

## **ПРОГРАМА ЗА ДЕЙСТВИЯ**

### **за равенство между половете за периода 2016 – 2019**

#### **Комитет на жените**

#### **Въведение**

---

Настоящата Програма за действия определя приоритетите на ЕКП по отношение равенството между половете на европейско и национално ниво. Тя подобрява постиженията на предходната програма /за периода 2010–2015/ и е в съответствие с ангажиментите на Плана за действия на ЕКП,/приет през месец юни н.г.

Програмата има за цел да насърчи и координира действията на членове на ЕКП "за постигане на равенство между жените и мъжете на пазара на труда и в обществото като цяло".

В момента е изключително важно да подновим усилия си за постигане на равенство между половете. Икономическата криза подкопа постигнатия през последните 20-30 години напредък. В редица държави-членки мерките за строги икономии, често наложени без необходимите консултации със социалните партньори, не съдържаха оценка за въздействието им върху половете и това доведе до сериозен негативен ефект върху количеството и качеството на заетостта на жените.

Равенството между половете не беше във фокуса на политиките, провеждани от повечето държави-членки, в някои отношения дори и на европейско равнище. Това стана въпреки лобирането на профсъюзите и организациите на гражданското общество, както и въпреки приемането на няколко резолюции на Европейския парламент, които призоваваха за стабилна политика на ЕС по равнопоставеност между половете, през последните пет години не беше постигнат сериозен напредък.

Според проучване на Евробарометър, изготвено през 2015 г., почти всички европейци (94%) са съгласни, че равенството между жените и мъжете е основно право и по-голямата част от тях (76%) смятат, че то трябва да бъде приоритет за ЕС. Независимо от това, това което трябва да бъде приоритет според гражданите на ЕС не намира отражение в действията на ЕС.

В действителност, сред несъответствията на равнище ЕС можем да споменем: оттеглянето на предложението за преразглеждане на Директивата за отпуска по майчинство; блокирането от Съвета (от 2013 г.) на предложената директива за подобряване на баланса между половете в управлението на дружества, регистрирани на фондовите борси; липсата на системен подход в процеса на икономическо управление и най-накрая свеждането на стратегията за равнопоставеност между половете за периода 2016-2019 до работен документ на административните служби.

Заслужава да се отбележи неотдавнашната инициатива за справяне с "предизвикателствата пред работещите родители", която е включена в работната програма 2016 на Комисията и бе последвана от първи кръг консултации със социалните партньори/ през ноември 2015/. Въпреки че е твърде рано да се оцени въздействието на тази инициатива, която на този етап не предвижда законодателни и незаконодателни мерки, които ЕК да предприеме за да се подобри баланса между професионалния и живот, остава фактът, че това е единственият пример за действия на равнище ЕС в областта на равенството между половете, която е осъществено от 2010 г. насам.

### **Равенството между половете през 2016: предизвикателства и проблеми**

---

Положението на жените и мъжете на пазара на труда продължава да бъде силно небалансирано. Жените продължават да са склонни да се концентрират в нископлатени сектори и професии и по този начин те получават ниско заплащане, защото тези сектори са подценени в обществото въпреки ,че имат огромен принос към икономиката. Също така жените са изправени пред сериозни пречки за достигане до най-добрите позиции в компаниите. Кризата задълбочи тази тенденция, вече документирана от статистиката.

На повърхността, разликата в заетостта, както и разликата в заплащането между мъжете и жените е намаляла, но под повърхността нещата са по-сложни и ефектите са различни между мъжете и жените. Разликите в заплащането между половете се намалиха, но не защото жените подобриха положението си, а защото заплатите на мъжете бяха намалени. В същото време, все повече и повече семейства зависят от работата на жените - по-голямата част от майките също

изкарват прехраната си или частично участват в попълването на семейния бюджет. Ключови тенденции за равенство между половете в Европа са:

- Коефициентът на заетост при жените е 64,5% през 2015 г. - доста под този на мъжете (75,6%), съществуват големи разлики между държавите-членки (между 46% и 78%), също така безработицата е малко по-висока при жените (9,7%), отколкото при мъжете (9,5%);
- Жените работят на непълно работно време по-често от мъжете (над 70% от наетите на непълно работно време), като наблюдаваме увеличение при ниско платената заетост (продажби на дребно, почистване и обслужване). Делът на работа на непълно работно време сред жените и мъжете постоянно се повишава и за двата пола след 2008 г.;
- Жените също са повече от мъжете при временната заетост;
- При наетите на пълно работно време заетостта на жените е 53,7% в сравнение с 71,9% за мъжете;
- Отражението на грижите за отглеждане на деца върху участието на пазара на труда също е много по-различно при жените и мъжете - само 65,6% от жените с деца под 12 работят, за разлика от 90,3% от мъжете, като родителски отпуск се взема от бащи само в 2,7% от случаите;
- Работещите мъже отделят 9 часа на седмица за семейни грижи, а жените - 26 часа;
- На час на работа, жените все още са платени 17% по-ниско от мъжете. Разликата в заплащането между половете не е намалена за последните години; Повече от 70% от лицата с ниски доходи в Европа са жени и в повечето европейски страни-членки 17% от жените живеят в бедност / в сравнение с 15% от мъжете/;
- По-възрастните жени са особено изложени на риск от лишения. Средната пенсия на жените е с 40% по-ниска от тази на мъжете;
- Въпреки високите образователни постижения на жените (те съставляват близо 60% от завършилите университети в ЕС) позициите за вземане на решения на политическо и икономическо ниво се заемат предимно от мъже. Делът на жените в управителните съвети на големите публично търгувани дружества нараства от 11,9% през 2010 г. до 22,7% през 2015 г., но само 4% от главните изпълнителни директори са жени;
- Жените продължават да бъдат задържани не само от стъклените тавани, които спират издигането им в работната йерархия, но също така и от стъклените стени, които отделят жените на конкретни работни места, като им затварят останалите. Жените са повече от мъжете в така наречените "5 Cs професии": хранене, почистване, обществени услуги, чиновнически и инкасаторски дейности;

- Жените изостават също и в заемането на позиции за вземане на решения в синдикалните организации: въпреки че има постоянно увеличение на работещи жени, които стават синдикални членове (близо 45% от членовете на ЕКП са жени), жените-лидери в синдикатите са 18% /съгласно извършеното от ЕКП наблюдение по повод 8-ми март;
- Една жена от всеки пет в Европа е била подложена на домашно насилие и една от две съобщава за някаква форма на сексуален тормоз на работното място. В същото време кибер-насилието срещу жени се превръща в широко разпространено поведение.

Индексът за равенство между половете, разработен от Европейския институт за равенство между половете (EIGE) показва, че ЕС е извървял само половината път и че напредъка на отделните държави-членки и по области (работа, пари, знания, време, енергия и здраве) е много неравномерен, като с това темпо ще са необходими 70 години преди да превърнем равенството между половете в реалност.

- Жените не са хомогенна група и разнообразието в бита на жените и мъжете изисква конкретни мерки, за да се идентифицират и коригират съществуващите пречки за равенство между половете. Положението е особено трудно за жени, принадлежащи към конкретни уязвими групи: такива като млади жени, негърки или от етнически малцинства, жените имигранти и бежанци, инвалиди и възрастни. Някои от най-големите предизвикателства, пред които са изправени, включват следното:

- Днешното младо поколение не е имунизирано срещу половите стереотипи и различия. Неравенствата между половете в образованието продължават: момчетата отпадат от училище по-често от момичета и срещат повече трудности при четенето. Момичетата са по-склонни да получават висше образование, но остават по-слабо представени в сферите на науката, технологията, инженеринга, математиката и свързаните с тези знания кариери. Те обаче преобладават в области, които се характеризират с традиционните женски роли, като например професиите свързани с полагане на грижи. Момичета имат по-малки перспективи за заетост, отколкото момчета. Процентът на тези, които "не се учат, не работят и не се преквалифицират" (NEET) е постоянно висок при жените, още преди кризата. Делът на неактивните млади жени остава двойно по-голям, отколкото при младите мъже.
- Жените-имигранти разполагат с по-малко възможности и ресурси, отколкото мъжете и са много по-изложени на риск от много, и то различни форми на дискриминация. И за двата пола имигранти риска да бъдат безработни е два пъти по-голям, отколкото за лицата, родени в ЕС. Жените-имигранти са силно

представени сред икономически неактивните лица и по този начин те представляват един недостатъчно използван източник на трудови умения. Жените търсеци убежище и бежанките са още по-уязвими и са изложени на риск от насилия, експлоатация и робство. Такива рискове се появиха през 2015 г., когато Европа бе изправена пред вълна от хора, търсеци убежище, включително много жени и деца. Около 33% от първите регистрирани през януари 2016 г. бежанци бяха жени. Условието в местата за прием на бежанците не отговарят на минималните стандарти за ограничаване на насилието, базирано на различията между половете.

- Многобройни проучвания доказват, че жените с увреждания страдат двойно от дискриминационни прояви - основани както на техния пол, така и на тяхното увреждане. Ри тях се наблюдава също по-висок процент на безработица, по-вероятно е да изпаднат в бедност, съществува по-голям риск от социално изключване, и се сблъскват с големи трудности при навлизането си на пазара на труда, което пък прави по-трудно за тях да водят самостоятелен живот.
- Възрастните жени (особено тези на възраст над 65 години) са традиционно изложени на най-голям риск от бедност и често получават пенсии малко над минималната издръжка. Разликата в заплащането между половете, което пряко засяга пенсионните права, или на факта, че жените понякога работят без възнаграждение и без социални осигуровки също ги поставя в много трудна ситуация. Бедността сред възрастните жени също произтича от семейните им задължения. Поколението жени над 50 години се описва като "поколение сандвич" или като "работещи дъщери и работещи майки", тъй като те често се грижат и за своите родители и за своите внуци и по този начин се сблъскват с по-големи пречки да намерят нова или да останат на същата си работа.

### **ЕКП подновява ангажимента си към равенството между половете**

---

На Конгреса в Париж през 2015, всички организации-членки на ЕКП потвърдиха решимостта си да поставят равенството между половете сред основните си приоритети. Ролята на синдикатите в борбата с дискриминацията и с проявите на нерегламентирано поведение на жените и мъжете е от първостепенна важност и трябва да се основава на координирани действия, насочени както към публичния и частния сектор, така и към всички форми на синдикално представителство (работнически съвети от ниво компания до Европейско), както и на световно и политическо ниво, например осигуряване на съответствие с Конвенциите на МОТ, ООН.

Чрез настоящата Програма за действия ЕКП и нейните членове (национални конфедерации и европейски федерации) се ангажират с конкретни взаимосвързани области на действия:

- I. Прилагане на принципите за равенство между половете във всички политики и преодоляване на съществуващите пречки;
- II. Насърчаване на равнопоставеността в икономическата независимост на мъжете и жените и борба за премахване на разликата в заплащането и пенсиите;
- III. Справяне с предизвикателствата при съвместяването на професионалния с личния живот;
- IV. Преодоляване на неравнопоставеността в представителство на двата пола в органите за вземане на решения, в синдикатите и във фирмите;
- V. Справяне със сексуалния тормоз и насилие на работното място.

**Приоритет 1: Прилагане на принципите за равенство между половете във всички политики и преодоляване на съществуващите пречки;**

---

**Цел:** Равнопоставеността изисква както интегриране на характеристиките по пол в съдържанието на различните политики, така и разглеждане на въпроса за представителството на жените и мъжете в съответната политика. И двете измерения трябва да бъдат вземани под внимание във всички фази на процеса на вземане на решенията.

Практическото въвеждане на принципите за равенство между половете в синдикалните организации "продължава да бъде предизвикателство. ЕКП ще продължи да полага усилия за да бъдат достигнати напълно целите, заложи в Хартата за равнопоставеността между половете, приета на Конгреса в Севиля.

В Хартата членовете на ЕКП се ангажират да интегрират това измерение във всички свои органи за вземане на решения, както и в комисиите и целевите групи. Извършва се оценка на представителство на Комитет на жените на ЕКП в различните форуми и преди междинната конференцията ще бъдат предприети адекватни препоръки.

Специално внимание ще бъде отделено на политическите области, такива като колективното договаряне, социалния диалог и процеса на икономическо управление.

**Ключовите действия** за постигане на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и от нейните членове са:

- Да бъде организирано през 2017 г. обучение на Европейския Синдикален Институт посветено на равенството между половете;
- Съществуващата координацията в ЕКП по колективното договаряне да предвиди и включи мерки за приемане на специфични споразумения, насочени към насърчаване на равенството между половете;
- Равнопоставеността между половете във всички нейни аспекти на национално и европейско ниво да бъдат интегрирани в дневния ред на синдикатите, и то на най-високо равнище / политически приоритети на ЕС, като например Европейското икономическо управление / Европейския семестър, Стълба за социални права, Новия инвестиционен план, цифровизацията, миграцията и други/. Секретариата на ЕКП да извършва постоянен мониторинг и оценка на изпълнението, които да се обсъждат и предприемат от Изпълнителния комитет;
  - Механизмите за насърчаване на равенството между половете, такива като статистики, ясно показващи, процентът на мъжете и жените в дадена област, изследвания и контролни листове трябва да продължат да бъдат изготвяни;
  - Ролята на жените и/или на комисиите за равенство между половете следва да бъде гарантирана във всички организации-членки на ЕКП. Когато липсват, подходящи структури трябва да бъдат изградени, в съответствие с националните практики;
  - Всички действия по повод Международния ден на жената (8 март); Международния ден за премахване на насилието срещу жени (25 ноември) и други важни дати/събития да бъдат съгласувани с отдел комуникации на ЕКП и с организациите-членки на ЕКП на национално ниво;
  - Подкрепа за постигане на Целите на ООН за устойчиво развитие и по-конкретно на целта "постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета".

**Приоритет 2: Насърчаване на равнопоставеността в икономическата независимост на мъжете и жените и борба за премахване на разликата в заплащането и пенсиите;**

---

Цел: Необходимо е да подобри качеството на заетостта на жените. Синдикалните организации "трябва да се насочат към ограничаване на пряката и косвена дискриминация, която засяга най-вече работещите жени. В същото време равнището на заетост на жените трябва да се подобри с оглед постигане на целта на ЕС за 75% заетост на мъжете и жените до 2020. Това може да бъде постигнато само чрез интегриран подход, който да подобри заплащането и условията на труд на жените, включващ адекватни мерки за съвместяване на професионалния и личния живот (приоритет 3) и които да оказват влияние върху капацитета на жените да влизат, да останат и да напреднат в реализацията си на пазара на труда.

Въпросите като разликата в пенсиите, както и разликата в доходите между мъжете и жените трябва да бъдат неразделна част от по-широката цел за насърчаване на еднаквата икономическа независимост на жените и мъжете.

Ключовите действия за постигане на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и от нейните членове са:

- Настойчиво лобиране за преразглеждане на настоящата Директива 2006/54 / ЕО относно равното заплащане;
- Изготвяне на оценка на изпълнението на препоръките на Съвета на ЕО за прозрачност при заплащането;
- Продължаване работата по изпълнение на Резолюцията на ЕКП "Колективното договаряне - нашия мощен инструмент за намаляване на разлика в заплащането", която предвижда използване на синдикален натиск при колективното договаряне за да се намалят различията в заплащането между мъжете и жените;
- Разпространяване на Проучването на Насърчаване на ЕКП/ЕСИ на причините за разликата в пенсиите на двата пола и разясняване на политическо равнище на въздействието на тази разлика и на мерки, с които тя да бъде преодоляна;
- Активно участие в Европейския ден за равно заплащане;
- Подаване на европейски проект за събиране на добри практики за преодоляване на хоризонтална професионална сегрегация;
- Интегриране на равенството между половете в бъдещата позиция на ЕКП относно минималния доход;
- Оказване на влияние за включване на разликата в заплащането на мъжете и жените в политическите приоритети в националните програми за реформи и в рамките на Европейския семестър на равнище ЕС.

### **Приоритет 3: Справяне с предизвикателствата при съвместяването на професионалния с личния живот;**

---

Цел: най-общо казано, съчетаването на професионалните, семейните и личните задължения е едно от основните предизвикателства пред работещите. Комбинация от мерки, които да съчетават работното време, предоставянето на качествени обществени грижи за деца и възрастни със една съгласувана система от договорености за отпуските по начин, който да подкрепя както жените, така и мъжете в професионалния и личния им живот, е изключително необходима в редица страни-членки и професионални сектори. ЕКП допълнително ще засили дейността си в тази област за да помогне за подобряване на сегашната ситуация и с оглед на ангажимента, поет от Европейската комисия да бъдат приети адекватни минимални стандарти на ниво ЕС.



Ключовите действия за постигане на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и от нейните членове са:

- Активно участие в консултациите със социалните партньори относно новата инициатива на ЕС за преодоляване на предизвикателствата пред които са изправени работещите родители при съвместяването на професионалния с личния живот;
- Лобиране за подобряване на законодателната рамка на европейско и национално ниво в областта на отпуска по семейни причини и работното време;
- Насърчава обмена на добри практики между членовете си;
- Поддържа приемането на политически приоритети за съвместяване на професионалния и личния живот в националните програми за реформи и в рамките на Европейския семестър на равнище ЕС и на национално равнище;
  - Лобира за инвестиции в детски заведения и социални грижи, за подобряване на условията на заплащане и заетост на работниците в секторите за социални услуги с цел по-добро качество на обществените услуги.

**Приоритет 4: Преодоляване на неравнопоставеността в представителство на двата пола в органите за вземане на решения, в синдикатите и във фирмите;**

---

Цел: Необходими са по-нататъшни допълнителни мерки за да се преодолее недостатъчното представяне на жените на ръководни позиции за вземане на решения в синдикатите. Увеличаването на броя на жените-синдикалисти ежегодно се доказва от изследването на ЕКП по повод 8-ми март (<https://www.etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey2016-0>), но този факт не се отразяват в заемането на лидерските позиции. На баланса по пол и на вертикалната сегрегация към жените трябва да се обърне внимание не само в синдикатите, но и в рамките на предприятията.

Ключовите действия за постигане на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и от нейните членове са:

- Изследването на ЕКП по повод 8-ми март ще продължи да бъде публикувано ежегодно, като неговите резултати ще бъдат разисквани с организациите-членки и с органите за вземане на решения. Когато е възможно Европейската конфедерация на профсъюзите ще организира проучвания за обмен на практики и ще представя резултатите на Изпълнителния комитет;
- Продължи да лобира за приемане на предложението за директива относно участието на жени в управителните съвети на предприятията;

- Оценка на действията в изпълнение на конгресната резолюция за подобряване на баланса между половете в ЕКП;
- Изпълнение на адекватни мерки в подкрепа на жени, заемащи отговорни позиции в синдикалните структури;
- Изпълняване на програма за обучение бъдещи жени лидери;
- Организирайте среща на високо ниво с най-добрите жени- синдикални лидери на междуотраслово и секторно ниво за споделяне на идеи и приоритети.

### **Приоритет 5: Справяне със сексуалния тормоз и насилие на работното място**

---

Цел: Да се допринесе за премахване на насилието и тормоза на работното място, основани на полов признак чрез адекватни мерки и действия за защита на пострадалите (най-често жени). Да продължим да подчертаваме съществуващата връзка между домашното насилие и защитата на работното място.

Ключовите действия за постигане на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ЕКП и от нейните членове са:

- Успешно завършване на проекта на ЕКП "Сигурност у дома, сигурност на работа" и приемане на политическа резолюция;
- Продължи да лобира за законодателна рамка на европейско равнище основана на Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие;
- Продължи да подкрепя прилагането на споразумението между европейските социални партньори относно борбата срещу тормоза и насилието на работното място в координация с членовете на Комитета за социален диалог;
- Призовава за приемане на Конвенция на МОТ за насилието, основано на полов признак;
- Насърчава добрите практики, прилагани от организациите-членки на национално и секторно ниво.

### **Изпълнение, отчитане и оценка на Програмата за действия**

За успешното постигане на целите, идентифицирани в програмата за действия по равенствеността между половете, организациите-членки на ЕКП трябва да поемат ангажимент за насърчат чувството на принадлежност, споделена отговорност и действия на всички нива.

Като първа стъпка, организациите трябва да дадат достатъчна видимост за тази програма за действия. Затова се препоръчва, да бъде изготвен превод на

програмата за действия и да се изпрати копие от превода на ЕКП за постигане на видимост на равнище ЕС.

Секретариатът на ЕКП ще отговаря за някои специфични ключови дейности за постигане на целите на програмата за действия и ще търси финансиране от ЕС, ако е необходимо.

ЕКП и нейните организации-членки ще мобилизират необходимите ресурси за изпълнение на ключовите дейности от Програмата за действия за равенство между половете.