В световен план основните права на жените продължават да се нарушават и те се сблъскват с дискриминация при достъпа до образование, работа, социална закрила, наследяване, икономически активи, производствени ресурси и участие при вземането на решения и в обществото като цяло.

В сравнение с мъжете, жените отделят от два до десет пъти повече време за неплатен труд, което е една от основните пречки за участието на жените в икономическия и политическия живот[27]. Около 140 милиона момичета и жени понастоящем живеят с последиците от генитално осакатяване. Всяко девето момиче се омъжва преди да навърши 15 години, като много момичета биват принуждавани да сключат брак и да станат майки преди 16-годишна възраст[28]. Това има сериозни последици: усложненията по време на бременността и раждането са втората най-честа причина за смърт сред подрастващите момичета[29]. От определянето на Целите на хилядолетието за развитие[30] насам постигнатият напредък по отношение на майчиното здраве е разочароващо бавен, а жените и момичетата са засегнати в особено голяма степен от ХИВ. Това се дължи също така на невъзможността да бъде осигурен всеобщ достъп до услуги за сексуални и репродуктивни здравни грижи за жените и момичетата.

3. ПРИОРИТЕТИ И ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА 2016—2019 г.

В програмата си Комисията отново потвърди своя ангажимент да продължи да работи за насърчаване на равенството между мъжете и жените. Това означава, че политиката в областта на равенството между половете ще продължи да бъде съсредоточена върху петте съществуващи тематични приоритетни области:

- увеличаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост на жените и мъжете,
- намаляване на разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете и по този начин преодоляване на бедността сред жените,
- насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете при вземането на решения,
- борба с насилието, основано на пола, и защита и подпомагане на жертвите, както и
- насърчаване на равенството между половете и правата на жените по целия свят.

По-долу са представени основните действия, които са избрани с оглед постигане на максимално въздействие и резултати през този мандат на Комисията, заедно с указаните срокове. По-конкретно напредъкът ще бъде измерван въз основа на показателите в приложение 1 и целите в приложение 2. Във всички приоритетни области ще се обръща внимание на ролята на мъжете, разрушаването на стереотипите, свързани с пола, и насърчаването на недискриминационни представи за ролите, отредени на половете. Специално внимание ще се обръща на специфичните потребности на групите, които са изправени пред многобройни препятствия, например самотните родители, по-възрастните жени, жените мигранти, тези от ромски произход и тези с увреждания.

27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.
28 Световна здравна организация, информационен бюлетин, март 2013 г.
29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/.
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/.

За постигането на целите по всеки приоритет ще бъде използвана комбинация от следните законодателни, незаконодателни и финансови инструменти, в това число:

- интегриране на аспектите, свързани с равенството между половете, във всички дейности на ЕС (вж. раздел 4),
- прилагане на законодателство за равно третиране,
- програми на ЕС за финансиране за периода 2014—2020 г. (вж. раздел 5),
- подобрено текущо събиране на данни с помощта на Евростат, Европейския институт за равенство между половете (EIGE), Eurofound, Съвета на Европа (CE) и Агенцията за основните права (FRA),
- обмен на добри практики и партньорско обучение между държавите членки и сътрудничество с всички участници (вж. раздел 6), както и
- годишен преглед на осъществените основни действия във връзка с изготвянето на годишните доклади за напредъка в постигането на равенство между жените и мъжете, за да се прецени необходимостта от допълнителни действия.

3.1. Увеличаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост на жените и мъжете

Цели

Ще бъдат необходими координирани усилия за улесняване на участието на жените на пазара на труда, ако искаме да постигнем целта на ЕС за 75 % трудова заетост сред мъжете и жените през 2020 г., и по-специално за преодоляване на **неравнопоставеността между половете в областта на** заетостта. Както е подчертано в работната програма за 2016 г., това ще включва дейности за по-лесно съвместяване на отговорностите по полагането на грижи и трудовата дейност. Необходимо е също така времето, прекарвано в полагане на грижи и домакинска работа, да бъде по-равномерно разпределено. Трябва да бъдат постигнати целите от Барселона[31] за грижите в ранна детска възраст и да се обсъдят с държавите членки варианти как тези цели да станат по-амбициозни и как да се включат към тях и грижите за други зависими лица. Предприемачеството сред жените, равенството между половете в областта на научните изследвания и включването на жените мигранти на пазара на труда са допълнителни елементи за постигането на равна степен на икономическа независимост.

ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ТЕЗИ ЦЕЛИ

Продължаване на действията за увеличаване на участието на жените на пазара на труда и съчетаване на трудовия и семейния живот, допълнени с нова и всеобхватна инициатива за справяне с предизвикателствата, свързани с баланса между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите родители и лицата, които се грижат за други лица[32] (2016—2019 г.):

- модернизиране на действащата правна уредба на ЕС: осигуряване на по-добро прилагане и, по целесъобразност,изменение на законодателството в областта на отпуските и гъвкавите условия на труд в консултация със социалните партньори[33], за да се осигури по-добро съвместяване на професионалния и личния живот за родителите и лицата, които се грижат за други лица (2016—2019 г.);
- установяване на широка стратегическа рамка, способстваща за участието на родителите на пазара на труда и по-равнопоставеното използване на отпуските и гъвкавите условия на труд, включително разглеждане на възможни референтни показатели, целенасочено използване на финансовите инструменти на ЕС в подкрепа на държавите членки и повишаване на осведомеността (2016 г.);

31 Осигуряване на място в детски заведения за 33 % от децата под 3-годишна възраст и за 90 % от децата между 3-годишна възраст и задължителната възраст за започване на училище.
32 Работна програма на Комисията за 2016 г., приложение I, действие 2; http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
33 Европейска комисия (2015 г.), Първи етап на консултацията със социалните партньори по член 154 от ДФЕС относно възможните действия за постигане на баланс между професионалния и личния живот на работещите родители и лицата, които полагат грижи за други лица), C(2015) 7754 final.

- продължаване на мониторинга и подкрепата за държавите членки за постигане на целите от Барселона за детските заведения (ежегодно); отчитане на резултатите от обществената консултация по отношение на баланса между професионалния и личния живот[34], разглеждане на възможността за допитване до държавите членки и заинтересованите страни по въпроса как целите от Барселона да станат по-амбициозни и обсъждане на един по-всеобхватен подход, например да бъдат включени и грижите за други зависими лица, както и аспектите достъпност и качество (2016 г.),
- подкрепа за държавите членки в усилията им да увеличат участието на жените на пазара на труда, строг мониторинг на националните мерки за реформи в рамките на европейския семестър в съответствие с Насоките за заетостта[35] и, при нужда, изготвяне на специфични за всяка държава препоръки (ежегодно), както и
- по-нататъшна подкрепа за дружествата в усилията им да увеличат участието на жените на пазара на труда, като се улесни изграждането на платформи за обмен между създателите на харти на многообразието[36] (в ход).

Освен това ще продължи полагането на повече усилия, насочени към:

- оценка на Директивата относно социалното осигуряване[37] и последващи действия с оглед на резултатите от нея; изготвяне на проект за доклад относно изпълнението на Директивата за самостоятелно заетите лица[38] и възможни последващи действия (2016 г.);
- включване на аспектите, свързани с равенството между половете, в прилагането на Европейската програма за миграцията[39] с цел премахване на пречките пред заетостта и професионалното израстване на жените мигранти; подпомагане на държавите членки за пълноценно използване на възможностите, които се предлагат от Европейския социален фонд (ЕСФ) в тази област (2016—2019 г.),
- повишаване на осведомеността с цел насърчаване на предприемачеството сред жените, в това число чрез разработване на електронна платформа за жени предприемачи (2016 г.), създаване на Европейска мрежа на жените бизнес ангели (2016 г.) и Мрежа от центрове на женско интернет предприемачество (2016—2017 г.), както и
- насърчаване на институционални промени в научноизследователските организации с цел премахване на пречките пред равенството между половете и ангажиране на всички научноизследователски организации с прилагането на планове за равенство между половете (2016—2017 г.).

34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm.
35 Приети от EPSCO на 5 октомври 2015 г.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm
37 Директива 79/7/ЕИО относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване; сравни с Работната програма на Комисията за 2015 г., приложение III, точка 60.
38 Директива 2010/41/ЕС 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.
39 COM(2015) 240 final.

3.2. Намаляване на разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете и преодоляване на бедността сред жените

Цели

Отново се потвърждава целта за намаляване на оставащите разлики в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете, а оттам и на неравнопоставеността по отношение на достъпа до финансови ресурси през целия живот. За това е нужно по-специално съществено намаляване на неравнопоставеността в икономическите сектори и професиите, повишаване на общото платено работно време на жените, повишаване на осведомеността и ефективно прилагане на съответното законодателство за равностойно заплащане. Необходими са също така политики и мерки за лицата, които се сблъскват с особено сериозни пречки пред достъпа до трудовия пазар, като жените мигранти и самотните родители. Освен това трябва да бъде решен въпросът с причините за разликите в пенсиите на жените и мъжете и последиците от тях, тъй като те са пречка пред икономическата независимост на жените в напреднала възраст, когато са изправени пред по-висок риск от бедност в сравнение с мъжете.

ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ТЕЗИ ЦЕЛИ

- по-нататъшно усъвършенстване на прилагането и изпълнението на принципа за равностойно заплащане чрез извършване на оценка на Директива 2006/54/ЕО[40] (2016—2017 г.), като се обмислят наред с другото следните аспекти:

i. повишаването на прозрачността на заплащането въз основа на доклада, който предстои да бъде изготвен, относно мерките на държавите членки за изпълнение на Препоръката на Комисията;[41]
ii. последиците от скорошната съдебна практика на Съда по отношение на отчитането на пола като актюерски фактор, влияещ върху пенсиите и частните застрахователни договори в сектора на професионалното пенсионно осигуряване, с което евентуално да се предотвратят по-ниските пенсии за жените въз основа на тяхната по-дълга средна продължителност на живота;
iii. санкции с цел засилване на възпиращия ефект на забраната за дискриминация в заплащането; както и
iv. ефикасното и ефективно функциониране на органите за равно третиране с цел да се улесни достъпът до правосъдие за жертвите на дискриминация;

- непрестанна подкрепата за държавите членки в усилията им за гарантиране на равностойно заплащане и премахване на основните причини за разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете; използване на европейския семестър (ежегодно);
- сътрудничество с органите за равно третиране и оказване на подкрепа на дружествата в усилията за гарантиране на равностойно заплащане чрез улесняване на изграждането на платформи за обмен между създателите на харти на многообразието (в ход);
- продължаване на отбелязването на Европейския ден на равностойното заплащане с общоевропейски информационни дейности за достигане до държавите членки; повишаване на осведомеността за връзката между заплащането, доходите и пенсионните права в по-напреднала възраст (ежегодно;,
- разглеждане на възможността да се въведат допълнителни мерки за по-добре балансирано представителство на половете в икономическите сектори и професиите; използване на Широката коалиция за работни места в сферата на цифровите технологии[42] с цел подкрепяне на мерки за подобряване на уменията на жените и момичетата в областта на цифровите технологии и насърчаване на заетостта сред жените в сектора на ИКТ (2016—2017 г.); дейности за повишаване на осведомеността относно възможностите за образование и професионално обучение (2018—2019 г.);

40 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).
41 Препоръка на Комисията относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените (C(2014) 1405 final).
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0.

- насърчаване на равенството между половете на всички равнища и във всички видове образование, включително по отношение на свързания с пола избор на дисциплини и кариери, като се използват, по целесъобразност, съществуващите стратегически механизми за сътрудничество и финансови инструменти в съответствие с приоритетите, очертани в рамката „Образование и обучение 2020“ (2016—2019 г.),
- продължаване — в сътрудничество с държавите членки — на разработването на всеобхватен набор от мерки[43] за преодоляване на целия спектър от причини за неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите, в това число на показателя за измерване и мониторинг на разликата в пенсиите и на мерки за намаляване на свързаните с пола фактори, например по отношение на полагането на грижи (2016—2017 г.).

43 Въз основа на заключенията на Съвета EPSCO от юни 2015 г. относно *Равни възможности за жените и мъжете по отношение на доходите: премахване на неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите.*

3.3. Насърчаване на равнопоставеността при вземането на решения

Цели

Отново се потвърждава целта за по-балансирано представителство на половете на ръководните длъжности в икономиката, по-специално поне 40 % представителство на недостатъчно представения пол сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, регистрирани за борсова търговия. За насърчаването на равнопоставеност при вземането на решения се изисква също така по-балансирано представителство на половете сред изпълнителните директори на големите дружества, регистрирани за борсова търговия, и в корпоративния кадрови резерв. Тези усилия трябва да се съчетаят със събиране на данни, действия, целящи да се сложи край на преобладаващото съотношение на мъжете спрямо жените на ръководни длъжности в научноизследователски организации, и мерки за насърчаване на балансирано представителство на половете при вземането на решения в политиката и обществения живот, в това число в спорта. Европейските администрации ще служат за пример. Комисията си е поставила за цел до края на 2019 г. 40 % от висшите и средните управленски длъжности в институцията да бъдат заемани от жени (вж. приложение 3).

ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ТЕЗИ ЦЕЛИ

- продължаване на подкрепата за приемане на предложението от 2012 г. за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки, до 2016 г.[44], наблюдаване отблизо на нейното транспониране и прилагане, както и подкрепа за други целенасочени инициативи за подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на решения, в това число насоки за държавите членки (в ход);
- продължаване на събирането и разпространението на данни относно представителството на жените и мъжете на висши ръководни длъжности, в тясно сътрудничество с Европейския институт за равенство между половете (в ход);
- обсъждане на мерки за подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на политически решения; продължаване на съдействието за държавите членки и подкрепа за дейностите на националните органи за насърчаване на баланса между половете на ръководни длъжности в политиката и обществения живот (2018 г.);
- предоставяне на насоки на държавите членки за общ подход към изпълнението на количествените цели за ръководните длъжности в сектора на научните изследвания (2016 г.);
- постигане на целта за 40 % жени на висши и средни управленски позиции в Комисията до края на нейния мандат (в ход).

44 Работна програма на Комисията за 2016 г., приложение III, точка 3.

3.4. Борба с насилието, основано на пола, и защита и подпомагане на жертвите

Цели

Борбата с насилието, основано на пола, и защитата и подпомагането на жертвите ще продължат да бъдат приоритет. За премахването му са необходими по-големи усилия от всички участници, включително държавите членки, за да се подобрят наличността, качеството и надеждността на данните, да се повиши осведомеността, да се променят схващанията, да се предотвратява насилието от подобен род, да се гарантира по-добра подкрепа за жертвите и достъпа им до правосъдие и изцяло да се транспонира и прилага съответното законодателство на ЕС.

ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ТЕЗИ ЦЕЛИ

- присъединяване на ЕС към Конвенцията на Съвета на Европа относно предотвратяването и борбата с насилието срещу жените и домашното насилие (Конвенцията от Истанбул) в рамките на компетенциите на ЕС и предвид правните последици от присъединяването; впоследствие прилагане на нейните разпоредби, като продължи насърчаването на държавите членки за ратифицирането ѝ (2016 г.)[45];
- продължаване на прилагането на Директивата за правата на жертвите и на законите относно европейските заповеди за защита, по-специално с цел да се гарантира достъпът до защита и подкрепа на лицата, които са изложени на насилие, основано на пола (в ход);
- по-нататъшно подобряване на наличността, качеството и надеждността на данните относно насилието, основано на пола, чрез сътрудничество с Евростат,[46] Европейския институт за равенство между половете и Агенцията за основните права (в ход); продължаване на събирането на съпоставими данни относно насилието, основано на пола, в спорта чрез конкретно проучване (2016 г.),
- продължаване на целенасочените действия за прекратяване на всички форми на насилие, основано на пола, и за повишаване на осведомеността (2017 г.),
- продължаване на насърчаването на промени в схващанията и поведението посредством дейности за повишаване на осведомеността, включително подходящи дейности за отбелязване на Международния ден на нулева толерантност към гениталното осакатяване на жени (6 февруари) и Международния ден за премахване на насилието срещу жени (25 ноември) (ежегодно);
- продължаване на прилагането на мерките, очертани в Съобщението *Мерки за премахването на гениталното осакатяване на жени*[47] и използване на подходящи инструменти за преустановяване на тази практика и преодоляване на други вредни практики в резултат на натрупания опит; разработване на уеб-базирана платформа за знания относно гениталното осакатяване на жени за съответните специалисти (2016—2017 г.), както и
- предприемане на необходимите стъпки за последващи действия въз основа на доклада за оценка на съответствието на държавите членки с Директивата за борба с трафика на хора (2016 г.), като се гарантира надлежното вземане под внимание на свързаните с пола аспекти при трафика на хора (в ход).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf.
46 За тази цел в определен момент може да е необходимо законодателство (статистически регламент) в зависимост от резултатите от работата по разработването.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Насърчаване на равенството между половете и правата на жените по целия свят

Цели

Защитата и зачитането на правата на жените и момичетата и на равенството между половете са приоритет във външните отношения на ЕС, който е твърдо решен да играе водеща роля в това отношение. Тези аспекти са съществени предварителни условия за справедливо и приобщаващо устойчиво развитие и сами по себе си са важни ценности и цели. Те са така също предпоставка за мира и сигурността в световен план и допринасят за борбата срещу радикализацията и екстремизма, които омаловажават жените и нарушават техните права и достойнство. ЕС продължава да бъде силно ангажиран с насърчаването, защитата и зачитането на всички права на човека, както и с пълното и ефективно изпълнение на задълженията и ангажиментите към правата на жените на всички международни форуми, по-специално Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените[48] в рамките на Пекинската платформа за действие на ООН[49] и Програмата за действие на Международната конференция за населението и развитието.

Правата на жените и момичетата, равенството между половете и разширяването на възможностите за реализация на жените и момичетата са в основата на Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. както като самостоятелна цел[50], така и като въпрос от общ характер, включен в целите и показателите на всички стратегии за устойчиво развитие[51]. Те следва също така да са важни съображения при използването на финансови и нефинансови средства за прилагането на Програмата за периода до 2030 г. и на механизмите за нейния преглед, мониторинг и отчетност. Предвид факта, че Програмата е общоприложима във всички държави, включително в държавите — членки на ЕС, е от съществено значение да се гарантира съгласуваността между вътрешните и външните политики на ЕС на всички нива. В процеса на присъединяване също трябва да продължи оценяването на равенството между половете и на приемането на достиженията на правото на ЕС в областта на равенството между половете.

ОСНОВНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ТЕЗИ ЦЕЛИ

В сътрудничество с Европейската служба за външна дейност (ЕСВД) и държавите членки да се приложи плана за действие, предвиден в Съвместния работен документ на службите на Комисията относно равенството между половете и разширяване на възможностите за реализация на жените: преобразяване на живота на момичетата и жените посредством външните отношения на ЕС за периода 2016—2020 г.[52] (2016—2019 г.) и, в съответствие с тази нова рамка за дейностите на ЕС по отношение на равенството между половете във външните отношения, да се поеме ангажимент:

- с ЕСВД и в сътрудничество с държавите членки — за насърчаване на равенството между половете и правата на жените при изпълнението и мониторинга на Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. и изпълнението на Пекинската платформа за действие (в ход);
- с ЕСВД и с държавите членки — за насърчаване на равенството между половете и насърчаване и защита на правата на момичетата и жените посредством Плана за действие на ЕС относно правата на човека и демокрацията, всеобхватния подход към прилагането от ЕС на Резолюции 1325 и 1820 на Съвета за сигурност на ООН (СС на ООН) за жените, мира и сигурността и Насоките на ЕС от 2008 г. относно насилието срещу жени и момичета (в ход);

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/.
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/.
50 Самостоятелна цел 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.
52 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015 г.; одобрен от Съвета на 26 октомври 2015 г.

- за продължаване на финансирането и мониторинга на действията за насърчаване на равенството между половете в рамките на сътрудничеството за развитие и добросъседство и хуманитарната помощ, включително чрез систематично използване на свързаните с пола индикатори на ОИСР[53] в сътрудничеството за развитие и индикатора, отчитащ аспектите на пола и възрастта,[54] във всички хуманитарни действия, финансирани от ЕС, за да се направи оценка дали са били установени и взети предвид нуждите и уязвимостта на мъжете и жените от всички възрасти (в ход); както и
- за продължаване на следенето отблизо и подкрепата на държавите, обхванати от процеса на разширяване, да изпълнят критериите от Копенхаген за членство в ЕС, що се отнася до правата на човека, в това число равенството между жените и мъжете; продължаване на усилията за интегриране на принципа на равенство между половете във всички съответни програми, които се финансират посредством Инструмента за предприсъединителна помощ (ИПП) и Европейския инструмент за съседство (ЕИС) (в ход).

53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf.
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. ИНТЕГРИРАНЕ НА АСПЕКТИТЕ, СВЪРЗАНИ С РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ, ВЪВ ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ И ПОЛИТИКИ НА ЕС

В допълнение към посочените по-горе основни действия[55] равенството между половете ще продължи да бъде насърчавано чрез интегрирането на аспектите, свързани с равенството между половете, във всеки елемент на намеса от страна на ЕС (подготовка, проектиране, осъществяване, мониторинг и оценка на политиките, правните мерки и разходни програми), т.е. **интегриране на принципа на равенство между половете[56].** Това означава да се направи оценка на въздействието на действията на ЕС както върху жените, така и върху мъжете, и да се поеме отговорност за извършването на всички необходими промени, за да може жените и мъжете да се ползват от тях в равна степен и неравенството да бъде премахнато.

Интегрирането на принципа на равенство между половете ще бъде продължено, като в оценките на въздействието и анализите се включват свързани с пола съображения[57] в съответствие с принципите за по-добро законотворчество.
Освен това междуведомствената група за равенство между жените и мъжете (в която са представени всички отдели на Комисията и която заседава най-малко два пъти годишно) ще продължи да следи и направлява интегрирането на аспектите, свързани с равенството между половете, в политиката, законодателните дейности и в дейностите по разходните програми, включително бюджетните въпроси, във всички области на политиките на ЕС и ще разгледа необходимостта от изготвянето на **доклад относно интегрирането на принципа на равенство между половете в Комисията** през 2017 г. Докладът ще допълни представените по-горе основни действия, като представи секторни аспекти като равенство между половете в транспорта, енергетиката, образованието, здравеопазването, данъчното облагане, селското стопанство, търговията, регионалната политика, морското дело и околната среда.

5. ФИНАНСИРАНЕ ОТ ЕС В ПОДКРЕПА НА РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

Когато има нужда от основни действия и интегриране на принципа на равенство между половете, значи има нужда и от разпределяне на съответните финансови средства на равнище ЕС. Бюджетирането, съобразено с принципа за равенство между половете[58], не се прилага систематично в общия бюджет на ЕС[59], но в неговите програми за финансиране за периода 2014—2020 г. са предвидени средства за насърчаване на равенството между половете и за интегриране на принципа на равенство между половете в редица основни области на политиката, например:

55 Някои от които включват мерки за интегриране на принципа на равенство между половете в конкретни области на политиката (например заетост, миграция, външни отношения).
56 Член 8 от ДФЕС: „Във всички негови дейности, Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените".
57 Вж. по-специално инструмент 16 от Инструментариума за по-добро законотворчество: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.
58 Т.е. оценка на бюджетите на основата на пола, включваща аспектите, свързани с равенството между половете, на всички нива на бюджетния процес и преструктуриране на приходите и разходите с цел насърчаване на равенство между половете.
59 Следва да се отбележи, че няма също така специално бюджетиране за други политики, които да бъдат включени в общите политики, като климат и биологично разнообразие.

- европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИ фондове), по-специално Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие, са основните финансови лостове за насърчаване на равенството, например при **достъпа до заетост, професионалното израстване, съвместяването на професионалния и личния живот, равностойното заплащане за еднакъв** труд, включването на жените мигранти на пазара на труда и инвестирането в осигуряването на инфраструктура за грижи за деца;
- по програма „Права, равенство и гражданство“ ще бъдат съфинансирани национални проекти за насърчаване постигането на **равна степен на икономическа независимост, преодоляване на твърдо определените роли и стереотипи за половете и повишаване на осведомеността относно неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите, причините за това и произтичащите последствия.** Ще се инвестира също така в **предотвратяването и противодействието на насилието срещу жените чрез** финансиране на проекти за подкрепа на жертвите на насилие, обучаване на съответните специалисти, повишаване на осведомеността и предотвратяване на насилието, свързано с вредни практики;
- чрез подкрепа за Инфраструктурата за цифрови услуги за постигане на по-безопасен интернет, финансирана по Механизма за свързване на Европа, ще бъдат предоставени средства за откриването на горещи телефонни линии в държавите членки за млади жертви на **кибертормоз** (за които е два пъти по-вероятно да са момичета, отколкото момчета);
- през следващите седем години ще бъде разпределено финансиране за постигане на равенство между половете и за разширяване на възможностите за реализация на жените и момичетата по линия на тематичната програма на ЕС за световните обществени блага и за предизвикателствата пред тях в рамките на Инструмента за сътрудничество за развитие, подкрепящ **външното сътрудничество на ЕС**; както и
- съображения за равенството между половете са включени в „Еразъм+“ — програмата на ЕС за финансиране в областта на образованието, обучението, младежта и спорта (2014—2020 г.).

За проверка на ефикасността и ефективността на финансирането за постигане на равенство между половете ще бъдат използвани механизмите, предвидени от регламентите и съответните програмни комитети, като *наред с другото* ще бъде направена оценка на докладите за изпълнение на държавите членки, когато е приложимо.

В приложение 4 е представен преглед на финансирането на равнище ЕС в размер на **6,17 милиарда евро,** предвидено за изпълнението на задачите и постигането на целите на настоящия стратегически ангажимент.

В съответствие със задълженията по Договора аспектите, свързани с равенството между половете, ще бъдат взети предвид при изготвянето на програмите на ЕС за финансиране за периода след 2020 г.

6. СЪТРУДНИЧЕСТВО С ВСИЧКИ УЧАСТНИЦИ

Ще бъде продължено тясното сътрудничество с институциите и заинтересованите страни, които работят в областта на равенството между половете (държавите членки, Европейския парламент, Европейската служба за външна дейност, социалните партньори, организации на гражданското общество, органите за равно третиране, международните организации и агенциите на ЕС). Това сътрудничество ще се реализира в най-различни форми — от двустранен и многостранен обмен до структурирани диалози.

Чрез програмата за взаимно обучение ще бъдат проследени документите и разработките по националните стратегии в областта на равенството между половете в държавите членки и ще се улеснява обменът на добри практики между тях. Сътрудничеството с държавите членки ще продължи също и чрез Групата на високо равнище за интегриране на принципа на равенство между половете.

Консултативният комитет за равни възможности на жените и мъжете, състоящ се от представители на държавите членки, организации на социалните партньори и гражданското общество, ще продължи да консултира Комисията по стратегически и законодателни инициативи. Европейският институт за равенство между половете ще продължи да изпълнява важна роля за изготвянето и споделянето на надеждни сведения и данни в подкрепа на разработването на политики въз основа на обективни факти, например чрез неговия индекс на равенство между половете.[60]

Европейският парламент и Съветът са приканени да се ангажират активно с това сътрудничество.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

Редовният мониторинг на изпълнението на горепосочените действия ще продължи. Ежегодно ще се докладва относно осъществения напредък, включително примери за практики в държавите членки, въз основа *наред с другото* на целите и показателите в приложения 1 и 2.

В зависимост от заключенията в годишния доклад за 2017 г. през 2018 г. може да бъде проведен диалог на най-високо равнище с участието на Европейския парламент, председателствата на Съвета и основни заинтересовани страни като европейските социални партньори и гражданското общество, за да се направи междинна оценка, да бъдат установени предизвикателствата и да се обсъдят по-нататъшните възможности.

60 http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality- european-union-2005-2012-report.

Приложение 1:
Цели, действия, отговорности и показатели

1. Увеличаване на участието на жените на пазара на труда и степента на равна икономическа независимост на жените и мъжете

Цели

- **постигане на целта на ЕС за заетост на 75 % от мъжете и жените през 2020 г. и премахване на разликата в равнището на заетост на жените;**
- **по-равномерно разпределяне на времето, прекарвано в полагане на грижи и домакинска работа, между жените и мъжете и подобряване на възможностите за съвместяване на отговорностите, свързани с полагането на грижи, и професионалните отговорности;**
- **постигане на целите от Барселона за детските заведения и сериозно обсъждане с държавите членки на начините, по които тези цели могат да станат по-амбициозни и да включват и грижите за други зависими лица;**
- **насърчаване на предприемачеството сред жените и равенството между половете в областта на научните изследвания;**
- **по-добро интегриране на пазара на труда на жените мигранти.**

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Продължаване на действията за увеличаване на участието на жените на пазара на труда и за съчетаване на трудовия и семейния живот, допълнени с нова инициатива за справяне с предизвикателствата, свързани с баланса между професионалния и личния живот, пред които са изправени работещите родители и лицата, които се грижат за други лица: - модернизиране на действащата правна уредба на ЕС: осигуряване на по-добро прилагане и, по целесъобразност, приемане на законодателство в областта на отпуските и гъвкавите условия на труд в консултация със социалните партньори, за да се осигури по-добър *баланс между* професионалния и личния живот за родителите и лицата, които се грижат за други лица;* - установяване на широка стратегическа рамка, способстваща за участието на родителите на пазара на труда и по-равнопоставеното използване на отпуските и гъвкавите условия на труд, включително разглеждане на възможни референтни показатели, целенасочено използване на финансовите инструменти на ЕС в подкрепа на държавите членки и повишаване на осведомеността;** - продължаване на мониторинга и подкрепата за държавите членки за постигане на целите от Барселона за детските заведения;*** отчитане на резултатите от обществената консултация по отношение на *баланса между* професионалния и личния живот, разглеждане на възможността за допитване до държавите членки и заинтересованите страни по въпроса как целите от Барселона да станат по-амбициозни и обсъждане на един по-всеобхватен подход, например да бъдат включени и грижите за други зависими лица, както и аспектите достъпност и качество;** - подкрепа за държавите членки в усилията им да увеличат участието на жените на пазара на труда; строг мониторинг на националните мерки за реформи в рамките на европейския семестър в съответствие с Насоките за заетостта и, при нужда, изготвяне на специфични за всяка държава препоръки;*** - по-нататъшна подкрепа за дружествата в усилията им да увеличат участието на жените на пазара на труда, като се улесни изграждането на платформи за обмен между създателите на харти на многообразието.****	COM: JUST/EMPL	* 2016—2019 г. ** 2016 г. *** ежегодно **** в ход
Оценка на Директивата относно социалното осигуряване и последващи действия с оглед на резултатите от нея; изготвяне на проект за доклад относно изпълнението на Директивата за самостоятелно заетите лица и възможни последващи действия	COM: JUST	2016 г.
Включване на аспектите, свързани с равенството между половете, в прилагането на Европейската програма за миграцията с цел премахване на пречките пред заетостта и професионалното израстване на жените мигранти; подпомагане на държавите членки за пълноценно използване на възможностите, които се предлагат от Европейския социален фонд (ЕСФ) в тази област	COM: HOME	2016—2019 г
Повишаване на осведомеността с цел насърчаване на предприемачеството сред жените, в това число чрез разработване на електронна платформа за жени предприемачи*, създаване на Европейска мрежа на жените бизнес ангели* и Мрежа от центрове на *женско интернет* предприемачество **	COM: GROW/CNECT	* 2016 г. ** 2016—2017 г.
Насърчаване на институционални промени в научноизследователските организации с цел да се премахнат пречките пред равенството между половете и ангажиране на всички такива организации с прилагането на планове за равенство между половете	COM: RTD	2016—2017 г

ПОКАЗАТЕЛИ	11,5 процентни пункта (2014 г.)
Разлика в заетостта между половете (20—64 години)	11,5 pp (2014)
Разлика в заетостта между половете (20—64 г.) в еквиваленти на пълно работно време	18,1 процентни пункта (2014 г)
Разлика между половете при заетост на непълно работно време сред родителите	34,8 процентни пункта (2013 г.)
Време, отделено седмично за неплатени грижи, по пол[61]	Мъже: 8,9 % Жени: 26,4 % (2010 г.)
Недоброволна заетост на непълно работно време поради грижи за деца или недееспособни пълнолетни лица, по пол[62]	Мъже: 4,2 % Жени: 27,2 % (2014 г.)
Деца, за които се полагат грижи във формална среда, като дял от всички деца във възрастовата група (0—3 години и между 3 години и задължителната възраст за започване на училище)	0—3 години: 27 % 3 — училищна възраст: 82 % (2013 г.)
Дял от трудоспособното население (50—64 години), което се грижи за по-възрастни роднини или за роднини с увреждания поне няколко дни в седмицата, по пол[63]	Мъже: 10 % Жени: 17 % (2011 г.)
Разлика между половете в процента на заетост сред лицата, които не са граждани на ЕС	19,5 % (2014 г.)
Разлика между половете в процента на заетост сред лицата, които не са граждани на ЕС и са в ЕС отскоро	22,3 % (2014 г.)
Дял на организациите, извършващи научни изследвания, които са приели планове за равенство между половете[64]	36 % (2014 г.)

61 Eurofound
62 Евростат („основна причина за заетост на непълно работно време — разпределения по пол и възраст (%)“ [lfsa_epgar]).
63 Eurofound
64 SHE figures (*данни на „Безопасност, здраве и околна среда“*), брошура за 2015 г., въз основа на проучване на европейското научноизследователско пространство през 2014 г. (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

2. Намаляване на разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете и преодоляване на бедността сред жените

Цели

- **да продължи намаляването на оставащите разлики в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете, а оттам и на неравнопоставеността по отношение на достъпа до финансови ресурси през целия живот;**
- **съществено намаляване на неравнопоставеността в икономическите сектори и професиите;**
- **повишаване на общото платено работно време на жените, осигуряване на ефективно прилагане на законодателството за равностойно заплащане;**
- **премахване на пречките пред достъпа до трудовия пазар на уязвими групи като жените мигранти и самотните родители;**
- **премахване на причините за разликите в пенсиите на жените и мъжете и последиците от тях.**

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
По-нататъшно усъвършенстване на прилагането и изпълнението на принципа за равностойно заплащане чрез извършване на оценка на Директива 2006/54/ЕО[65], като се обмислят *наред с другото следните аспекти*: - повишаването на прозрачността на заплащането въз основа на доклада, който предстои да бъде изготвен, относно мерките на държавите членки за изпълнение на Препоръката на Комисията[66]; - последиците от скорошната съдебна практика на Съда по отношение на отчитането на пола като актюерски фактор, влияещ върху пенсиите и частните застрахователни договори в сектора на професионалното пенсионно осигуряване, с което евентуално да се предотвратят по-ниските пенсии за жените въз основа на тяхната по-дълга средна продължителност на живота; - санкции с цел засилване на възпиращия ефект на забраната за дискриминация в заплащането; както и - ефикасното и ефективно функциониране на органите за равно третиране с цел да се улесни достъпът до правосъдие за жертвите на дискриминация.	COM: JUST	2016-2017
Непрестанна подкрепа за държавите членки в усилията им за гарантиране на равностойно заплащане и премахване на основните причини за разликите в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете; използване на европейския семестър (ежегодно)	COM: EMPL/JUST	ежегодно
Продължаване на отбелязването на Европейския ден на равностойното заплащане с общоевропейски информационни дейности за достигане до държавите членки; повишаване на осведомеността за връзката между заплащането, доходите и пенсионните права в по-напреднала възраст	COM: JUST/COMM	ежегодно
Сътрудничество с органите за равно третиране и оказване на подкрепа на дружествата в усилията за гарантиране на равностойно заплащане чрез улесняване на изграждането на платформи за обмен между създателите на харти на многообразието	COM: JUST	в ход

65 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).
66 C(2014) 1405 final.

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Разглеждане на възможността да се въведат допълнителни мерки за по-добре балансирано представителство на половете в икономическите сектори и професиите; използване на Широката коалиция за работни места в сферата на цифровите технологии с цел подкрепяне на мерки за подобряване на уменията на жени и момичета в областта на цифровите технологии и насърчаване на заетостта сред жените в сектора на ИКТ* и дейности за повишаване на осведомеността относно възможностите за образование и професионално обучение**	COM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE	* 2016—2017 г. ** 2018—2019 г.
Насърчаване на равенството между половете на всички равнища и във всички видове образование, включително по отношение на свързания с пола избор на дисциплини и кариери, като се използват, по целесъобразност, съществуващите стратегически механизми за сътрудничество и финансови инструменти в съответствие с приоритетите, очертани в рамката „Образование и обучение 2020“	COM: EAC/EMPL	2016—2019 г.
Продължаване — в сътрудничество с държавите членки — на разработването на всеобхватен набор от мерки[67] за преодоляване на целия спектър от причини за неравнопоставеността на половете по отношение на пенсиите, в това число на показателя за измерване и мониторинг на тази разлика и на мерки за намаляване на свързаните с пола фактори, например по отношение на полагането на грижи	COM: EMPL/JUST	2016—2017 г.

67 Въз основа на заключенията на Съвета EPSCO от юни 2015 г.

ПОКАЗАТЕЛИ	СРЕДНА СТОЙНОСТ ЗА ЕС (ГОДИНА)
Разлика в заплащането на жените и мъжете	16,5 % (2013 г.)
Разлика в общите доходи на жените и мъжете	41,1 % (2012 г.)
Сегрегация по пол в икономическите сектори и професиите[68]	Сектори: 18,9 % Професии: 26,9 % (2014 г.)
Разлика в пенсиите на жените и мъжете	40,2 % (2012 г.)[69]
Разлика в покритието на пенсиите сред жените и мъжете	6,8 % (2012 г.)[70]
Работещи бедни жени и мъже	Мъже: 9,3 % Жени: 8,4 % (2014 г.)
Процент на лицата, изложени на риск от бедност и социално изключване в напреднала възраст (65+)	Мъже: 11,4 % Жени: 15,6 % (2014 г.)
Домакинства със самотен родител, изложени на риск от бедност или социално изключване	49,9 % (2013 г.)

68 Включително анализ на процентния дял на жените, които работят в различните сектори.
69 За пенсионери на възраст 65—79 години, източник: Доклад за адекватността на пенсиите на Комитета за социална закрила и Европейската комисия (2015 г.).
70 За лица на възраст 65—79 години, източник: Доклад за адекватността на пенсиите на Комитета за социална закрила и Европейската комисия (2015 г.).

3. Насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете при вземане на решения

Цели

- **продължаване на усилията за по-балансирано представителство на половете на ръководните длъжности в икономиката, по-специално сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, регистрирани за борсова търговия (поне 40 % представителство на недостатъчно представения пол);**
- **по-балансирано представителство на половете сред изпълнителните директори на големите дружества, регистрирани за борсова търговия, и в корпоративния кадрови резерв;**
- **подобряване на събирането на данни и балансираното представителство на половете на ръководни длъжности в научноизследователски организации;**
- **подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на решения в политиката и обществения живот, в това число в спорта;**
- **постигане на целта за 40 % жени на висши и средни управленски позиции в Комисията до края на 2019 г.**

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Продължаване на подкрепата за приемане на предложението от 2012 г. за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки до 2016 г.;[71] наблюдаване отблизо на нейното транспониране и прилагане, както и подкрепа за други целенасочени инициативи за подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на решения, в това число насоки за държавите членки	COM: JUST	в ход
Продължаване на събирането и разпространението на данни относно представителството на жените и мъжете на висши ръководни длъжности, в тясно сътрудничество с Европейския институт за равенство между половете	COM: JUST EIGE	в ход
Обсъждане на мерки за подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на политически решения; продължаване на съдействието за държавите членки и подкрепа за дейностите на националните органи за насърчаване на баланса между половете на ръководни длъжности в политиката и обществения живот	COM: JUST	2018 г.
Предоставяне на насоки на държавите членки за общ подход към изпълнението на количествените цели за ръководните длъжности в сектора на научните изследвания	COM: RTD	2016 г.
Постигане на целта за 40 % жени на висши и средни управленски позиции в Комисията до края на нейния мандат	COM: HR	в ход

71 Вж. Работна програма на Комисията за 2016 г.

ПОКАЗАТЕЛИ	СРЕДНА СТОЙНОСТ ЗА ЕС (ГОДИНА)
Дял на жените сред членовете на най-висшите ръководни органи на най-големите национални дружества, регистрирани на националната фондова борса	21,2 % (април 2015 г.)
Дял на жените сред президентите и главните изпълнителни директори на най-големите национални дружества, регистрирани на националната фондова борса	Президенти: 7,1 % ГИД: 3,6 % (април 2015 г.)
Дял на жените сред членовете, които са натоварени или не са натоварени с изпълнителни функции, на двата най-висши ръководни органа на най-големите национални дружества, регистрирани на националната фондова борса	Неизпълнителни директори: 22,5 % Висши изпълнителни кадри: 13,7 % (април 2015 г.)
Дял на жените — ръководители на висши учебни заведения[72]	15,5 % (2010 г.)
Дял на жените в еднокамарни/в долната камара на национални/федерални парламенти и в Европейския парламент	29 % (май 2015 г.) ЕП: 37 %
Дял на жените сред членовете на националните/федералните правителства и Европейската комисия	27 % (май 2015 г.) ЕК: 32 %
Дял на жените на висши/средни управленски позиции в Комисията[73]	28 % / 32 % (февруари 2015 г.)

72 SHE figures (данни на „Безопасност, здраве и околна среда") за 2012 г.
73 ГД „Човешки ресурси и сигурност".

4. Борба с насилието, основано на пола, и защита и подпомагане на жертвите

Цели

- **борба с насилието, основано на пола; защита и подкрепа за жертвите,**
- **подобряване на наличността, качеството и надеждността на данните,**
- **повишаване на осведомеността, насърчаване на промяна в схващанията и засилване на превенцията,**
- **подобряване на подкрепата за жертвите и достъпа им до правосъдие,**
- **преустановяване на** *гениталното осакатяване на жени.*

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Присъединяване на ЕС към Конвенцията на Съвета на Европа относно предотвратяването и борбата с насилието срещу жените и домашното насилие (Конвенцията от Истанбул) в рамките на компетенциите на ЕС и предвид правните последици от присъединяването; впоследствие прилагане на нейните разпоредби, като продължи насърчаването на държавите членки за ратифицирането ѝ	COM: JUST	2016 г.
Продължаване на прилагането на Директивата за правата на жертвите и на законите относно европейските заповеди за защита, по-специално с цел да се гарантира достъпът до защита и подкрепа на лицата, които са изложени на насилие, основано на пола	COM: JUST	в ход
По-нататъшно подобряване на наличността, качеството и надеждността на данните относно насилието, основано на пола, чрез сътрудничество с Евростат, Европейския институт за равенство между половете и Агенцията за основните права; също така продължаване на събирането на съпоставими данни относно насилието, основано на пола, в спорта чрез специално проучване*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA * EAC	в ход * 2016 г.
Продължаване на целенасочените действия за прекратяване на всички форми на насилие на основата на пола и за повишаване на осведомеността	COM: JUST	2017 г.
Продължаване на насърчаването на промени в схващанията и поведението посредством дейности за повишаване на осведомеността, включително подходящи дейности за отбелязване на Международния ден на нулева толерантност към гениталното осакатяване на жени (6 февруари) и Международния ден за премахване на насилието срещу жени (25 ноември)	COM: JUST	ежегодно

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Продължаване на прилагането на мерките, очертани в Съобщението *Мерки за премахването на гениталното осакатяване на жени*; използване на подходящи действия за преустановяване на тази практика; работа на тази основа за преустановяването на други вредни практики; както и разработване на уеб-базирана платформа за знания относно гениталното осакатяване на жени за съответните специалисти	COM: JUST	2016—2017 г.
Предприемане на необходимите стъпки за последващи действия въз основана доклада за оценка на съответствието на държавите членки с Директивата за борба с трафика на хора*; осигуряване на надлежното вземане под внимание на свързаните с пола аспекти при трафика на хора**	COM: HOME/JUST	* 2016 г. ** в ход

ПОКАЗАТЕЛИ	СРЕДНА СТОЙНОСТ ЗА ЕС (ГОДИНА)
Дял на жените, станали обект на физическо и/или сексуално насилие	33 % (март 2014 г.)
Дял на жените, станали обект на физическо и/или сексуално насилие от страна на партньор	22 % (март 2014 г.)
Дял на жените, станали обект на психологическо насилие от страна на партньор	43 % (март 2014 г.)
Дял на жените, станали обект на сексуален тормоз	55 % (март 2014 г.)

5. Насърчаване на равенството между половете и правата на жените по целия свят

Цели

- **насърчаване, защита и зачитане на всички права на човека; пълно и ефективно изпълнение на задълженията и ангажиментите към правата на жените на всички международни форуми, по-специално Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Пекинската платформа за действие и Програмата за действие на Международната конференция за населението и развитието;**
- **гарантиране, че правата на жените и момичетата, равенството между половете и разширяването на възможностите на жените и момичетата са съществен елемент от финансовите и нефинансовите средства за прилагането на Програмата за устойчиво развитие до 2030 г. и на механизмите за нейния преглед, мониторинг и отчетност;**
- **гарантиране, че равенството между половете и приемането на достиженията на правото на ЕС в областта на равенството между половете се оценяват при процеса на присъединяване.**

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
В сътрудничество с Европейската служба за външна дейност (ЕСВД) и държавите членки да се приложи плана за действие, предвиден в *Съвместния работен документ на службите на Комисията относно равенството между половете и разширяване на възможностите за реализация на жените: преобразяване на живота на момичетата и жените посредством външните отношения на ЕС за периода 2016—2020 г.*[74]; в съответствие с тази нова рамка да се поеме ангажимент:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI EEAS	2016—2019 г.
- с ЕСВД и в сътрудничество с държавите членки — за насърчаването на равенството между половете и правата на жените при изпълнението и мониторинга на Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. и изпълнението на Пекинската платформа за действие;	COM: DEVCO EEAS	в ход
- *с ЕСВД и държавите членки — за насърчаване на равенството между половете и за насърчаване и защита на правата на момичетата и жените посредством Плана за действие на ЕС относно правата на човека и демокрацията, всеобхватния подход към прилагането от ЕС на Резолюции 1325 и 1820 на СС на ООН* и Насоките на ЕС относно насилието срещу жени и момичета;	COM: DEVCO/ECHO EEAS	в ход
- продължаване на финансирането и мониторинга на действията за насърчаване на равенството между половете в рамките на сътрудничеството за развитие и добросъседство и хуманитарната помощ, включително чрез систематично използване на свързаните с пола индикатори на ОИСР в сътрудничеството за развитие и индикатора, отчитащ аспектите на пола и възрастта, във всички хуманитарни действия, финансирани от ЕС, за да се направи оценка дали са били установени и взети предвид нуждите и уязвимостта на мъжете и жените от всички възрасти;	COM: DEVCO/ECHO	в ход

74 SWD (2015) 182 final, 21.9.2015 г.; одобрен от Съвета на 26 октомври 2015 г.

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
- продължаване на следенето отблизо и подкрепата на държавите, обхванати от процеса на разширяване, да изпълнят критериите от Копенхаген за членство в ЕС, що се отнася до правата на човека, в това число равенството между жените и мъжете; продължаване на усилията за интегриране на принципа на равенство между половете във всички съответни програми, които се финансират посредством Инструмента за предприсъединителна помощ (ИПП) и Европейския инструмент за съседство (ЕИС).	COM: NEAR	в ход

Показатели (вж. цел 5 от Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г.)
Премахване на всички форми на дискриминация по отношение на всички жени и момичета, навсякъде
Премахване на всички форми на насилие спрямо всички жени и момичета в публичната и частната сфера, в това число трафика на жени и момичета, сексуалната и другите видове експлоатация
Премахване на всички вредни практики като детските, ранните и принудителните бракове и гениталното осакатяване на жени
Признание и оценяване на неплатеното полагане на грижи и домакинска работа посредством предоставяне на обществени услуги, инфраструктура и политики за социална закрила, и насърчаване на споделената отговорност в домакинството и семейството по подходящ за националните условия начин
Гарантиране на пълноценно и ефективно участие на жените и равни възможности за заемане на ръководни длъжности на всички равнища на вземане на решения в политическия, икономическия и обществения живот
Осигуряване на всеобщ достъп до полово и репродуктивно здравеопазване и репродуктивни права в съответствие с Програмата за действие, приета от Международната конференция за населението и развитието и Платформата за действие от Пекин, както и заключителните документи от последващите конференции за техния преглед
- предприемане на реформи за предоставяне на равни права на жените за достъп до икономически ресурси, както и достъп до собственост и контрол върху земя и други форми на собственост, финансови услуги, наследство и природни ресурси в съответствие с националното законодателство; - засилено използване на базови технологии, по-специално информационни и комуникационни технологии, за насърчаване на възможностите за реализация на жените; - приемане и укрепване на солидни политики и приложимо законодателство за насърчаване на равенството между половете и разширяване на възможностите за реализация на всички жени и момичета на всички равнища

6. Интегриране на принципа на равенство между половете, финансиране за постигане на равенство между половете и сътрудничество с всички участници

Цели

- **да продължи интегрирането на аспектите, свързани с равенството между половете, във всеки елемент на намеса от страна на ЕС (ефективно интегриране на принципа на равенство между половете);**
- **да продължи осигуряването на ефикасно и ефективно финансиране от ЕС за постигането на равенство между половете;**
- **да се сътрудничи тясно с всички заинтересовани страни, които работят в областта на равенството между половете.**

ДЕЙСТВИЕ	ОТГОВОРНОСТИ	СРОКОВЕ
Продължаване на предоставянето на насоки и осигуряването на тясно сътрудничество между службите на Комисията по въпросите на равенството между половете чрез междуведомствената група за равенство между жените и мъжете	COM: JUST / всички ГД	в ход
Обсъждане на въпроса за изготвянето на доклад относно интегрирането на принципа на равенство между половете в Комисията	COM: JUST / всички ГД	2017 г.
Продължаване на предоставянето на финансиране за постигане на равенство между половете чрез съответните програми на ЕС	COM: финансиращите ГД	2017—2019 г.
Вземане предвид на аспектите, свързани с равенството между половете, при изготвянето на програмите на ЕС за финансиране за периода след 2020 г.	COM: финансиращите ГД	2017—2019 г.
Проследяване на националните стратегически документи и разработки в областта на равенството между половете	COM:JUST	2017 г.
Продължаване на улесняването на обмена на добри практики сред държавите членки чрез програмата за взаимно обучение	COM: JUST MS	три пъти годишно
Организиране на редовни срещи на Групата на високо равнище за интегриране на принципа на равенство между половете и Консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете	COM: JUST	два пъти годишно
Продължаване на издаването на доклад за напредъка в постигането на равенство между половете в ЕС	COM: JUST	ежегодно
Изготвяне на вътрешен доклад за изпълнението на действието	COM: JUST / всички ГД	ежегодно

Показатели
Публикуван доклад относно интегрирането на принципа на равенство между половете
Регламенти за съответните бъдещи програми за финансиране
Извършен анализ на националните стратегически документи
Брой на инициативите за обмен на добри практики
Брой на организираните срещи
Публикувани доклади за напредъка
Изготвени доклади за изпълнението

Приложение 2:
Избрани цели

1. Цели на ниво ЕС

Стратегическият ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г. ще допринесе за постигането на следните вече поставени цели:

Цели	Източник
0 % разлика в заетостта между жените и мъжете (20—64 години)	Стратегия „Европа 2020“: цел за 75 % заетост както за жените, така и за мъжете
Осигуряване на място в детски заведения за 33 % от децата под 3 години и за 90 % от децата между 3 години и задължителната възраст за започване на училище	Цели, заложени на Европейския съвет в Барселона през 2002 г. и препотвърдени от Европейския пакт за равенство между половете 2011—2020 г.[75]
40 % от недостатъчно представения пол на длъжности без изпълнителни функции в управителните съвети на дружества, регистрирани за борсова търговия (с изключение на МСП)	Предложение от ноември 2012 г. за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия

75 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Цели, договорени на международно равнище

На 25—27 септември 2015 г. държавите — членки на ООН, приеха амбициозна нова програма за периода след 2015 г.[76], с която се цели премахването на бедността до 2030 г. и насърчаването на споделен икономически просперитет, социално развитие и опазване на околната среда за всички държави. Програмата съдържа 17 цели, включително самостоятелна цел за постигане на равенство между половете и равни права за жените и момичетата, със специфични цели и показатели и цели в други области, отчитащи аспектите, свързани с равенството между половете.

Тъй като програмата беше договорена от всички членки на ООН, включително ЕС и неговите държави членки, и се прилага за всички през следващите 15 години, настоящият стратегически ангажимент ще допринесе за постигането на нейните цели, свързани аспектите на равенството между половете, по-специално следните задачи по цел 5:

5.1 Премахване на всички форми на дискриминация по отношение на всички жени и момичета, навсякъде;

5.2 Премахване на всички форми на насилие спрямо всички жени и момичета в публичната и частната сфера, в това число трафика на жени и момичета, сексуалната и другите видове експлоатация;

5.3 Премахване на всички вредни практики като детските, ранните и принудителните бракове и гениталното осакатяване на жени;

5.4 Признание и оценяване на неплатеното полагане на грижи и домакинска работа посредством предоставяне на обществени услуги, инфраструктура и политики за социална закрила, и насърчаване на споделената отговорност в домакинството и семейството по подходящ за националните условия начин;

5.5 Гарантиране на пълноценно и ефективно участие на жените и равни възможности за заемане на ръководни длъжности на всички равнища на вземане на решения в политическия, икономическия и обществения живот;

5.6 Осигуряване на всеобщ достъп до полово и репродуктивно здравеопазване и репродуктивни права в съответствие с Програмата за действие, приета от Международната конференция за населението и развитието и Платформата за действие от Пекин, както и заключителните документи от последващите конференции за техния преглед;

5.а предприемане на реформи за предоставяне на равни права на жените за достъп до икономически ресурси, както и достъп до собственост и контрол върху земя и други форми на собственост, финансови услуги, наследство и природни ресурси в съответствие с националното законодателство;

5.б засилено използване на базови технологии, по-специално информационни и комуникационни технологии, за насърчаване на възможностите за реализация на жените;

5.в приемане и укрепване на солидни политики и приложимо законодателство за насърчаване на равенството между половете и разширяване на възможностите за реализация на всички жени и момичета на всички равнища.

76 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

Приложение 3:
Интегриране на аспектите, свързани с равенството между половете, във всички практики и политики в областта на човешките ресурси в Европейската комисия

И в Комисията с концепцията за многообразието се отчита широкият спектър от качества сред персонала от гледна точка на уменията, компетенциите, способностите, личностните качества и знания. Поради това управлението на многообразието ще бъде от стратегическо значение за институцията и получава силна политическа подкрепа. В тази връзка специално внимание ще бъде отделено на отговорността на висшето ръководство за постигането на резултати на това ниво.

Три области ще бъдат смятани за приоритетни:

- приобщаваща и ориентирана към резултатите работна среда, която е от полза за целия персонал,
- постигане на 40 % представителство на жените на средни и висши управленски позиции до края на мандата, както и
- постигане на отлични резултати в привличането и задържането на персонал с увреждания.

Необходимо е работната среда в Комисията да бъде ориентирана към резултатите, за да могат служителите да организират своята работа самостоятелно и да управляват съотношението между работата и другите си дейности (***баланс между* професионалния и личния живот**). Възможно е да има различни комуникационни инициативи и да се установи рамка за учене и развитие, за да се способства за постигането и запазването на истински приобщаващо работно място.

Приложение 4:
Програми на ЕС за финансиране за периода 2014—2020 г., допринасящи за постигането на задачите и целите на настоящия стратегически ангажимент

Редица програми на ЕС за финансиране за периода 2014—2020 г. дават възможност за насърчаване на равенството между половете и за интегриране на принципа на равенство между половете. Сред тях са:

- европейските структурни и инвестиционни фонове;
- Фонд „Убежище, миграция и интеграция“;
- програма „Права, равенство и гражданство“;
- Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт 2020“;
- „Еразъм +“ (програма на ЕС за образование, обучение, младеж и спорт);
- Механизмът за свързване на Европа (програма на ЕС за съфинансиране на проекти за трансевропейски мрежи);
- Инструментът за сътрудничество за развитие;
- Европейският инструмент за съседство,
- Европейският инструмент за демокрация и права на човека, както и
- Програмата за заетост и социални иновации.

Индикативно финансиране за постигане на равенство между половете може да бъде предоставено за програми, в които е включена цел за равенство между половете и се използват показатели за равенство между половете, които дават възможност за конкретно посочване на предвидените за програмите суми.

Европейски структурни и инвестиционни фондове (ЕСИ фондове)

ЕСИ фондове за периода 2014—2020 г., по-специално Европейският социален фонд (ЕСФ) и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), са основните финансови лостове за насърчаване на равенството между жените и мъжете. На базата на оперативните програми, които са съгласувани между държавите членки и Комисията, се оценява, че за мерки за насърчаване на равенството между половете ще бъдат изразходени приблизително **5,85 милиарда евро** през периода 2014—2020 г.

Приблизително **4,6 милиарда евро** от разходите на ЕСФ за периода 2014—2020 г. са предвидени за постигането на равенство между половете, като от тях 1,6 **милиарда евро** са по инвестиционен приоритет „равенство между мъжете и жените във всички области, включително достъпа до заетост, професионалното израстване, съвместяването на професионалния и личния живот и насърчаването на равностойно заплащане за равна работа“, избран от 12 държави членки[77].

77 AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK и UK.

Приблизително **1,25 милиарда евро** от Европейския фонд за регионално развитие са предвидени за инвестиции в инфраструктура за грижи за деца.

Програма „Права, равенство и гражданство“

Около **440 милиарда евро** са предвидени за програма „Права, равенство и гражданство“ (ПРГ), в която са включени девет конкретни цели, в това число една за равенство между половете и друга за предотвратяване и противодействие на насилието срещу жени, деца и млади хора и за защита на жертвите и групите, изложени на риск. За тези две цели понастоящем се отделят около **35 % от средствата по ПРГ.**

Инструмент за сътрудничество за развитие

По линия на специфичната тематична програма за световните обществени блага и за предизвикателствата пред тях за периода **2014—2020 г. н**аред с много други целенасочени действия за подобряването на живота на момичетата и жените ще бъдат предоставени **100 милиона евро.** От тази сума 70 **милиона евро** са предназначени за бюджетен ред „равенство между половете, равни права за жените и права на момичетата“ и 30 **милиона евро** за бюджетен ред „благосъстояние на децата“, в който ще бъдат включени 18 **милиона евро** за премахване на вредни практики като гениталното осакатяване на жени и детските бракове.

Освен това равенството между половете ще бъде интегрирано в двустранни и регионални програми с географски обхват. Примери за това са Програмата за Азия и Латинска Америка по линия на Инструмента за сътрудничество за развитие, по която се предвиждат 16—18 млн. EUR за специфични действия за постигане на равенство между половете, както и Механизма за равенство между половете в Албания в размер на 2 млн. EUR.

„Хоризонт 2020“

По програма „Хоризонт 2020“ равенството между половете се насърчава по три начина:

- балансираното представителство на половете в консултативните групи (цел за 50 %) и комисиите за оценка (40 %) — данните ще бъдат публикувани в мониторинговите доклади по „Хоризонт 2020“;
- бенефициерите на безвъзмездни средства биват насърчавани да се стремят към осигуряването на балансирано представителство на половете и равни възможности в научноизследователските екипи, които работят по проектите; както и
- отчитане на аспектите, свързани с пола, в научноизследователското съдържание (т.е. като се вземат предвид биологични характеристики на жените и мъжете и социалните/културните фактори).

Освен това, по линия на работна програма „Наука със и за обществото“ за периода 2014—2017 г. ще бъде разпределен бюджет в размер на около **43 милиона евро за** проекти, насърчаващи осведомеността и постигането на равенство между половете в системата на научните изследвания и в научноизследователските организации.

Приложение 5:
Национални стратегии/планове за действие за постигане на равенство между половете (септември 2015 г.)

Като положително развитие може да бъде посочено приемането от все повече държави членки на национални стратегии или планове за действие (НПД), с които равенството между половете се разглежда в една съгласувана и координирана рамка. Освен това много държави членки са приели тематични планове за действие, насочени към конкретни предизвикателства, като например насилието, основано на пола. Прилагането на политиките за равенство между половете в действителност не е еднакво в отделните държави членки и в различните области на политиките, което се дължи на различните социално-икономически, културни и институционални условия. Върху съставянето и изпълнението на националните стратегии и планове за действие са оказали въздействие предишните европейски рамки за равенство между половете, на които държавите членки гледат като на основна движеща сила за националните процеси на развитие.[78]

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Австрия	НПД за равенство на жените и мъжете на пазара на труда	ОПр[79]
	НПД за противодействие на насилието срещу жени (2014 г.)	ОПр
	4-ти НПД за противодействие на трафика на хора (2015—2017 г.)	ОПр
	Преразгледан НПД за изпълнение на Резолюция 1325 на СС на ООН (преразгледан НПД от 2012 г.)	ОПр
	НПД за здравето на жените	П
Белгия	4-ти НПД за борба с насилието между партньори и други форми на вътрешносемейно насилие (2010—2014 г.)[80]	ОПр
	НПД за борба с насилието, основано на пола (2015—2019 г.)	
	Федерален план за действие за интегриране на принципа на равенство между половете (2015—2019 г.)	ОПр
	2-ри НПД на тема „жени, мир и сигурност“ (2013—2016 г.) за изпълнение на Резолюция 1325 на СС на ООН	ОПр
	3-ти НПД за противодействие на трафика и контрабандата на хора (2015—2019 г.)	ОПр

78 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality (Последни промени и настоящи приоритети в областта на равенството между половете)*, Европейска мрежа от експерти в областта на равенството между половете (ENEGE), 2014 г.

79 Първоначално НПД беше приет за периода 2010—2013 г.; правителствената програма потвърждава неговото удължаване за периода 2013—2018 г.

80 Първоначално НПД беше предназначен за борба срещу домашното насилие, но понастоящем той включва така също гениталното осакатяване на жени, насилствените бракове и насилието, свързано със защита на честта.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
България	Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009—2015 г.)	ОПр
	Годишен НПД за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (2009—2015 г.)	ОПр
Хърватия	Национална политика за равенство между половете (2011—2015 г.)	ОПр/ОП
	Стратегия за развитие на предприемачеството сред жените (2014—2020 г.) и план за действие за изпълнението ѝ	ОПр
	Национален план за противодействие на дискриминацията (2015—2020 г.)	П[81]
	Национална стратегия за закрила срещу семейното насилие (2011—2016 г.)	ОПр
	НПД за изпълнение на Резолюция 1325 на СС на ООН за жените, мира и сигурността (2011—2014 г.)	ОПр
	Национална програма за защита и насърчаване на правата на човека (2013—2016 г.)	ОПр
	Национален план за прекратяване на трафика на хора (2012—2015 г.)	ОПр
Кипър	НПД за предотвратяване и противодействие на домашното насилие (2010—2013 г.)	ОПр[82]
	План за действие за равенство между мъжете и жените (2014—2017 г.)	ОПр
	НПД за равенство между половете в образованието (2014—2017 г.)	ОПр
	НПД за трафика на хора (2013—2015 г.)	ОПр
Чешка република	Национален план за равенство между половете — Правителствени приоритети и процедури за насърчаване на равенството между жените и мъжете (всяка година от 1998 г. насам)	ОПр
	Стратегия за равни възможности за мъжете и жените (2014—2020 г.)	ОПр
	План за действие за равно представителство на жените в политиката и на ръководни позиции (2015 г.)	ОПр
	2-ри НПД за предотвратяване на домашното насилие (2015—2018 г.)	ОПр

81 Работните групи, които изготвят плана, са започнали да идентифицират проблемите и да определят целите в областта на труда и заетостта.

82 Консултативният комитет понастоящем изготвя 2-рия план за действие за периода 2016—2018 г., който ще обхваща действия, които не са включени в първия план, като например създаването на единна централна база данни.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Дания	Годишен НПД за равенство между половете	ОП[83]
	НПД за интегриране на принципа на равенство между половете (2007—2011 г.; от 2012 г. нататък)	ОПр
	Стратегия за децата и семействата (2012—2020 г.)	
	План за действие за борба с домашното насилие (2014 г.)	ОПр
	План за действие за борба с трафика на хора (2015—2018 г.)	ОПр
	НПД за насилието, свързано със защита на честта (от 2012 г. нататък)	ОПр
Естония	План за действие за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (2012—2016 г.)	ОПр
	План за развитие за децата и семействата (2012—2020 г.)	ОПр
	Стратегия за развитие за предотвратяване на насилието (2015—2020 г.)[84]	ОПр
	План за развитие за благосъстоянието (2016—2023 г.)[85]	П
Финландия	Правителствен план за действие за равенство между половете (2011—2015 г.)	ОПр
	НПД за намаляване на насилието срещу жени (2010—2015 г.)	ОПр
Франция	План за действие за равенство между половете; проектозакон за равенство между половете (от 2012 г. нататък)	ОПр
	Тригодишни планове за действие за борба с насилието срещу жени (2008—2010 г.; 2011—2013 г.; 2014—2016 г.)	ОПр[86]
Германия	Програма за действие за възможности за повторно навлизане на пазара на труда (от 2008 г. насам)	ОПр
	Първи доклад относно равенството между половете (референтна рамка за политиката за равенство между половете на Федералното правителство) (2011 г.)	ОПр
	2-ри правителствен план за действие за борба с насилието срещу жени (от 2007 г. нататък)	ОПр
Гърция	Национална програма за съществено равенство между половете (2010—2013 г., удължена до 2015 г.)[87]	ОПр
	Национален план за социално приобщаване (2014 г.), в който се насърчават също така равенството между половете и борбата с дискриминацията	ОПр

83 Планът за действие се представя и обсъжда в парламента всяка година.
84 Целяща намаляване на домашното насилие, насилието срещу деца, насилието, основано на пола, и трафика с хора.
85 Той ще обхваща труда, заетостта, социалната сигурност, социалното приобщаване, равенството между половете и равните възможности.
86 Плановете са представени от правителството като насоки, без рамков закон.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Унгария	Правителствена резолюция № 1004/2010 (I. 21.); национална стратегия за насърчаване на равенството между половете — насоки и цели за периода 2010—2021 г.	ОПр
	Стратегия за борба с трафика на хора (2013—2016 г.)	ОП
Ирландия	Национална стратегия за жените (2007—2016 г.)	ОПр
	2-ри НПД за жените, мира и сигурността (2015 г.)	
	Национална стратегия срещу домашното, сексуалното и основаното на пола насилие (2010—2014 г.)[88]	ОПр
	НПД за предотвратяване и противодействие на трафика на хора (2009 г.)[89]	ОПр
Италия	Национална програма за реформи с насоки за борба с насилието, основано на пола, и злоупотребите в семейството (2014 г.)	ОПр
	Извънреден план за действие срещу сексуалното насилие и преследване (от 2010 г. насам)	ОПр
Латвия	План за постигане на равенство между половете (2012—2014 г.)	ОПр
	Насоки за държавната политика по въпросите на семейството (2011—2017 г.), които обхващат домашното насилие	ОПр
	Насоки за равни възможности и права за жените и мъжете (2016—2020 г.)	П
Литва	Национална програма за равни възможности за жените и мъжете (2010—2014 г.)	ОПр/ОП
	Доклад за изпълнението на Националната програма за равни възможности за жените и мъжете (2010—2014 г.) (2015 г.)	ОПт
	Национална програма за равни възможности за жените и мъжете (2015—2021 г.)	ОПт/ОП
	НПД за изпълнение на националната програма (2015—2017 г.)	ОПр
Люксембург	НПД за равенство между жените и мъжете (2009—2014 г., актуализиран за периода 2015—2018 г.)	ОПр
	Стратегия за подобряване на представителството на половете при вземането на решения (2014 г.)	ОПр
	Правителствена програма за съвместяване (2014—2019 г.)	ОПр
	Правителствена стратегия за постигане на по-добър баланс между мъжете и жените в икономически и политически ръководни органи (2014 г.)	ОПр
	НПД за сексуално и емоционално образование (2012 г.)	ОПр

87 През юли 2015 г. беше сформирана работна група за актуализиране на програмата.
88 Очаква се скоро правителството да одобри 2-рата национална стратегия.
89 Изготвянето на следващия НПД е в напреднал стадий.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Малта	НПД за насилието срещу жени (2013—2015 г.)[90]	ОПр
	Правителствена политика за интегриране на принципа на равенство между половете в практиката (2012 г.)[91]	ОПр
Нидерландия	Рамка на политиката за еманципация (2013—2016 г.)	AG
	Специален план за жените във висшия ешелон на националната администрация (2013 г.)	AG
Полша	НПД за равно третиране (2013—2016 г.)	ОПр[92]
	Национална програма за противодействие на насилието в семейството (2006—2013 г., актуализирана за периода 2014—2020 г.)	ОПр
	Стратегия за развитие на човешкия капитал (2020 г.)	ОПр
Португалия	5-ти национален план за равенство между половете, гражданство и недискриминация (2014—2017 г.)	ОПр
	5-ти национален план за предотвратяване и противодействие на домашното и основаното на пола насилие (2014—2017 г.)	ОПр
	3-ти национален план срещу трафика на хора (2014—2017 г.)	ОПр
	3-та програма за действие за предотвратяване и премахване на гениталното осакатяване на жени (2014—2017 г.)	ОПр
Румъния	Национална стратегия за равни възможности между жените и мъжете (2010—2012 г., актуализирана за периода 2014—2017 г.)	ОПр
	Национална стратегия за предотвратяване и противодействие на домашното насилие (2013—2017 г.) и оперативен план	ОПр
Словакия	НПД за предотвратяване и премахване на насилието срещу жени (2014—2019 г.)	ОПр
	Национална стратегия за равенство между половете (2014—2019 г.)	ОПр
	НПД за равенство между половете (2014—2019 г.)	ОПр
Словения	Резолюция за национална програма за предотвратяване на семейното насилие (2009—2014 г.)	ОПр
	Проекторезолюция за национална програма за равни възможности за жените и мъжете (2015 г.)	П[93]

90 Планът беше обявен през 2012 г.

91 В тази политика отново е предвидено, че правителствените отдели и организациите от публичния сектор са отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете и за интегрирането на принципа на равенство между половете.

92 Понастоящем изготвянето на НПД се изисква по Антидискриминационния закон.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Испания	Стратегически план за равни възможности (2014—2016 г.)	AG
	Специален план за равенство между жените и мъжете на пазара на труда и срещу дискриминацията в работните заплати (2015—2017 г.)	П
	2-ри план за действие за равенство между жените и мъжете в информационното общество (2014—2017 г.)	ОПр
	Национална стратегия за изкореняване на насилието срещу жени (2013—2016 г.)	ОПр
	План за насърчаване на жените в селските райони (2015—2018 г.)	ОПр
	Всеобхватен план за подкрепа на семейството (2015—2017 г.)	ОПр
	Всеобхватен план за борба с трафика на жени и момичета с цел сексуална експлоатация (2015—2018 г.)	ОПр
	Национален протокол срещу гениталното осакатяване на жени (2015 г.)	ОПр
Швеция	Съобщение 2011/12:3 на правителството относно целта за постигане на равенство между половете (2011—2014 г.)	ОПр
	Съобщение 2008/09:198 на правителството относно стратегия за равенство между половете на пазара на труда и стопанския сектор (2009 г.)	ОПр
	Съобщение 2007/08:39 на правителството относно план за действие за борба с насилието от страна на мъже срещу жени, насилието, свързано със защита на честта, и потисничеството и насилието в еднополови връзки (2008 г., актуализиран за периода 2011—2014 г.)	ОПр
	План за действие за предотвратяване и възпиране на браковете между млади хора против тяхната воля (2010 г.)	ОПр
	Стратегия за интегриране на принципа на равенство между половете в правителствените отдели (2012—2015 г.)	ОПр

93 Проекторезолюцията беше обсъдена на експертния съвет за равенство между половете през февруари 2015 г. и е представена за обществено обсъждане на 2 април 2015 г.

ДЕЙСТВИЕS	ПРИЕТИ ДОКУМЕНТИ	СТАТУС*
Обединено кралство	Закон за равенството от 2010 г. (задължението за равенство в публичния сектор е включено през 2011 г.)	ОП
	Стратегия за равенството: изграждане на по-справедлива Британия (2006—2016 г.)	ОП
	Призив за прекратяване на насилието срещу жени и момичета (планове за действие, които се преразглеждат ежегодно; последният е от март 2014 г.)	ОП
	План за действие за справяне с насилието срещу жени и момичета (от 2011 г. нататък)	ОПр
	Програма за предотвратяване на гениталното осакатяване на жени (2014 г.)	ОПр

Източници: национални експерти от Европейската мрежа от експерти по въпросите на равенството между половете (ENEGE) (информационни листове по държави, февруари 2015 г.), EIGE, ЕК, ЕП.

* ОП: одобрено от парламента, ОПр: одобрено от правителството, П: проект.

Приложение 6:
Основни области на политиката, обхванати в стратегиите/плановете за действие за равенство между половете на държавите членки (септември 2015 г.)

Първоначално националните стратегии за равенство между половете бяха съсредоточени върху пазара на труда и въвеждането на законодателство и регулаторни мерки за равно третиране на жените и мъжете от гледна точка на трудовата заетост. В последните години в резултат на социално-икономическите промени бяха предприети действия и в други важни области, както на пазара на труда (разлики в заплащането, работно време, баланс между професионалния и личния живот), така и в други области, като например насилието спрямо жените, здравеопазването, вземането на решения в икономическата и политическата сфера[94]. Тези области са обхванати в стратегиите и плановете за действие на държавите членки, както следва:

	Социално приобщаване и бедност	Образование и обучение	Достъп до здравеопазване	Насилие, основано на пола	Икономика и пазар на труда	Стереотипи, свързани с пола	Съчетаване на трудовия и семейния живот	Вземане на решения
Австрия	x	x	x	x	x	x	x	x
Белгия	x			x	x			x
България	x	x	x	x	x	x	x	
Кипър	x	x	x	x	x	x	x	x
Чешка република	x	x	x	x	x	x	x	
Дания	x	x	x	x	x	x	x	x
Естония		x		x	x	x	x	
Франция	x	x	x	x	x	x	x	x
Германия	x	x	x	x	x	x	x	x
Гърция	x	x	x	x	x	x	x	x
Унгария	x	x	x	x	x	x	x	x
Ирландия	x	x	x	x	x	x	x	x

	Социално приобщаване и бедност	Образование и обучение	Достъп до здравеопазване	Насилие, основано на пола	Икономика и пазар на труда	Стереотипи, свързани с пола	Съчетаване на трудовия и семейния живот	Вземане на решения
Италия	x			x	x	x	x	x
Латвия				x	x	x	x	
Литва		x	x	x	x		x	
Люксембург	x	x	x	x	x	x	x	x
Малта	x	x	x	x	x	x	x	x
Нидерландия	x	x	x	x	x	x	x	x
Португалия	x	x	x	x	x	x	x	
Румъния	x	x		x	x	x	x	
Словения	x	x	x	x	x	x	x	x
Испания	x	x	x	x	x	x	x	x
Швеция	x	x	x	x	x	x	x	
Хърватия	x	x	x	x	x	x	x	x
Финландия	x	x	x	x	x	x	x	x
Полша	x	x	x	x	x	x	x	x
Словакия	x	x	x	x	x	x	x	x
Обединено кралство	x	x	x	x	x	x	x	x

Източници: национални експерти на ENEGE, EIGE, ЕК, ЕР

94 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality, (ENEGE), 2014 г.*

КАК ДА СЕ СДОБИЕМ С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ЕС?

Безплатни публикации:

- един екземпляр:
  чрез EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- повече от един екземпляр или постери/карти:
  от представителствата на Европейския съюз (http://ec.europa.eu/represent_bg.htm),
  от делегациите в страни извън Европейския съюз (http://eeas.europa.eu/delegations/index_bg.htm),
  като се свържете с услугата Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_bg.htm)
  или като се обадите на 00 800 6 7 8 9 10 11 (безплатен номер в ЕС) (*).

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Платени публикации:

- чрез EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-BG-N

Служба за публикации

ISBN 978-92-79-53415-7