

# WEGO!

Co-funded by the Rights, Equality and  
Citizenship Programme (REC 2014-2020)  
of the European Union



## WE GO!3

REC-RDAP-GBV-AG-2020

От индивидуално овластяване на преживели насилие  
от интимния партньор към ангажиране на обществото

### Брошура за трудовите права на жените

**act:onaid**  
— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

ISTITUTO  
PER LA  
RICERCA  
SOCIALE **irs**



 Center for Sustainable  
Communities Development

**FACE**  
FACE - European Centre for Gender Studies

**ΚΥΚ**  
ΚΕΝΤΡΟ  
ΓΥΝΑΙΚΩΝ  
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

# СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ .....	3
РЕЧНИК.....	4
1. РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО: ПРИНЦИПИ ЗА НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И ЕДНАКВО ОТНОШЕНИЕ КЪМ МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ НА МЕЖДУНАРОДНО И ЕВРОПЕЙСКО НИВО.....	5
1.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	8
2. РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ ПРИ ДОСТЪП ДО РАБОТА И СПРАВЯНЕ СЪС СЕГРЕГАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА .....	10
2.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	11
3. РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ.....	15
3.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	16
4. ДОСТЪП НА ЖЕНИТЕ ДО ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ОБУЧЕНИЯ .....	19
4.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	20
5. КАРИЕРНИ ПЪТЕКИ НА ЖЕНИТЕ И ЛИДЕРСКИ ПОЗИЦИИ .....	23
5.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	24
6. ПОДКРЕПА ЗА САМООСИГУРЯВАЩИ СЕ ЖЕНИ .....	27
6.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ .....	29
7. ЗАЩИТА НА МАЙЧИНСТВОТО И БАЛАНС МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛЕН И ЛИЧЕН ЖИВОТ И ЗА ДВАМАТА РОДИТЕЛИ .....	31
7.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ .....	33
8. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, ОПАЗВАНЕ НА ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.....	38
8.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ.....	39

# ВЪВЕДЕНИЕ

Според Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) (1992)<sup>1</sup> насилието над жени е признато като форма на дискриминация, която сериозно възпрепятства способността на жените да се ползват от права и свободи на равна основа с мъжете. Важни международни документи за регулация (като Декларацията на Генералната асамблея на ООН за премахване на насилието над жени през 1993 г.) го определят като „проява на исторически неравноправни властови отношения между мъжете и жените“. Ето защо е от ключово значение, че насилието не само допринася за неравенството между жените и мъжете, но неравенството е истинската основа на насилието.

Поради това е необходимо да се противодейства на дискриминацията, която засяга жените във всички сфери на живота, като им се гарантират социални и икономически права и равни възможности, особено на работното място, в подкрепа на тяхната икономическа независимост и овластяване, както и за борба с насилието между половете. Прилагането на равни възможности в условията на работа също означава въвеждане на цялостно подобряване на качеството на работа и цялата организационна структура и производителност.

Въпреки постигнатия напредък през последните години, дискриминацията на жените и разликата между половете на трудовия пазар всъщност продължават да съществуват в много страни по света. Жените са все още далеч от постигането на равнопоставеност и в много части на света са в капан в нискоквалифицирани и по-нископлатени работни места от мъжете. Дискриминацията включва значителни икономически и социални последици, ограничава възможностите, прехосва човешкия талант необходим за икономическия прогрес.

Правата на жените на пазара на труда се отнасят главно до достъпа до работа и до условията на труд. Тази брошура съдържа конкретна информация на европейско и национално ниво (България, Франция, Гърция и Италия) относно трудовите права и настоящите специфични политики/мерки и инструменти в подкрепа на социално-икономическата независимост на жените; най-добрите практики и основните ефекти от предприетите мерки.

Трудовите права и мерките ще бъдат представени в отделни раздели:

- » равнопоставеност на половете при достъпа им до работа и борба срещу сегрегацията на пазара на труда
- » достъп на жените до професионално обучение
- » разлика в заплащането между половете
- » кариера на жените и лидерски позиции
- » подкрепа за самоосигуряващи се / самонаети жени
- » защита на майчинството и баланс между професионален и личен живот и за двамата родители (гъвкавост на работното време и организацията на работа, родителски отпуск)
- » социално осигуряване, опазване на здравето и безопасност на условията на труд

Предоставен е речник на използваните термини и ключови понятия.

---

<sup>1</sup> Обща резолюция № 19, 1992 г., ал. 1 и ал. 11.

# РЕЧНИК

**CEDAW:** Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените

**ЕСФ (ESF):** Европейски социален фонд

**EWoB:** Жени в управителни съвети в страните от ЕС

**Насилие, основано на пола и тормоз (дефиниция на Международната организация на труда):** насилие и тормоз, насочени към лица поради техния пол или самоопределение или засягащи непропорционално лица от определен пол, включително и сексуален тормоз.

**Тормоз (определение на ЕС):** нежелано поведение, свързано с пола на дадено лице, с цел или резултат от нарушаване на достойнството на дадена личност и създаване на сплашваща, враждебна, унижителна или обидна среда.

**МОТ (ILO):** Международна организация на труда

**Заплащане или възнаграждение:** обикновената основна или минимална работна заплата и всякакви други допълнителни възнаграждения, в брой или в натура, които работникът получава пряко или косвено, по отношение на неговата/ нейната заетост от неговия/ нейния работодател

**Сексуален тормоз (дефиниция на ЕС):** каквато и да е форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер, с цел или ефект от нарушаване на достойнството на дадено лице, по-специално при създаване на сплашваща, враждебна, унижителна или обидна среда

**МСП (SME):** малки и средни предприятия

**STEM:** е широк термин, използван за групиране на следните академични дисциплини - наука, технология, инженерство и математика

**ДЕС (TEU):** Договор за създаването на Европейския съюз

**ДФЕС (TFEU):** Договор за функционирането на Европейския съюз

**Програма WELP:** Програма за овластяване на жените на лидерски позиции

**Насилие и тормоз в света на труда (дефиниция на МОТ):** редица неприемливи поведения и практики, или заплахи, свързани с тях, независимо дали са единични или се повтарят, които целят, водят или е вероятно да доведат до физическа, психологическа, сексуална или икономическа вреда, и включват насилие и тормоз, основан на пола.

## 1. Равнопоставеност на половете на работното място: принципи за недискриминация и еднакво отношение към мъжете и жените на международно и европейско ниво

През годините съответните международни и европейски законодателни и политически документи признават принципа на недискриминация и принципа на равно третиране на мъжете и жените във всички сфери на живота и особено на работното място.

На международно равнище **Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените** (CEDAW, 1979) - основният задължителен документ за правата на жените, играе важна роля в разкриването на всички области, в които жените са лишени от равенство с мъжете, както и при определяне на програми за действие на държавите с цел премахване на дискриминацията и гарантиране на ползването от жените на политически, икономически, социални, граждански, културни права на основа на равенство с мъжете. Конвенцията отделя специално внимание на областта на заетостта, призовавайки държавите да предприемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията срещу жените, за да гарантират, въз основа на равенството на мъжете и жените, същите права в тази област, подчертавайки, че „правото на труд е неотменимо право на всички човешки същества” (чл. 11, буква а);

От решаващо значение за определянето на правата на жените е и **Пекинската Платформа за действие**, приета на Четвъртата световна конференция в Пекин (1995), която твърдо установи, че правата на жените са права на човека и определи дванадесет критични области с посочване на стратегическите цели, които трябва да се преследват. В тази рамка се обръща специално внимание на икономическите и социалните права на жените чрез **цел F - Жените и икономиката** и по-специално **стратегическата цел F.1: Насърчаване на правата и икономическата независимост на жените, по-специално достъп до заетост и подходящи условия на труд, както и достъп до икономически ресурси.**

От 1919 г. Международната организация на труда (МОТ) разработва международни трудови стандарти (чрез конвенции и препоръки), насочени към насърчаване на равни възможности за жените и мъжете да получат достоен труд, в условията на свобода, справедливост, сигурност и достойнство. Политиката на МОТ относно равнопоставеността на половете е насочена към специфичните нужди на жените и насърчава целенасочени мерки, които да позволят на жените да участват еднакво на пазара на труда. От 1999 г. политиката на МОТ в това отношение се институционализира, чрез разработване на всеобхватни планове за действие за постигане на равнопоставеност на половете, които имат за цел да улеснят приемането на политики и стратегии, адаптирани към регионалния и националния контекст на страните членки на МОТ.

Равнопоставеността на жените и мъжете е основна ценност на **Европейския съюз**, датираща от Римския договор от 1957 г. (днес: Договор за функционирането на ЕС, член 157), който установява **принципа на еднакво заплащане за работещите мъже и жени за еднакъв труд или труд с еднаква стойност.**

Оттогава ЕС продължава да се бори с дискриминацията, основана на пола, и принципът на равнопоставеност на жените и мъжете, насърчаван в Договора за Европейския съюз (ДЕС, членове 2 и 3, параграф 3), се превърна в основа на европейската интеграция и в момента е част от всички европейски политики. В допълнение, Европейският съюз се ангажира специално да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в областта на **равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането им на работното място** (ДФЕС, член 153).

Тези цели и принципи са залегнали и в **Хартата на основните права на Европейския съюз** (2012), която защитава правата на човека и утвърждава правото да бъде свободен от дискриминация по няколко признака (расов, етнически, социален произход, език, религиозни възгледи и др.) включително

на основание на пола (Член 21). Също така Хартата на ЕС потвърждава, че „Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетост, работа и заплащане“ (член 23, параграф 1).

В тази рамка Европейският съюз насърчава така наречения **„двоен подход“**, който изисква **„интегриране на принципа на равнопоставеност на половете“** във всички политики, както и прилагане на специфични мерки за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете - т.нар. **„Позитивни действия/мерки“**, за да може по допълващ начин да се овластят жените, и да се постигне истинска равнопоставеност на половете.

## КАРЕ 1 – ИНТЕГРИРАНЕ НА ПРИНЦИПА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ И ПОЗИТИВНИ МЕРКИ

**Какво е „Интегриране на принципа на равнопоставеност на половете“ (Gender Mainstreaming)?**

Съгласно ДФЕС (член 8) Европейският съюз се стреми да премахне неравенствата и да насърчи равнопоставеността на мъжете и жените във всички свои дейности. Тази концепция, известна като **„интегриране на принципа на равнопоставеност на половете“**, следователно означава залагане на перспективата за равнопоставеност на половете във всички политики на ЕС на всички нива и етапи на разработване на политики, както и в програмите за финансиране на ЕС в различни сектори. Директивата на ЕС 54/2006 (член 29) също така уточнява, че държавите-членки активно ще вземат предвид целта за равнопоставеност на мъжете и жените, когато формулират и прилагат закони, подзаконови актове, административни разпоредби, политики и дейности в областта на заетостта и професията.

**Примери за прилагане на принципа на интегриране на равнопоставеността на половете** са предоставени от Стратегията на ЕС за равнопоставеност на половете 2020-2025 г., която потвърждава, че специфичните нужди, предизвикателства и възможности в различни сектори, като транспорт, енергетика и селско стопанство, ще бъдат разгледани в рамките на действията на Комисията за интегриране на принципа на равнопоставеност на половете. Комисията ще разгледа измерението на пола и в своите големи инициативи, отговарящи на европейските предизвикателства като изменението на климата и цифровизацията. Дигиталното ниво на образование между половете всъщност ще бъде разгледано в Плана за действие в областта на дигиталното образование (Digital Education Action Plan).

**Какво са Позитивни мерки?**

Концепцията за позитивни мерки беше въведена за първи път на международно ниво. Определена е като **„временна специална мярка**, приета от държавите, която има за цел да ускори „фактическата“ равнопоставеност на мъжете и жените, докато не бъдат постигнати целите за равенство на възможностите и отношенията, като тя не се счита за дискриминация. (CEDAW, член 4).

Европейският съюз упълномощи държавите-членки да прилагат позитивни мерки. По –специално се уточнява, че „с оглед гарантиране на пълно равенство на практика между мъжете и жените в трудовия живот, **принципът на равно третиране не възпрепятства никоя държава-членка да поддържа или приема мерки**, предвиждащи специфични предимства, с цел да се улесни по-слабо представеният пол да упражнява професионална дейност или да предотвратява или компенсира недостатъците в професионалната кариера“ (ДФЕС, член 157, параграф 4). Същото понятие е залегнало в Хартата на основните права на Европейския съюз (член 23, параграф 2).

**Примери за позитивни мерки на работното място** могат да бъдат приемането на национални задължителни цели за баланс между половете в бордовете на дружествата листвани на борсата с цел подобряване на съотношението между жени и мъже на ръководни длъжности или целенасочената подкрепа за женското предприемачество чрез специфично предприемаческо обучение и мерки за кредитен достъп.

В допълнение към Европейските договори, съдебната практика и по-специално многобройните дела, заведени в Съда на ЕС, допълнително укрепват принципа на равенство и осигуряват правосъдие за жертвите на дискриминация.

И накрая, Европейското законодателство и по-специално Европейските директиви от средата на 70-те години допринесоха за установяване на равно третиране на мъжете и жените на работното място. Европейският съюз прие няколко директиви, обхващащи равнопоставеността на жените и мъжете в няколко области като заетост и условия на труд, самостоятелна заетост, достъп до стоки и услуги, професионално социално осигуряване, бременност, майчинство, както и отпуски, свързани със семейството, и договори за гъвкаво работно време за родители, полагащи грижи за децата си.

Тези разпоредби постепенно налагат правни стандарти във всички държави-членки на ЕС, гарантиращи широка защита на жените от дискриминация.

Понастоящем **Директива 2006/54/ЕО относно прилагането на принципа на равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в заетостта и професията** (преработена) представлява основното законодателство по този въпрос, което отменя и заменя редица предишни директиви.<sup>2</sup>

Настоящата Директива съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равно третиране по отношение на:

- » достъп до заетост, включително преквалификация и професионално обучение
- » условия на труд, включително заплащане
- » професионални схеми за социално осигуряване.

Освен това тя потвърждава ключовите концепции за пряка и непряка дискриминация и предвижда създаването в държавите-членки на органи, отговорни за насърчаване на равното третиране на жените и мъжете.

## КАРЕ 2 – ПРЯКА И НЕПРЯКА ДИСКРИМИНАЦИЯ

### *Какво е пряка дискриминация?*

Пряка дискриминация е, когато едно лице се третира по-неблагоприятно по признак пол, отколкото друго е било или би било третирано в подобна ситуация.

**Примери за пряка дискриминация на основание пол** са неблагоприятното отношение към жена (напр. невъзможността за наемане), свързана с бременност/майчинство, или отказ от повишение на работник, тъй като е жена.

### *Какво е непряка дискриминация?*

Непряка дискриминация е, когато очевидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в особено неравностойно положение в сравнение с лицата от другия пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно обосновани с легитимна цел и средствата за постигане на тези цели са подходящи и необходими.

**Примери за непряка дискриминация въз основа на пол** са случаите на минимална височина, необходима за участие в състезание: приемането на подобен критерий за подбор несъмнено облагодетелства повече мъжете, отколкото жените. Друг пример е предоставянето на определена надбавка само за служители на пълен работен ден; жените, които често практикуват работа на непълно работно време, за да постигнат баланс между работата и семейството, ще бъдат почти изключени.

И накрая, през годините много съответни политически документи (стратегии, пътни карти, планове) на Европейската комисия и Европейския парламент изготвиха рамката за работата на Европейския съюз за постигане на пълна равнопоставеност на половете във всички сфери на живота, включително на работното място.

В момента **Стратегията на ЕС за равнопоставеност на половете 2020-2025** г. представя политическите цели и действия за постигане на значителен напредък до 2025 г. към една Европа, където половете са равнопоставени. Сред основните цели са:

- » преодоляване на различията между половете на пазара на труда и постигане на равно участие в различните сектори на икономиката;
- » преодоляване на разликите в заплащането и пенсиите между половете;
- » преодоляване на разликата в грижите за половете
- » постигане на баланс между половете при вземане на решения в политиката и на работното място
- » оспорване на половете стереотипи и прекратяване на насилието, основано на пола.

<sup>2</sup> Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и преквалификация, както и условията на труд; Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните схеми за социално осигуряване; Директива 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателството на държавите-членки, отнасящо се до прилагането на принципа на равно заплащане за мъжете и жените; и Директива 97/80/ЕО от 15 декември 1997 г. относно тежестта на доказване в случаи на дискриминация, основана на пола.

Стратегията потвърждава необходимостта от прилагане на двоен подход в политиките, съчетаващи перспективата за интегриране на принципа на равнопоставеност на половете с позитивни мерки, насочени към жените.

**Интерсекционалността /Intersectionality/** се приема като хоризонтален принцип за изпълнението на тези дейности въз основа на това, че жените са различни и може да се сблъскат с дискриминация въз основа на няколко лични характеристики. Например, една жена мигрант с увреждане може да се сблъска с дискриминация по три основания. Следователно, във всички политики на ЕС ще бъде разгледана взаимосвързаността на пола с други основания за дискриминация.

Проектите и политиките, свързани с равнопоставеността на половете, ще бъдат подкрепяни и финансирани в бюджета на ЕС (2021-2027 г.) чрез редица програми: от специални безвъзмездни средства по **програма „Граждани, равенство, права и ценности“** до големите структурни, социални и кохезионни финансови средства на ЕС.

## 1.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### ОБЩА РАМКА: ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ И НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ ОТНОСНО ПРИНЦИПИТЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ

В България са създадени правови гаранции за равнопоставеност на жените и мъжете, които се съдържат в действащото българско законодателство – в Конституцията на Република България и в специални кодекси и закони.

**Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.)**<sup>3</sup>, съдържа разпоредби за защита от дискриминация, включително и на основата на признак „пол“.

Този закон защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Република България. С чл.4 от ЗЗДискр се регламентира забраната на всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Със ЗЗДискр се дефинира пряка и непряка дискриминация:

Чл. 4. (2) **Пряка дискриминация** е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Чл. 4. (3) **Непряка дискриминация** е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

След приемането на ЗЗДискр. последват промени в **Кодекса на труда** (чл. 8, ал. 3)<sup>4</sup>, с които законовата забрана се надгражда и се разширява обхвата на признаците за проява на дискриминация и не се допуска пряка и непряка дискриминация.

Чл. 8., ал.3, гласи че, при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или

<sup>3</sup> <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135472223>

<sup>4</sup> <https://www.noi.bg/images/bg/legislation/Codes/KT.pdf>

непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време

Принципите за равнопоставеност между половете намират по-нататъшно развитие в **Закона за равните възможности на жените и мъжете**<sup>5</sup>. Законът цели да постигне на пазара на труда реално равенство на двата пола.

Законът за равните възможности на жените и мъжете регламентира насоките на държавните политики за постигане на равнопоставеност.

**(Чл. 2.)** Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете се основава на принципите на:

1. равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот;
2. равен достъп на жените и мъжете до всички ресурси в обществото;
3. равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола;
4. балансирано представителство на жените и мъжете във всички органи, вземащи решения;
5. преодоляване на стереотипите, основани на пола.

В България са регламентирани основни документи за провеждане на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете. Със Закона за равните възможности на жените и мъжете, се регламентира Министерският съвет да определя държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете и да приема **Национална стратегия по равнопоставеност на жените и мъжете**, наричана по-нататък „Национална стратегия“, както и планове за нейното изпълнение (Чл. 5. ) Централните и териториалните органи на изпълнителната власт провеждат политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в съответствие с Националната стратегия по ал. 1.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е основен програмен документ, който очертава стратегическата рамка на националната политика и е израз на политическата ангажираност на българското правителство за осигуряване на условия за равни възможности в различните сфери на живота.

Напредъкът в насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете е отчетен и в **Доклад на Световната банка за 2019 г. „Жени, бизнес и право“**. Съгласно данните в доклада, България е на челно място в световен мащаб по отношение на правната и институционална рамка за насърчаване на равнопоставеността между мъжете и жените и създаване на възможности за жените за развитие в икономически план. В доклада България е посочена като добър пример за страна, въвела отпуск по бащинство, което е от важно значение за споделяне на родителските отговорности, съвместяването на семейния и професионалния живот и насърчаване икономическата активност на жените<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> <https://www.lex.bg/index.php/bg/mobile/ldoc/2136803101>

<sup>6</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019BU.pdf?sequence=7&isAllowed=y>. Доклад на Световната банка за 2019 г. „Жени, бизнес и право“.

## 2. Равнопоставеност на половете при достъп до работа и справяне със сегрегацията на пазара на труда

*Въпреки че разликата между половете в участието на пазара на труда е намаляла с годините, тя продължава да съществува и отразява множество структурни бариери, възпрепятстващи участието на жените на пазара на труда и други неравенства по отношение на качеството и достъпността на платената работа. По-специално, половите стереотипи допринасят силно за сегрегацията на половете на пазара на труда, което ограничава възможностите за заетост на жените и определя статута на тяхната работа. Освен това критериите за подбор при набиране на персонал често отчитат семейното положение на жените. И накрая, някои жени са структурно недостатъчно представени на пазара на труда, често в резултат на пресичането на пола с допълнителни условия на уязвимост или маргинализация, като принадлежност към етническо или религиозно малцинство или имигрантски произход.*

### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** (член 11), държавите–страни по Конвенцията предприемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията срещу жените в областта на заетостта, за да гарантират, въз основа на равенството на мъжете и жените, правото на жените да работят, признато като неотменимо право на всички човешки същества (а), правото на едни и същи възможности за заетост, включително прилагането на едни и същи критерии за подбор в заетостта (б), както и правото на свободен избор на професия и заетост (в).

Освен това, с цел предотвратяване на дискриминацията на жените на основание брак или майчинство и за гарантиране на тяхното ефективно право на труд, държавите–страни по Конвенцията предприемат подходящи мерки за забрана, налагане на санкции и уволнение поради бременност или отпуск по майчинство и дискриминация при уволнения въз основа на семейното положение (чл. 2, а).

Също така **Конвенцията на МОТ относно дискриминацията в труда и професиите № 111**, 1958 г. предвижда ангажимент на страните–членки да провеждат национална политика, предназначена да насърчава равните възможности и отношения в заетостта и професията, с оглед премахване на всякаква дискриминация на основание на пола. Термините „заетост и професия“ включват достъп до заетост и до определени професии (член 2).

В допълнение **Конвенцията на МОТ относно закрилата на майчинството от 2000 г. (№ 183)** изисква всяка държава-членка да приеме подходящи мерки, за да гарантира, че майчинството не представлява източник на дискриминация при достъпа до заетост, в рамките на мерки като: забрана да се изисква тест за бременност или удостоверение за такъв тест, когато една жена кандидатства за работа, освен когато се изисква по отношение на работа, която е забранена или ограничена за бременни или кърмещи жени или когато съществува значителен риск за здравето на жената и детето (чл. 9). Конвенцията също така счита за незаконно работодателят да прекрати трудовото правоотношение на жена по време на бременността или отсъствието ѝ в отпуск или по време на периода след връщането ѝ на работа, освен на основания, които не са свързани с бременността или раждането на детето и неговите последици или кърмене. Тежестта за доказване на причините за уволнение е върху работодателя (чл. 8).

Съгласно **Директива 2006/54/ЕО на ЕС** трябва да се прилага принципът на равни възможности и равно третиране на мъжете и жените във връзка с достъпа до заетост (чл. 1, а). Забрана за пряка или непряка дискриминация на основата на пол в публичния или частния сектор е заявена във връзка с условията за достъп до заетост, включително критерии за подбор и условия за назначаване, независимо от отрасъла на дейност и на всички нива на професионалната йерархия (чл. 14, ал. 1, а) и във връзка със заетостта и условията на труд, включително уволнения (чл. 14, ал. 1, в);

Що се отнася до достъпа до заетост, държавите-членки могат да предвидят, че различното третиране, което се основава на характеристика, свързана с пола, не представлява дискриминация, когато поради естеството на съответните конкретни професионални дейности или контекста, в който се намират, такава характеристика представлява истинско и определящо професионално изискване, при условие, че целта му е легитимна и изискването е пропорционално (чл. 14, ал. 2).

## НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

Европейският съюз взема предвид специфичните нужди на жените в различните си програми и политики и всяка година Европейският социален фонд помага на милиони жени да подобрят достъпа си до работа. Комисията по-специално подкрепя платформи, насърчаващи участието на жените и противодействащи на стереотипи, свързани с пола в сектори, доминирани от мъже.

В момента Европейският съюз предприема действия за засилване на участието на жените в дигиталния сектор. По-специално, Комисията следи участието на жените в цифровата икономика чрез ежегодното **Табло за жените в дигитален план**<sup>7</sup> и прилагане на Министерска декларация за ангажимент на жените в дигиталната сфера<sup>8</sup>. **Европейската мрежа на жени в дигиталната сфера /The European Network for Women in Digital/** стартира през 2018 г., за да могат момичетата и жените в цифровия сектор да си сътрудничат с идеи и опит в тази област.

Европейският съюз също се ангажира да заличи различията между половете в научните изследвания и иновациите. Например програмата „**Хоризонт 2020**“ помага на научноизследователските организации и университети да изпълняват планове за равнопоставеност на половете. Освен това през ноември 2020 г. Комисията създаде **експертна група**, която да формулира конкретни мерки за подобряване на участието на жените в спортния сектор, като даде старт на Обновената стратегическа рамка за равнопоставеност на половете в спорта.<sup>9</sup> /Renewed strategic framework for gender equality in sport/.

И накрая, Европейският съюз предприема също действия за подобряване на заетостта на жените в транспортния сектор. От стартирането си през 2017 г., финансираната от ЕС Жени в транспорта- **Платформа на ЕС за промяна / EU Platform for Change /** <sup>10</sup>, е мрежата, която позволява на организациите да се ангажират с увеличаване на заетостта на жените и да споделят най-добрите практики в този сектор.

## 2.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Икономическата независимост е важно условие за постигане на равнопоставеност на пазара на труда. През последното десетилетие се наблюдава значително подобрение в участието на жените на пазара на труда. COVID-19 изостри съществуващата неравнопоставеност на половете и забави постигнатия напредък. В края на 2020 г. заетостта на жените на пазара на труда бележи намаление, след тенденция на възходящ тренд. Коефициентът на заетост (15-64 г.) на жените достига до 64.3%, при 66% през 2019 г. От началото на 2020 г. разликата в коефициента на заетост между мъжете и

<sup>7</sup> Европейска комисия, Women in Digital Scoreboard, 2020, налично на: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-score-board-2020>

<sup>8</sup> Налична на: [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=58562](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562)

<sup>9</sup> Виж на: [https://ec.europa.eu/sport/news/high-level-group-gender-equality-sport\\_en](https://ec.europa.eu/sport/news/high-level-group-gender-equality-sport_en)

<sup>10</sup> За повече информация, виж: [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en)

жените нараства до 8.2%, което съобщава за по-бавно възстановяване на равнището на заетост при жените, след като през 2018 е от 7.6%.<sup>11</sup>

Най-силен спад на наетите лица се наблюдава в икономическите дейности с доминиране на женска заетост.<sup>12</sup> Това показва непропорционалното въздействие на пандемията върху трудовата заетост.

## 2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Мерките за насърчаване участието на жените на пазара на труда са въведени чрез **Закон за насърчаване на заетостта**, както и програми, проекти и насърчителни мерки за обучение и заетост, които се финансират със средства от държавния бюджет (ДБ) и по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.<sup>13</sup>

Интеграцията на пазара на труда се подпомага чрез широк спектър от услуги за съвместяване на трудовия и семейния живот, насърчаване на връщането на жените на работа след раждане, улеснение и стимулиране на бащите да взимат отпуски за грижа за малки деца.

В Закона за насърчаване на заетостта<sup>14</sup> е регламентирана конкретна мярка (чл. 53а), която осигурява финансови стимули за работодатели, които разкриват работни места и наемат на пълно или непълно работно време самотни родители/осиновители и/или майки/осиновителки с деца до 5-годишна възраст.

**Закон за насърчаване на заетостта, Чл. 53а.** За всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта за работа на пълно или непълно работно време, на работодателя се предоставят суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца.

(2) Работодателят има право да предложи обучение за придобиване на професионална квалификация за наетите лица по ал. 1. За лицата, включени в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална квалификация, на обучаващата институция се предоставят средства съгласно чл. 30а, ал. 2.

*Чл. 30а.от ЗНЗ - За изпълнение на програмите и мерките за насърчаване на заетостта се предоставят средства, предназначени за:*

*1. трудови възнаграждения;*

*2. допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и в нормативните актове по прилагането му.*

В подкрепа на кариерното развитие на родителите са предвидени и възможности за професионално обучение.

Агенцията по заетостта (АЗ) реализира проект „Родители в заетост“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г. Проектът допринася за постигането на по-добър баланс между работа и личен живот при родителите, чрез осигуряване на грижи за техните деца.<sup>15</sup>

**Цел на проекта:** осигуряване на по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на родителите с деца от 0 до 12 годишна възраст и предоставяне на заетост на безработни лица, чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за отглеждане на деца.

<sup>11</sup> <https://www.nsi.bg/bg/content/>, Национален статистически институт, Пазар на труда

<sup>12</sup> <https://knsb-bg.org/index.php/2021/03/12/ravnopostavenostta-mezhdu-pokoleniyata-v-usloviyata-na-covid-19-be-obsadena-na-konferenciya/>, КНСБ, Конференция „Равнопоставеността между поколенията в условията на COVID-19“, 12 март 2021

<sup>13</sup> <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1218>, Национална стратегия за насърчаване равнопоставеността между мъжете и жените

<sup>14</sup> <http://trudipravo.bg/index.php/znanie-za-vas/962-zakon-za-nasarchavane-na-zaetostta>

<sup>15</sup> <https://www.az.government.bg/pages/roditeli-v-zaetost/>

## Целеви групи:

### Родители

Родители на деца от 0 до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, които имат осигурено работно място по трудово/служебно правоотношение или са самонаети/самоосигуряващи се лица, **но към момента полагат грижа за децата си и не са се върнали на работа.**

Многодетни родители (с **три или повече деца на възраст до 12 г.**) на деца от 0 до 12-годишна възраст, **които са се върнали на работните си места**, и децата посещават детски ясли/градини, както и училище.

**Безработни лица, регистрирани в бюро по труда**, които са родители на деца от 0 до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, или многодетни родители на деца от 0- до 12-годишна възраст, посещаващи детски ясли/градини, както и училище

### Детегледачи

Търсещи работа безработни лица - младежи до 29 г. вкл.; търсещи работа, безработни и неактивни лица над 30 г.; лица в неравностойно положение на пазара на труда

Безработните жени имат равен достъп и участват във всички програми, проекти и насърчителни мерки за обучение и заетост, които се финансират със средства от държавния бюджет (ДБ) и по ОП РЧР

Гаранции за равен достъп и възможности за мъжете и жените на пазара на труда са заложили и в разпоредбата на Закона за насърчаване на заетостта (чл. 23), според която при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние. Изключения се допускат само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея.

## 3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ

В изпълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете е разработен **Национален план за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете**.<sup>16</sup> Планът следва принципите, целите и приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. При неговото разработване са взети предвид постигнатите цели и резултати от изпълнението на Националната стратегия, които са отразени в последния Доклад по равнопоставеността на жените и мъжете. Планът цели провеждането на единна политика по равнопоставеност на жените и мъжете чрез включени мерки на институции, социални партньори и организации.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2022 г. обръща внимание на мерките за осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния и личния живот на родители с малки деца и предоставяне на заетост на безработни лица чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за деца, насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица – самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст, развитие на уменията на безработни жени чрез професионално обучение за повишаване на участието им на пазара на труда и др.

<sup>16</sup> <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/ravni-vzmozhnosti/report2019.pdf>, Доклад за равнопоставеност на жените и мъжете за 2019г, МТСП

**ТАБЛИЦА 1 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)**

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	Проект „Родители в заетост“
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	Агенция по заетост, МТСП <a href="https://www.az.government.bg/pages/roditeli-v-zetost/">https://www.az.government.bg/pages/roditeli-v-zetost/</a>
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	Национално
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	<p>Родители</p> <p>Родители на деца от 0- до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, които имат осигурено работно място по трудово/служебно правоотношение или са самонаети/самоосигуряващи се лица, но към момента полагат грижа за децата си и не са се върнали на работа.</p> <p>Многодетни родители (с три или повече деца на възраст до 12 г.) на деца от 0- до 12-годишна възраст, които са се върнали на работните си места, и децата посещават детски ясли/градини, както и училище.</p> <p>Безработни лица, регистрирани в бюро по труда, които са родители на деца от 0- до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, или многодетни родители на деца от 0- до 12-годишна възраст, посещаващи детски ясли/градини, както и училище.</p> <p>Детегледачи</p> <p>Търсещи работа безработни лица - младежи до 29 г. вкл.; търсещи работа, безработни и неактивни лица над 30 г.; лица в неравностойно положение на пазара на труда.</p>
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ ПОЛИТИКАТА/МЯРКАТА)</b>	Агенция по заетост, МТСП
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	<p>Осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния с личния живот на родителите с деца от 0 до 12 годишна възраст и предоставяне на заетост на безработни лица, чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за отглеждане на деца</p> <p>Дейности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Набиране на заявления от родители на дете/деца от 0 до 12-годишна възраст;</li> <li>• Осигуряване на трудово посредничество на безработни родители с дете/ деца;</li> <li>• Подбор на безработни/неактивни лица за определяне на възможностите им за включване в заетост, свързана с полагане на грижи за деца от 0 до 12-годишна възраст;</li> <li>• Организиране на срещи с цел одобрение на безработните/неактивните лица от родителите за полагане на грижи за детето/децата им;</li> <li>• Осигуряване на грижа за децата от 0 до 5 г. вкл., непосещаващи детски ясли, заведения и предучилищни групи, на заети и безработни родители (грижата е допустима до 8 часа на ден);</li> <li>• Осигуряване на грижа за дете/деца от 0 до 12 г., посещаващи детски ясли, заведения, както и училище, на заети и безработни многодетни (вкл. самотни) родители/майки (грижата е допустима до 4 часа на ден);</li> <li>• Методическа подкрепа във връзка с отглеждането на детето/децата;</li> <li>• Информация и комуникация.</li> </ul>
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/МОНИТОРИНГ)</b>	<p>Заложени индикатори за изпълнение до 2023 г:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индикатор за изпълнение: Безработни и неактивни лица – 8 615 бр.</li> <li>• Специфичен индикатор за изпълнение за процедурата: Брой подкрепени родители с деца – 7 667 бр.</li> <li>• Индикатор за резултат: Безработни и неактивни участници, които при напускане на операцията имат работа – 7 667 бр.</li> </ul>

#### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

**ЗЗДискр** - Закона за защита от дискриминация

### 3. Разлика в заплащането на мъжете и жените (Gender pay gap)

Въпреки че в Европа има повече жени, завършили висше образование, отколкото мъже, жените остават слабо представени в по-високоплатените професии. Повече жени, отколкото мъже, работят на нископлатени работни места и сектори и на по-ниски длъжности. Дискриминационните социални норми и стереотипи относно уменията на жените и мъжете, както и подценяването на работата на жените са някои от допринасящите фактори.

Въпреки че принципът на равно заплащане за равен труд или труд с еднаква стойност е заложен в Договорите от 1957 г. и е част от правото на ЕС и гарантира, че има правни средства за защита в случай на дискриминация, жените все още печелят средно по-малко от мъжете.

Следователно премахването на разликата в заплащането между половете изисква преодоляване на всички основни причини, включително по-слабото участие на жените на пазара на труда, невидимия и неплатения труд (жените носят непропорционално тежестта на неплатената работа, която представлява значителен дял от икономическата активност), по-голямото им използване за работа на непълно работно време и прекъсвания в хода на кариерата. И накрая, хоризонталната сегрегация и разликите в заплащането водят до още по-голяма разлика в пенсиите и следователно по-възрастните жени са изложени на по-голям риск от бедност, отколкото мъжете.

#### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Според **CEDAW** държавите-страни по Конвенцията предприемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията срещу жените в областта на заетостта, за да гарантират, въз основа на равенството на мъжете и жените, правото на равно възнаграждение, включително обезщетения, и на равно третиране по отношение на работа с еднаква стойност както и на равнопоставеност при оценката на качеството на работата (чл. 11, г).

Прилагането на принципа на равно възнаграждение за работа с еднаква стойност за всички работници – и мъже, и жени, също се потвърждава от **Конвенцията на МОТ за равно възнаграждение от 1951 г. № 100 (член 2)**.

В **Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС)** е установен принципът на равно заплащане за работниците, било то жени или мъже, за еднакъв труд или труд с еднаква стойност (член 157).

Съгласно **Директива 2006/54/ЕО на ЕС** принципът на равни възможности и равно третиране на мъжете и жените трябва да се прилага по отношение на условията на труд, включително заплащането (чл. 1, б).

За една и съща работа или за работа, с еднаква стойност, пряката и непряката дискриминация по пол по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждение, се елиминира.

По-специално, когато за определяне на заплащането се използва система за класификация на длъжностите, тя се основава на едни и същи критерии както за мъжете, така и за жените и е съставена така, че да изключва всякаква дискриминация по пол (член 4). Забраната за дискриминация по отношение на заплащането е потвърдена и от чл. 14, в).

#### НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

Принципът на равно заплащане за труд с еднаква стойност беше повторен като принцип в Европейския стълб на социалните права през 2017 г. и стана приоритет за действията на Европейската комисия. Европейската комисия предприе задълбочена оценка на съществуващата рамка за равно заплащане за

равен труд или работа с еднаква стойност<sup>17</sup> и започна обществена консултация, за да оцени въздействието както на съществуващото законодателство на ЕС, така и на препоръките за прозрачност на плащанията, за да засили прилагането на принципите за равно заплащане и да се бори с професионалната сегрегация. Поради липса на прозрачност всъщност много жени не знаят или не могат да докажат, че не получават достатъчно заплащане, докато когато има информация за нивата на заплащане, е лесно да се открият пропуски и дискриминация. За тази цел Комисията наскоро внесе **предложение за Директива за засилване на прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд или труд с еднаква стойност между мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и механизми за прилагане** (COM/2021/93). Подобна инициатива засилва правата на служителите да получават повече информация за нивата на заплащане.

**Предложение на Европейската комисия относно обвързващи мерки за прозрачност на заплащането (COM/2021/93).**

## 3.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Правото на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд е залегнало в действащото законодателство в Република България. То се гарантира от правни средства за защита в случай на неговото нарушение.

Въпреки заложените правни гаранции, жените продължават да печелят средно по-малко от мъжете с 13,7%<sup>18</sup>. Тази разлика се обуславя главно от силното присъствие на жените в по-ниско платени отрасли, както и по-слабото им представяне на мениджърски позиции.

Запазването на разликите в заплащането по време на активната трудова възраст води до разлика и в пенсионната възраст. За България тази разлика през 2020г. достига до 23.8%. Очакванията за последиците от COVID-19 са за задълбочаване на различията в заплащането, въпреки прилаганите правителствени политики насочени към запазване на заетостта и доходите, както и допълнителните плащания на заетите на първа линия. Това налага по-бързото приемане на проекта на ЕК за Директива относно прозрачността на заплащането между мъжете и жените, която в подобрения си вид ще ускори напредъка към равенство на заплащането.

На 4 март 2021г. Европейската комисия представи предложение за **Директива на ЕК за засилване приложимостта на принципа „еднакво заплащане за равен труд или труд с една и съща стойност между мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и действени механизми“**, за да се гарантира, че жените и мъжете в ЕС получават равно заплащане за равен труд. В предложението, което е политически приоритет на председателя **Фон дер Лайен**, се определят мерки за прозрачност в заплащането като например, информиране на търсещите работа лица относно заплащането и право да бъдат запознати с нивата на заплащане на работници, полагащи еднакъв труд, както и задължения за големите дружества да докладват разликите в заплащането на жените и мъжете.

С предложението също така се укрепват инструментите, позволяващи на работниците да предявяват правата си, и се улеснява достъпът до правосъдие. Работодателите няма да имат право да питат търсещите работа лица относно заплащането, което са получавали на предишната им работа, и трябва да предоставят свързани със заплащането анонимизирани данни при поискване от страна на работника. Освен това работниците ще имат право на компенсация за дискриминация при заплащането.

Трябва да припомним, че правото на равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност е основополагащ принцип на Европейския съюз от Римския договор през 1957 г.

<sup>17</sup> Evaluation of the relevant provision in Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', SWD (2020)50; Report on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap, COM (2020)101.

<sup>18</sup> НСИ, структурен индикатор, [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)

насам. Изискването за гарантиране на равно заплащане е посочено в член 157 от ДФЕС, както и в Директива относно принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.

Следва да се спомене и фактът, че през март 2014 г. Европейската комисия прие Препоръка относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените. Въпреки това ефективното прилагане и изпълнение на този принцип в практиката продължава да представлява сериозно предизвикателство в Европейския съюз. Европейският парламент и Съветът призоваха многократно за действия в тази област. През юни 2019 г. Съветът призова Комисията да разработи конкретни мерки за подобряване на прозрачността в заплащането.

Така се стигна до разработване на предложение за нов инструмент- Директива за прозрачност при заплащане, която се очаква скоро да бъде приета от ЕП.

## **2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПАТКИ**

В националното законодателство са включени редица международни и европейски правни актове за постигане на равенство в заплащането между мъжете и жените. Равното заплащане за равен труд е основен принцип залегнал в трудовото законодателство (чл.8, ал.3 от Кодекса на труда), възпроизведен и в нормата от ЗЗДискр. (чл.14), съгласно която работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците (по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр). Проблемът е в практическото прилагане на нормите. Проблем са и съществуващи културни стереотипи; липсата на достатъчна политическа воля на държавата за усъвършенстване на правната рамка на колективно трудово договаряне и за действие на институциите за контрол; както и обществените нагласи на социалните партньори за действие и за промяна на съществуващата ситуация.

КТ Чл. 8. При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

ЗЗДискр чл. 4, ал. 1 Работодаателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд.

(2) АLINEЯ 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

(3) Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

## **3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ**

В изпълнение на дейностите в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021 - 2022 г. и в Националния план за действие се включват мерки, насочени към подобряване на информираността по отношение на равнището на заплащане на мъжете и жените по икономически дейности и квалификация.

По-дългото участие на жените в осигуряването е мярка, която ще намали разликата в размерите на пенсиите между двата пола. Мярката за поетапно нарастване на пенсионната възраст се отразява в по-дългото оставане на пазара на труда и съответно по-дългото участие в осигуряването, което има значение за размера на получаваната пенсия. Целта е изравняване на пенсионната възраст на мъжете и жените през 2037 г.

Подписване на колективен трудов договор с национално представителните синдикални организации е заложен като мярка в Министерството на отбраната. Целта е да се утвърди ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите. КНСБ съвместно с МТСП регулярно отчитат постигнатия напредък от включените мерки за намаляване на различията в заплащането в браншовите и на фирмено ниво Колективни трудови договори<sup>19</sup>. Колективното договаряне е ключов инструмент на синдикатите за борба с дискриминацията срещу жени, не на последно място по отношение на достъпа до заетост, заплащането, условията на труд, израстването в кариерата и професионалното обучение. То може да повлияе и при формиране на системи за класификация на професиите и работните заплати, както и при бонуси или обезщетения, свързани с изпълнението.

## ТАБЛИЦА 2 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	Насърчаване на работодателите да наемат на работа самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст (чл. 53а от Закона за насърчаване на заетостта)
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	МТСП, АЗ
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	2021-2022
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	Национално
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ ПОЛИТИКАТА/МЯРКАТА)</b>	МТСП, АЗ, работодатели
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	Осигуряване на финансови стимули за работодатели, които разкриват работни места и наемат на пълно или непълно работно време лица от целевата група; финансиране на част от разходите за труд на работодателите за определен период и осигуряване на възможности за професионално обучение
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/ МОНИТОРИНГ)</b>	Осигуряване на заетост общо на 288 безработни лица за 2021 г. Осигуряване на заетост общо на 130 безработни лица за 2022 г. (по данни от бюджетната прогноза) Свиване на разликата в заплащането между половете и постигане на по-добър баланс между работа и личен живот на родители и/или майки (осиновителки) с малки деца

### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

МТСП – Министерство на труда и социалната политика

АЗ – Агенция по заетост

<sup>19</sup> <https://knsb-bg.org/index.php/2018/11/27/zhenite-v-balgariya-pechelyat-s-144-po-malko-ot-mazhete>, Конференция „Ден на равното заплащане между жените и мъжете – българският отговор“, 2018

## 4. Достъп на жените до образование и професионални обучения

*Образованието е мощен двигател на по-равнопоставените по пол и приобщаващите общества и също така е инструмент за повишаване на осведомеността относно ключовите принципи на равенството между жените и мъжете.*

*Успеваемостта на жените нараства, но цялостното положително развитие се възпира от силната сегрегация между половете и ниската ангажираност с ученето през целия живот.*

*Жените и мъжете в цялото им разнообразие трябва да бъдат свободни да следват избраните от тях образователни и професионални пътища без ограниченията на стереотипните норми за пола. Вместо това жените представляват само 36% от завършилите STEM, въпреки факта, че момичетата надминават момчетата в областта на дигиталната грамотност.*

*Изооставането е отражение на сегрегацията на пазара на труда, определяща доходите на мъжете и жените, перспективите за кариера и условия за труд.*

*Що се отнася до участието в ученето през целия живот, жените са по-склонни да участват в обучението за възрастни, отколкото мъжете в повечето държави, но участието често е ниско сред тези, които биха имали най-голяма полза от образованието и обучението, например, жените с ниски нива на квалификация или жени, заети в несигурна работа.*

### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** държавите–страни по Конвенцията предприемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията и гарантират, въз основа на равенството на мъжете и жените, правото да получат професионално обучение и преквалификация, включително чиракуване, повишено професионално обучение и периодично обучение (член 11, в).

Държавите-участнички предприемат подходящи мерки, за да гарантират на жените равни права с мъжете също в областта на образованието и по-специално: същите условия за професионално ориентиране, за достъп до обучение и за получаване на дипломи в образователните заведения от всички категории (това равенство се осигурява в предучилищно, общо, техническо, професионално и висше техническо образование, както и във всички видове професионално обучение); достъпът до едни и същи учебни програми, едни и същи изпити, преподавателски състав с квалификация по същия стандарт; премахване на всяка стереотипна концепция за ролите на мъжете и жените на всички нива и във всички форми на образование, също и чрез преразглеждане на учебниците и училищните програми; същите възможности да се възползват от стипендии за обучение; същите възможности за достъп до програми за продължаващо образование, включително програми за грамотност за възрастни и за функционална грамотност; организирането на програми за момичета и жени, напуснали училище преждевременно (чл. 10, а) б) в) г) д) е).

Също така **Конвенцията на МОТ за дискриминация № 111, 1958** г. предвижда ангажимент на страните–членки да провеждат национална политика, предназначена да насърчава равенството на възможностите и третирането по отношение на заетостта и професията, с оглед премахване на всякаква дискриминация, включително въз основа на пол. Термините „заетост и професия“ включват достъп до професионално обучение и условия за работа (чл. 2).

Принципът на равните възможности и равно третиране на мъжете и жените трябва да се прилага по отношение на достъпа до професионално обучение (чл. 1, а) също, съгласно **Директива на ЕС № 54/2006**.

Потвърждава се забрана на пряка или непряка дискриминация въз основа на пол в публичния или частния сектор във връзка с достъпа до всички видове и до всички нива на професионално ориентиране,

професионално обучение, повишено професионално обучение и преквалификация, включително практически трудов опит (член 14). параграф 1, б).

И накрая, за да се предотврати дискриминация, Директивата призовава държавите-членки да насърчават работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация по признак пол, включително при професионално обучение и кариерно издигане (член 26).

## НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

Първият принцип на Европейския стълб на социалните права гласи, че всеки в ЕС има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, за да придобие и поддържа умения, които дават възможност на жените и мъжете да участват пълноценно в обществото и успешно да управляват преходите в трудовия пазар. Актуализираната **Програма за Европа /Agenda for Europe/**<sup>20</sup> изпълнява този принцип, като помага на хората да развиват и разширяват уменията си през целия си живот, като също така помага за справяне с хоризонталната сегрегация, **стереотипите и различията между половете** в образованието и обучението. Освен това **Програма за Европа** се ангажира да повиши привлекателността на STEM обучението и кариерата, с целенасочени действия за привличане на момичета и жени и чрез насърчаване на интердисциплинарен и иновативен подход на преподаване и учене в училищата, професионалното и висшето образование. Също така **Предложението на Комисията за препоръка към Съвета за професионално образование и обучение** от 24 ноември 2020 г. подкрепя целенасочени мерки за подобряване на баланса между половете в традиционно доминирани от мъже или жени професии и се занимава с половите стереотипи. В новата **Комуникация на Комисията за постигане на Европейско образователно пространство до 2025 г. (Commission Communication on Achieving the European Education Area by 2025)** от 30 септември 2020 г. (COM (2020) 625) равенството между половете се предлага като един от ключовите елементи. По-специално изисква се образованието и обучението да станат по-приобщаващи и чувствителни към пола.

И накрая, в настоящата рамка за дигитализация на икономиката и пазара на труда, в която жените са недостатъчно представени, актуализираният **План за действие в областта на дигиталното образование** (COM (2020) 624) **/Digital Education Action Plan/** и изпълнението на **Министерската декларация за ангажимент относно „Жени в дигитализацията“ (Ministerial declaration of commitment on ‘Women in Digital’)** допринасят за преодоляване на тези пропуски.

### 4.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

#### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

В образователната система се следват принципите на равнопоставеност и недопускане на различно отношение към полове. Жените представляват около 54% от студентите, като най-силно доминират в области като образование, здравеопазване и социални дейности, хуманитарни науки и изкуства.

Неравномерната концентрация на жените и мъжете в образователната система се отразява на силните различия в икономическите сектори на пазара на труда. Данни на НСИ за 2019 г. показват, че икономическите дейности с най-висок дял на жените сред заетите са: образование (79,6%), хуманно здравеопазване и социална работа (78,3%) и финансови и застрахователни дейности (69,5%), а с най-нисък са в строителството (6%), транспорта, складирането и пощите (17,9%), както и в производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива (22,4%).

Предпочитанието на жените към социалните и хуманитарните науки води до феминизиране на тези

<sup>20</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

професии и до тяхното по-ниско заплащане. Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма със сигурност е стъпка в правилната посока. Основните източници на създаване на стереотипи и предпоставки за неравенства е образователната система и учебното съдържание.

Необходимо е по-добро професионално ориентиране на младежите, както и повече съветници за професионално ориентиране, които да обръщат внимание на проблемите, свързани с неравнопоставеността между половете по отношение на кариерното развитие. Това би насочило младите хора към разчупване на стереотипите.

## **2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ**

Българският закон за образованието, както и ЗЗДискр. гарантират равни права за равностойно образование, включване и равнопоставеност на всички деца и забраняват дискриминацията в предучилищното и училищно образование. Образователните системи се стремят към висока ефективност на образователния процес и определят като своя основна цел осигуряването на равен достъп до образование. Равният достъп се изразява в осигуряване на еднакви възможности за качествено образование на всички ученици, независимо от техния пол, семеен произход, социално-икономически или културен статус. Равенството в образованието означава премахване на препятствията и ограниченията, които не позволяват на учениците да развият пълноценно способностите си и да разгърнат потенциала си, и създаване на условия за ограничаване на дискриминиращото влияние на социалната и семейната среда върху техните постижения.

В самостоятелен раздел от ЗЗДискр. е регламентирана защита при упражняване правото на образование и обучение:

**ЗЗДискр. Чл. 29.** Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация в обучаващите институции.

(2) Ръководителят на обучаваща институция предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал или от учащ се.

**Чл. 35.** (1) Лицата, осъществяващи обучение и възпитание, както и съставителите на учебници и учебни помагала са длъжни да предоставят информация и да прилагат методи на обучение и възпитание по начин, насочен към преодоляване на стереотипи за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществения и семейния живот.

(2) Детските градини, училищата и висшите училища включват в своите образователни програми и планове обучение по проблемите на равенството на жените и мъжете.

(3) Алинея 1 се прилага и за преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи, както и по отношение на лицата с увреждания.

## **3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ**

В Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2019-2020 г. се реализират мерки насочени към участието на жените в обученията - за придобиване на професионална квалификация; обученията за придобиване на ключови компетентности; обучение на работното място (стажуване – за лица с квалификация и без трудов опит в професията, чиракуване под ръководството на наставник – за лица с основно и по-ниско образование и без квалификация); обучение чрез работа (дуално обучение) и др.

През 2021 г. с цел гарантиране правото на обучение и учене през целия живот, заложено в Европейския

стълб за социални права, ще се прилага новата Европейска програма за умения (European Skills Agenda) за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост. В Програмата са заложили цели за повишаване на квалификацията и за преквалификация, които следва да се постигнат през следващите пет години. За постигането на тези цели Програмата предвижда 12 действия, фокусирани върху уменията за работа чрез сътрудничество между държава, бизнес компании и социални партньори, с цел предоставяне на възможности на хората да учат през целия живот, вкл. чрез използване на бюджета на ЕС.

### ТАБЛИЦА 3 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ ПОЛИТИКАТА/ МЯРКАТА)</b>	
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/ МОНИТОРИНГ)</b>	

#### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

## 5. Кариерни пътеки на жените и лидерски позиции

Въпреки постигнатия известен напредък, през последните години продължава недостатъчното представителство на жените в политиката и позициите за вземане на решения в Европейския бизнес и промишленост (т.н.вертикална сегрегация). Наличието на представителство на жени и мъже е от решаващо значение за успешното ръководство и за решаването на сложните предизвикателства.

Фактът, че най-високите длъжности се заемат почти изцяло от мъже, дълго време оформя модел за набиране на персонал по „наследство“, понякога само поради несъзнателно пристрастие.

Успехът на работното място, докато се грижите и за дома, е предизвикателство, особено за жените. Жените често осъществяват решението си да работят и как да работят, полагайки грижи за останалите си задължения и изборът им зависи от това дали и колко тези задължения са споделени с партньор.

Следователно, премахването на разликата между половете за жените на ръководни длъжности изисква премахване на пречките в кариерното развитие чрез съчетаване на законодателни мерки и политики, насочени към подпомагане на кариерата на жените (програми за наставничество, законодателни и незаконодателни мерки за подобряване на баланса между половете в корпоративните бордове, мерки за равно разпределение на отговорностите и грижите по дома, грижите за деца и др.

### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** държавите-членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират на жените равни права с мъжете в областта на образованието, включително същите условия за кариера (член 10, а), както и в областта на заетостта правото на същите привилегии (чл. 11, в).

Също така **Конвенцията на МОТ за дискриминация № 111** от 1958 г. предвижда ангажимент на държавите-членки да провеждат национална политика, предназначена да насърчава равенство на възможностите и третиране по отношение на заетостта и професията, с оглед премахване на всякаква дискриминация, включително въз основа на пол. Термините „заетост и професия“ включват условия за работа (член 2). **Конвенцията на МОТ за защита на майчинството от 2000 г. (№ 183)** изисква на жената да бъде гарантирано правото да се върне на същата позиция или еквивалентна длъжност, платена със същата ставка в края на отпуска по майчинство (член 8).

Съгласно **Директива на ЕС № 54/2006**, принципът на равни възможности и равно третиране на мъжете и жените трябва да се прилага по отношение на достъпа до заетост, включително при повишаване в длъжност (член 1, а).

Забрана на пряка или непряка дискриминация на основата на пол в публичния или частния сектор е заявена във връзка с повишаването в длъжност (член 14, а).

И накрая, за да се предотврати дискриминация, Директивата призовава държавите-членки да насърчават работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация по признак пол и при повишения в длъжност (член 26).

### НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

За да подпомогне премахването на стъкления таван, Комисията внесе през 2012 г. предложение за **Директива за подобряване на баланса между половете в корпоративните бордове (Directive on improving the gender balance on corporate boards)**<sup>21</sup>, което постави цел от минимум 40%

<sup>21</sup> Платформата на ЕС за харти на разнообразието ще служи като платформа за обмен [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en)

избираеми членове от по-слабо представения пол в бордовете на дружествата. Приемането му е един от ангажиментите на Европейската комисия, посочени в Стратегията на ЕС за равнопоставеност на половете 2020-2025 г. Успоредно с това Комисията улеснява обмена на добри практики за постигане на баланс между половете в изпълнителните съвети и ръководните длъжности, като привежда примери за национални или регионални проекти, управлявани от правителства, гражданско общество или частния сектор.

Европейският съюз също разширява възможностите за кариера на жените, като се фокусира върху преодоляването на традиционните предразсъдъци при избора на професия. В тази рамка например чрез проекти, финансирани от ЕСФ, бизнес компаниите, базирани на науката и технологиите, провеждат дни на отворени врати за млади жени, за да им покажат предимствата на техническата кариера. В допълнение, Комисията на ЕС подкрепя държавите членки при разработването и прилагането на по-ефективни стратегии за увеличаване на броя на жените на позиции за вземане на решения чрез Програма за взаимно обучение в областта на равенството между половете<sup>22</sup> и сътрудничество с проекти в целия ЕС, като например **Европейски жени в бордовете (EWoB)**<sup>23</sup>, която е разработила своята програма WELP (овластяване на жените на ръководни позиции), за да улесни промяната към равенство между половете при вземането на решения и представя Индекс за разнообразие на половете на EWoB, измерващ постигането на различни нива на разнообразие и приобщаване на ниво компания и сектор, в целия Европейски съюз.

## 5.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Жените продължават да бъдат по-слабо представени на висши ръководни длъжности в политиката, в бизнеса и в публичните организации. От това губят всички, тъй като решенията за съответните политики не отчитат в достатъчна степен специфичните потребности на жените.

Според проучване на социологическа агенция „Тренд“<sup>24</sup> 38% от българското общество, считат, че жените в България трудно правят кариера.

В сферата на политиката през 2020 г., жените съставляват 35% в правителството и 27% в Парламента. Представителството на жените в управлението на бизнеса към края на 2019 г. е все още недостатъчно за оказване на влияние върху вземаните решения - делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса е 14,3%, а делът на жените ръководители е 26,9%<sup>25</sup>.

### 2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПАТКИ

Един от основните приоритети на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в България 2016 – 2020 е повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост. В началото на периода жените продължават да съставляват огромен дял от работната сила в нископлатените сектори и да бъдат слабо представени на позиции, свързани с вземането на решения.

В Националния план за равнопоставеност между жените и мъжете темата за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение е заложена като приоритетна област. Предвиждат се мерки, насочени към гарантиране на равни възможности за

<sup>22</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en)

<sup>23</sup> <https://europeanwomenonboards.eu/>

<sup>24</sup> <https://bnr.bg/post/101442459/jeni-na-rakovodni-pozicii-ima-li-shans-balgarkata>, Жени на ръководни позиции – възможностите на българката

<sup>25</sup> НСИ по данни на Европейски институт за равенство между половете, през октомври 2019 в ЕС делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса, е 28,8%, делът на жените на старша изпълнителна длъжност е 18,6%. Европейски институт за равенство между половете, Statistical brief: gender balance in largest listed companies

участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения във всички икономически дейности. Включват се мерки за повишаване капацитета на представители на местните власти относно утвърдени национални и европейски механизми и инструменти за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения на местно ниво.

В Националния план за равнопоставеност между жените и мъжете е включена МЯРКА - **Насърчаване на жени с трайни увреждания** (предприемачи) за активно участие в програмата за стартиране на самостоятелна стопанска дейност на Агенция за хората с увреждания, съгласно чл. 46 от ЗХУ

Цел, задачи и дейности по мярката:

Постигане на ефективно пълноправно включване на хората с увреждания във всички сфери на обществения живот, чрез рехабилитация и интеграция. Осигуряване на професионално обучение и рехабилитация с оглед създаване и/или повишаване възможностите и мотивацията им за трудова реализация. Основни задачи: Създаване на предпоставки за пълноценна рехабилитация и пълноправно включване на хората с увреждания; Осигуряване на равни възможности за хората с увреждания за култура, спорт, туризъм; Разработки, подпомагащи работата на и с хора с трайни увреждания, тяхното адаптиране и интеграция; Организиране на панаири, специализирани трудови борси, икономически форуми и събития, насочени към промяна на обществените възприятия за хората с увреждания като пълноправни граждани.

Очаквани резултати:

- » Пълноправно включени хора с увреждания в обществото, чрез участието им в мероприятия, организирани от НПО.
- » Пълноценно рехабилитирани хора с трайни увреждания.
- » Осигурени социални услуги в общността от НПО.
- » Придобити умения, които дават възможност за по-голяма самостоятелност на хората с увреждания.

**МЯРКА - Усъвършенстване на нормативната база за по-добро съвместяване на професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.** Целта е:

Транспониране на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно съвместяването между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета чрез:

- » Разработване на проект на Закон за изменение и допълнение на КТ
- » Разработване на проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за работното време почивките и отпуските.

Целта е да се постигне съответствие на националното законодателство с Директива (ЕС) 2019/1158 по отношение на платения годишен отпуск и възможностите за отсъствие от работа по семейни причини.

**МЯРКА - Повишаване капацитета на представители на местните власти относно утвърдени национални и европейски механизми и инструменти за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения на местно ниво.** Целта е: повишаване на знанията и уменията за прилагане на утвърдени практики чрез участие в обучения, уебинари и форуми на Мрежата на Асоциациите на местните власти в Югоизточна Европа (НАЛАС); Съвета на европейските общини и региони (постоянна комисия по равнопоставеност и работна група за равнопоставеност между жените и мъжете на местно ниво); Комитет на регионите на ЕС.

### **3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ**

С оглед гарантиране на равни възможности за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в националните политики се включват редица мерки. Целта е да се повиши капацитетът на представители на институциите и на местните власти относно утвърдени национални и европейски

механизми и инструменти за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения на местно ниво. Провеждат се обучения, уебинари и форуми на Мрежата на Асоциациите на местните власти в Югоизточна Европа (НАЛАС); Съвета на европейските общини и региони (постоянна комисия по равнопоставеност и работна група за равнопоставеност между жените и мъжете на местно ниво); Комитет на регионите на ЕС. Проследяване по индикатори за тенденциите на развитие на процесите по насърчаване на равнопоставеността в процесите на вземане на решения се отчитат в националните доклади по равнопоставеност на половете.

В Националния план за равнопоставеност на половете се включват мерки за осъществяване на сътрудничество с държавни и местни структури, чуждестранни посолства и неправителствени организации по прилагането на международния дневен ред **Жени, мир и сигурност** и политиките за равнопоставеността на жените и мъжете. Целта е провеждане на системни и целеви мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения.

#### ТАБЛИЦА 4 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	Разработване на план за действие относно жените, мира и сигурността (ЖМС) на Министерството на отбраната с.
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	МО
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	Национално
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	Жени в отбраната
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ПОЛИТИКАТА/ МЯРКАТА)</b>	Министерство на отбраната
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	Постигане на баланс между жените и мъжете по икономически сектори и професии, преодоляване на хоризонталната и вертикалната сегрегация по пол на пазара на труда и отчитане на новите предизвикателства
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/ МОНИТОРИНГ)</b>	Проследяване по индикатори на тенденциите на развитие в процесите по насърчаване на равнопоставеността във вземане на решения.

#### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

## 6. Подкрепа за самоосигуряващи се жени

*Овластяването на жените и подобряването на достъпа им до пазара на труда също означава да им се даде възможност да напредват като предприемачи и инвеститори. Политиката на обличаване на ЕС подкрепя предприемачеството на жените, тяхната (ре) интеграция на пазара на труда и равенството между половете в специфични, традиционно мъжки сектори.*

*За да се улесни създаването на женски предприятия, пречките пред участието на жените в икономическия живот трябва да бъдат премахнати и използването на стоки, финансови услуги и достъп до финансиране трябва да бъдат гарантирани за жените въз основа на равенството на мъжете и жените.*

*В допълнение, от решаващо значение е да се подкрепят жените предприемачи/самостоятелно заети лица да се съсредоточат върху новите възможности в цифровата и зелената икономика чрез целеви инструменти, мрежи и предприемаческо обучение.*

## НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** държавите – членки приемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията срещу жените, за да гарантират, въз основа на равенството на мъжете и жените, правото на банкови заеми, ипотeki и други форми на финансов кредит (член 13). Тази разпоредба изисква от държавите задължението да регулират дейността на трети страни, които в много случаи не са публични органи.

**Европейска директива 2010/41/ЕС относно прилагането на принципа на равно третиране между мъжете и жените, извършващи дейност като самостоятелно заети лица** (отменя на Директива 86/613/ЕИО на Съвета), определя рамка за прилагане в държавите-членки на принципа на равно третиране между мъжете и жените, които се занимават със самостоятелна дейност или допринасят за извършването на такава дейност (член 1). Следователно настоящата Директива обхваща и съпрузите на самостоятелно заетите лица или партньорите в живота на самостоятелно заетите лица, които не са служители или бизнес партньори, когато те обикновено участват в дейностите на самостоятелно заетия работник и изпълняват същите задачи или допълнителни задачи (чл. 2).

Принципът на равно третиране, установен от Директивата, забранява пряка или косвена дискриминация по пол, в публичния или частния сектор, по отношение на създаването, оборудването или разширяването на стопанска или самостоятелно заета дейност (член 4).

Също така в тази област държавите-членки могат да поддържат или приемат мерки (позитивни действия), например насочени към насърчаване на предприемаческите инициативи на жените, с оглед гарантиране на пълно равенство на практика между мъжете и жените в трудовия живот (член 5).

Съгласно Директивата държавите-членки осигуряват на самонаетите жени и съпрузите и партньорите в живота обезщетения за майчинство (член 8), за да отпуснат достатъчно обезщетение за майчинство, което позволява прекъсване на професионалната им дейност в случай на бременност или майчинство най-малко 14 седмици. На съпрузите и партньорите също е осигурена социална закрила (чл. 7).

Съдебни или административни производства следва да бъдат достъпни за всички лица, които смятат, че са претърпели загуба или щета в резултат на неспазване на принципа на равно третиране (член 9) и държавите-членки въвеждат компенсаторни или репарационни мерки за загуба или щета, понесена от лице в резултат на дискриминация по пол (член 10).

Забраната за пряка или непряка дискриминация въз основа на пол във връзка с условията за достъп до самостоятелна заетост е посочена и в **Директива 2006/54/ЕО** (член 14, параграф 1, в).

Съгласно **Директива 2004/113/ЕО, прилагаща принципа на равно третиране между мъжете и жените при достъпа и предлагането на стоки и услуги**, не трябва да има непряка дискриминация или пряка дискриминация въз основа на пол, включително по-неблагоприятно отношение към жените

по причини бременност и майчинство (чл. 4, ал. 1 а), б).

Тази разпоредба не засяга по-благоприятните разпоредби относно защитата на жените по отношение на бременността и майчинството (член 4, параграф 2). Освен това се допускат различия в третирането, ако предоставянето на стоки и услуги изключително или предимно на членове от един пол е оправдано от законна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими (член 4, параграф 5), както и принципът на равно третиране не възпрепятства никоя държава-членка да поддържа или приема специфични мерки (позитивни действия) за предотвратяване или компенсиране на неблагоприятни условия, свързани с пола (член 6) с оглед осигуряване на пълно равенство на практика между мъжете и жените.

И накрая, във всички нови договори Директивата уточнява, че използването на пола като фактор при изчисляването на премиите и обезщетенията за целите на застраховането и свързаните с него финансови услуги не води до разлики в премиите и обезщетенията на физическите лица (член 5).

## НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

Европейският социален фонд (ЕСФ) насърчава предприемачеството чрез услуги за финансова и бизнес подкрепа. В тази рамка се предоставя целенасочена подкрепа на недостатъчно представени и групи в неравностойно положение, включително жени предприемачи. ЕСФ също така насърчава предприемачеството като начин за трудов живот. По-специално жените в селските райони се подкрепят при създаването на туристически дейности, както и на хората (особено на жените) с деца се предлагат ИТ умения за създаване на онлайн и домашен бизнес.

Целевите мерки, насърчаващи участието на жените в иновациите, ще бъдат разработени в рамките на „Хоризонт Европа - Европейски съвет за иновации“ (**Horizon Europe - European Innovation Council**) - ключова програма за финансиране от ЕС на научни изследвания и иновации. Тези мерки включват пилотен проект за насърчаване на ръководени от жени стартиращи предприятия и иновативни малки и средни предприятия през 2020 г.<sup>26</sup>

В рамките на Европейската стратегия 2020-2025 г. Комисията също така насърчава присъствието на жени на позиции за вземане на решения във фондове за частен капитал и рисков капитал и подкрепя фондове, инвестиращи в портфейли, разнообразни по пол. Европейската комисия ще стартира **инициатива за финансиране, свързана с пола, по програмата InvestEU**, за да стимулира финансирането на компании, ръководени от жени.

В допълнение, актуализираната **Програма за Европа** подчертава, че Комисията на ЕС ще стартира **Европейска акция за предприемачески умения (European action on entrepreneurship skills)**, която включва свързване на съществуващи мрежи, за да се осигури европейска предприемаческа подкрепа за амбициозни предприемачи, като се фокусира върху **младите жени предприемачи** и възможностите за самостоятелна заетост в цифрова и зелена икономика. Тя ще включва и платформа с онлайн ресурси за предприемачески умения и възможности за сътрудничество. За тази цел подкрепата ще бъде осигурена от политиката на сближаване на ЕС.

И накрая, през годините се предоставят много подходящи европейски инструменти и мрежи за подпомагане на женското предприемачество: **Европейска мрежа за насърчаване на женското предприемачество (WES),<sup>27</sup> Европейска мрежа на посланиците на женското предприемачество<sup>28</sup>;**

<sup>26</sup> <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>

<sup>27</sup> Това е политическа мрежа с членове от 31 европейски държави (държавите от ЕС, Исландия, Норвегия и Турция), чиито делегати представляват националните правителства и институции.

<sup>28</sup> Стартирана през 2009г., тя се състои от около 270 предприемачи от 22 европейски държави, с цел да действат като модели за подражание, като разказват тяхната история за повишаване на осведомеността и насърчаване на предприемачеството като възможност за кариера за жени от всички възрасти.

**и Европейска мрежа от ментори за жени предприемачи**<sup>29</sup>. Общоевропейската онлайн платформа Wegate стартира през септември 2016 г., за да предостави информация и връзки за достъп до обучение, наставничество, съвети и възможности за жени в бизнес мрежи; **Enterprise Europe Network (EEN)**, която има група за женско предприемачество във Facebook, събира 21 партньорски организации в 14 държави. Групата свързва жените предприемачи с дейностите в мрежата за подпомагане на бизнеса и иновациите и предоставя конкретни услуги, като бизнес партньорство, достъп до чужди пазари и др.; **Европейска общност от жени бизнес ангели и жени предприемачи** - създадена през 2017 г. посредством 4 проекта, обхващащи 14 държави от ЕС и финансирани от Европейския парламент - за подпомагане на жените предприемачи при достъпа до алтернативни източници на финансиране.

**Horizon Europe - European Innovation Council**  
**Хоризонт Европа - Европейски съвет за иновации**

## 6.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Националната култура в България все още не е достатъчно подкрепяща за жените предприемачи; не насърчава жените да се ангажират с предприемачество и да напредват в кариерата си. Най-голямото финансово предизвикателство за младите жени предприемачи е достъпът до финансиране, последвано от липса на спестявания и високи лихвени нива. Най-голямата бариера от гледна точка на компетенциите е липсата на информация относно как да се стартира бизнес, последвана от липса на предприемачески умения.<sup>30</sup> Делът на самостоятелно заетите лица през 2020 г. е 6.7%, като от тях, жените са представлявали 35%<sup>31</sup>. Съгласно анализ на Центъра за икономическо развитие, в България около 1/3 от малките фирми са собственост на жени. Българките управляват фирми в търговията и услугите, расте обаче броят на консултантските фирми<sup>32</sup>. Данните от изследване показват, че само 36% от жените в България, които имат собствен бизнес са използвали схеми за финансиране.

### 2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Държавната политика подпомага създаването на бизнес сред различни целеви групи като жени, младежи и възрастни хора, чрез План за действие „Предприемачество 2020 г“, приет през 2015г. Въпреки това, в много от персонализираните действия, описани в плана, липсва конкретика. Повечето са програми за обучение и обикновено са отворени за всички.

Визията на Министерството на икономиката е в посока повишаване на конкурентоспособността на фирмите, ръководени от жени; увеличаване на дела на фирмите, управлявани от жени; инвестиране в курсове за повишаване на квалификацията и управленските умения и други. Основните източници за достъп до финансиране са ОП «Иновации и конкурентоспособност» (2014-2020), ОП «Управление на човешките ресурси» (2014-2020) и програма COSME (2014-2020).

### 3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ

Подкрепата за женското предприемачество от Министерството на икономиката се осъществява чрез мерките, предвидени в Плана за действие за предприемачество 2020 за България.

<sup>29</sup> Мрежата на менторите беше открита през 2011 г. (70 европейски държави са част от нея). Тази мрежа предоставя съвети и подкрепя на жените предприемачи относно стартирането, управлението и растежа на техния бизнес в ранните фази.

<sup>30</sup> [https://www.rapiv.org/files/BULGARIA%20SoC\\_Bulgarian.pdf](https://www.rapiv.org/files/BULGARIA%20SoC_Bulgarian.pdf), Проучване на състоянието на подкрепата на младите жени предприемачи, Жените в бизнеса, 2018, Варна

<sup>31</sup> НСИ и собствени изчисления, <https://www.nsi.bg/bg/>

<sup>32</sup> Доклад, Жените ръководители, <https://www.bcci.bg/bulgarian/projects/ewn/Women-on-board.pdf>

Мерките за подкрепа на женското предприемачество са представени по BG16RFOP002-2.024 „Насърчаване на предприемачеството“<sup>33</sup>, която цели да създаде и развие нови предприятия в приоритетните сектори на Националната стратегия за насърчаване на малките и средни предприятия 2014-2020 и специфични сфери, отнасящи се до преодоляването на европейски и регионални предизвикателства. Процедурата дава приоритет на млади жени предприемачи до 29 години.

През 2021 г. ще продължи реализацията на мерки по Закона за насърчаване на заетостта в малките и средните предприятия. На безработните лица с право на парично обезщетение за безработица и желаещи самостоятелно или заедно с други лица да започнат стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги ще се предоставят средства за разходи за наемане на друго безработно лице без право на парично обезщетение. Ще продължи предоставянето на стимули на работодатели на микропредприятия за първите 5 разкрити работни места.

**Мерките от Плана за действие за „Предприемачество 2020 - България“ включват следното:**

Област на действие №3 - „Укрепване на предприемаческата култура в Европа за растежа на едно ново поколение от предприемачи“. Тук са включени 6 мерки. Те са свързани с насърчаване и популяризиране на предприемачеството в България, разработване на стратегия за насърчаване на женското предприемачество, подкрепа за мрежа от жени предприемачи, подкрепа за заетост на хората, които се грижат за деца и други зависими членове на семейството, създаване на механизъм за обмен на опита и уменията на по-възрастните предприемачи към нови предприемачи и насърчаване на предприемачеството за безработни младежи под 29 години.

## ТАБЛИЦА 5 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ПОЛИТИКАТА/МЯРКАТА)</b>	
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/МОНИТОРИНГ)</b>	

## 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

<sup>33</sup> <https://opic.bg/procedure/bg16rfop002-2024-nasrchavane-na-predpriemachestvoto>

## 7. Защита на майчинството и баланс между професионален и личен живот и за двамата родители

През годините беше разработена система за защита на бременни работнички, такива, които наскоро са родили или кърмят, поради факта, че се нуждаят от специфични мерки по отношение на тяхната безопасност и здраве и за избягване на някои видове дейности, които могат да представляват специфичен риск. Системата за защита също предвижда за бременните работнички право на отпуск по майчинство. Тази система за защита не противоречи на Директивите относно равното третиране на мъжете и жените. Балансът между професионалния и личния живот остава значително предизвикателство за много родители и работници с отговорности, свързани с грижа, по-специално поради нарастващото разпространение на удълженото работно време и променящите се работни графици с отрицателно въздействие, особено върху заетостта на жените.

Отговорностите за полагане на грижи всъщност са някои от основните причини, поради които жените са склонни да работят по-малко от мъжете и в по-нископлатени сектори, да правят повече почивки в кариерата и да имат по-малко и по-бавни повишения.

Поради това подобряването на баланса между професионалния и личния живот на всички работници (жени и мъже) и насърчаването на равните грижи между родителите са от решаващо значение за преодоляване на различията между половете на пазара на труда. И двамата родители трябва да се чувстват отговорни и да имат права, когато става въпрос за грижи за семейството.

Понастоящем липсата на платено бащинство и родителски отпуск в много държави-членки допринася за ниското използване на отпуските от бащите.

Следователно родителските отпуски и гъвкавите условия на труд за всички работници са сред най-ефективните мерки за насърчаване на баланса между професионалния и личния живот и равното разпределение на грижите и отговорностите между родителите.

### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** (чл. 11, ал. 2, а, б, в, г), с цел предотвратяване на дискриминацията срещу жените въз основа на брак или майчинство и за гарантиране на тяхното ефективно право на труд, държавите-страни по Конвенцията предприемат подходящи мерки с цел да се забрани уволнението поради бременност или отпуск по майчинство и дискриминация при уволнения въз основа на семейното положение, да се въведе отпуск по майчинство със заплащане без загуба на предишна заетост, да се насърчи предоставянето на мрежа от детски заведения, които дават възможност на родителите да комбинират семейни и трудови отговорности, както и да осигурят специална защита на жените по време на бременност при вредни за тях видове работа.

**Конвенцията на МОТ за защита на майчинството от 2000 г. (№ 183)** постановява, че всяка страна-член приема подходящи мерки, за да гарантира, че бременните или кърмещите жени не са задължени да извършват работа, за която е установено, че вреди на здравето на майката или детето, или когато оценката е установила значителен риск за тях (чл. 3). Жените имат право на период на отпуск по майчинство не по-малък от 14 седмици (включително задължителен период от шест седмици след раждането, освен ако на национално ниво не е уговорено друго (чл. 4)), както и имат право на отпуск в случай на заболяване или усложнения (чл. 5). И в двата случая, съгласно чл. 6, на жените се предоставят парични обезщетения и размерът на тези обезщетения за отпуск по майчинство не трябва да бъде по-малък от две трети от предишните доходи на жената. Паричните обезщетения също така гарантират, че жената може да поддържа себе си и детето си в подходящи здравословни условия и с подходящ стандарт на живот. Когато една жена не отговаря на условията за получаване на парични обезщетения съгласно националното законодателство, тя има право на адекватни помощи от фондовете за социално

подпомагане. И накрая, на жената и нейното дете се предоставят медицински обезщетения, които включват пренатални, раждащи и постнатални грижи, както и хоспитализация, когато е необходимо. На жената се предоставя също право на една или повече дневни почивки или дневно намаляване на часовете на работа, за да кърми детето си и тези почивки или съкращения се отчитат като работно време и съответно се възнаграждават (чл. 10).

По отношение на разпоредбите относно майчинството и дискриминацията за достъп до заетост (чл. 9) и правото да се върнете на същата позиция след майчинство (чл. 8) вижте предишната тема относно равенството между половете при достъпа до работа и кариерните пътища на жените и ръководните длъжности.

**Директива 92/85/ЕИО относно въвеждането на мерки за насърчаване на подобренията в безопасността и здравето при работа на бременни работнички и работнички, които наскоро са родили или кърмят**, предвижда задължение на работодателя да преценява всички рискове от дейността за безопасността или здравето на работника и ако е необходимо временно да променя условията на труд и/или работното време на работника или да го/я премести на друга работа (чл. 4, 5). Директивата предвижда също случаи, в които уволнението е забранено (чл. 6), забрана за нощен труд (чл. 7), право на отпуск по майчинство за най-малко 14 седмици (чл. 8), забрана за уволнение през периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство (чл. 10) и специфични трудови права, свързани с трудовия договор, включително заплащане и/или правото на адекватна помощ (чл. 11).

**Директива 2006/54/ЕО** регламентира връщането от отпуск по майчинство (чл.15). В него се посочва, че една жена в отпуск по майчинство има право след края на периода на този отпуск да се върне на работа или на равностойно работно място при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобрение в условията на труд, на които тя би имала право по време на отсъствието си.

Директивата също така предоставя правото на държавите-членки да признаят отпуск по бащинство и осиновяване, като посочва, че те предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняване на тези права и гарантират, че в края на този отпуск те имат право да се върнат на работа или на равностойно работно място при условия, които са не по-малко благоприятни за тях, и да се възползват от всяко подобрение на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си (член 16).

**Неотдавнашната Европейска директива 2019/1158 относно баланса между професионален и личен живот за родители и полагащи грижи** (отменяща Директива 2010/18/ЕС на Съвета<sup>34</sup>) определя минимални изисквания, свързани с отпуск по бащинство, предвиден за 10 работни дни по случай раждането на детето на работника (чл. 4), родителски отпуск - индивидуално право, количествено определено най-малко на четири месеца за всеки родител, от които два непрекъснати месеца и които могат да бъдат поискани по гъвкав начин (чл. 5) и отпуск за полагащи грижи, предвиден за пет работни дни годишно (чл. 6), правото на отсъствие от работа поради непреодолима сила по неотложни семейни причини (чл. 7). Настоящата Директива също така предоставя правото на плащане или надбавка за работници, които упражняват правото си на отпуск (чл. 8) и правото да изискват гъвкави условия за работа за работници с деца над 8 години и настойници (чл. 9).

Всички права за заетост се запазват по време на отпуските или почивките от работа, а в края на отпуските работниците имат право да се върнат на работа или на еквивалентни длъжности при не по-малко благоприятни условия и да се възползват от всяко подобрение на условията на труд (чл. 10). Всякакви дискриминации на основание, че са взели отпуск или са почивали по време на работа, следва да бъдат забранени (чл. 11), както и уволнение на работници по същите причини (чл. 12).

<sup>34</sup> Основава се на правила, заложи в Директива 2010/18/ЕС, и ги допълва чрез укрепване на съществуващите права и чрез въвеждане на нови права

## НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

Недостатъчният достъп до качествени и достъпни грижи и неравномерното разпределение на грижите между родителите са два от основните двигатели на неравенството между половете на пазара на труда.

**Целите от Барселона за висококачествени и достъпни грижи за деца**, поставени през 2002г. от Европейския съвет, са формирали през годините решаваща част от стратегията на Европейската комисия за гарантиране на пълноценното участие на жените на пазара на труда. Тези цели днес са почти постигнати, но някои държави-членки значително изостават.<sup>35</sup> Поради тези причини Комисията ще преразгледа целите от Барселона през 2022 г., за да осигури по-нататъшно сближаване между държавите-членки относно образованието и грижите в ранна детска възраст. Освен това Комисията продължава да подкрепя работата на държавите членки за подобряване на наличността и достъпността на качествени грижи за деца и други зависими лица чрез инвестиции от Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие, програмата InvestEU и Европейския земеделски фонд за Развитие на селските райони.

Принципите за равнопоставеност на половете и баланс между професионален и личен живот в момента са потвърдени в **Европейския стълб на социалните права**, обявен от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. и в най-новия **Европейски стълб на Плана за действие за социални права - European Pillar of Social Rights Action Plan (COM (2021) 102 окончателен)**<sup>36</sup>, представен от Европейската комисия през 2021 г.

### European Pillar of Social Rights Action Plan

#### Европейски стълб на Плана за действие за социални права

## 7.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Политиката за съвместяване на професионалния и семейния живот, която провежда българската държава, насърчава услугите за отглеждането на деца или зависими членове на семейството; споделянето на семейните отговорности между мъжете и жените; стимулите за наемането на безработни майки и/или с малки деца; включването на жените в различни форми на учене през целия живот; развитието на гъвкави форми на заетост, др.

Предприети са промени на националното законодателство за насърчаване на връщането на жените на работа след раждане; улеснение и стимулиране на бащите да взимат отпуски за грижа за малки деца.

Неравното разпределение на отговорностите между жените и мъжете при полагането на грижи е причина за разликата в заетостта. Тази разлика нараства значително, когато семействата се сдобият с деца, което отразява трудностите, изпитвани от жените при съвместяването на работата с отговорностите, свързани с отглеждането на деца и полагането на грижи. За 2018 г. коефициентът на заетост на жените (на 15-64 навършени години) с най-малко едно дете под 7 години е с 8.1 процентни пункта по-нисък от коефициента на заетост на жените от същата възрастова група без деца.

### 2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Комплексът от правни норми гарантира особения статут и закрила на жената майка, семейството и майчинството, равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, квалификацията

<sup>35</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

<sup>36</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

и условията на труд, съдържащи се в различни нормативни документи, основите на които са в Конституцията на Република България, Закона за защита от дискриминация, Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за равнопоставеност на половете, Национална стратегия за насърчаване равнопоставеността на половете (2009-2015 г.) и др.

В Кодекса на труда има разгърната система от норми, които са в съответствие с европейските стандарти и гарантират закрила на жената-майка, равното третиране на мъжете и жените по отношение на заетостта, квалификацията и условията на труд. Основната функция на тези разпоредби е да облекчат работещите жени, грижещи се за деца и зависими членове на семейството. В тази насока са нормите, засягащи полагането на нощен и извънреден труд от майки с деца до 6 г. възраст и командировките на майки с деца до 3 г. възраст.

България е една от държавите с най-висок размер на отпуск поради бременност и раждане, както и за отглеждане на дете до 2 год. възраст, който може да се ползва и от бащата или от един от техните родители, ако работят по трудово правоотношение. Има възможност за допълнително обезщетение, ако този отпуск се прекъсне и не се ползва от никого. Това мотивира майката да се върне по-бързо на работа. В България бащинския отпуск при раждане е в размер на 15 дни от датата на изписване на детето от лечебното заведение.

#### **Бащата има право на отпуск и обезщетение при раждане на дете**

Съгласно чл.163, ал.8 от КТ при раждане на дете, бащите работещи по трудов договор имат право на 15 календарни дни отпуск, считано от деня на изписването на детето от лечебното заведение, съгласно, ако:

- » са в брак с майката на детето;
- » или живеят в едно домакинство с нея.

Важно е да се знае, че отпускът при раждане на дете на бащата се заявява и ползва в календарни дни. Отпускът има специалното предназначение бащата да се грижи за детето веднага след изписването му от лечебното заведение и затова не може да се отлага за по-късен период.

Бащите, осигурени за общо заболяване и майчинство имат право и на парично обезщетение, което се заплаща от бюджета на държавното обществено осигуряване, ако имат 12 месеца осигурителен стаж, като осигурени за този риск.

#### **Паричното обезщетение бащата получава независимо от обезщетението, което получава майката на детето.**

В отговор на пандемията от COVID-19 за подкрепа на семейства с деца бяха предприети спешни мерки за справяне с предизвикателствата, насочени от една страна към подкрепа и стимулиране на бизнеса, включително и с цел запазване на работните места, а от друга – към съвместяване на трудовия и семейния живот и към осигуряване на материална подкрепа на нуждаещите се лица.

### **3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ**

Прилаганите на пазара на труда политики чрез Национален план за действие по заетостта и редицата програми, мерки и схеми по ОП РЧР 2014 – 2020 год. са насочени към подобряване на синхрона между личния и семейния живот.

През 2021г. продължава осигуряването на месечна целева помощ за родители на деца до 14-годишна възраст, които имат принос към осигурителната система, и които в условията на обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, при затваряне на учебно/детско заведение трябва да останат вкъщи, за да се грижат за децата си, тъй като не могат да извършват дистанционна работа от вкъщи и нямат възможност да ползват платен отпуск. Право на новата помощ имат и семейства, в които двамата или единият от родителите са останали без работа, но нямат право на обезщетение за

безработица; които се самоосигуряват, но не могат да работят поради въведените ограничения във връзка с извънредното положение или извънредната епидемична обстановка; както и семейства на роднини и/или близки и приемни семейства, в които има настанени деца, спрямо които е предприета временна мярка за закрила по Закона за закрила на детето, ако семействата отговарят и на другите условия за отпускане на помощта.

**Разпоредби в КТ, които могат да се надградят с колективен трудов договор при наличие на синдикална организация във фирмата/организацията**

### **Работно време, режим на работа, отпуски**

**Разпределението на работното време** съгласно чл. 139, който визиращ установяване на работно време с променливи граници, ако в предприятието организацията на труда позволява това, се препоръчва:

- » с колективен трудов договор да се договори въвеждане на работно време с променливи граници по искане на работник или служител, тогава, когато това се налага, с оглед съчетаване на техния трудов и семеен живот. Следва да се вземат предвид натовареността на останалите работници и особеностите на технологията и организацията на производството. Механизмът на приложение на тази практика следва да се урежда чрез КТД и вътрешни правила за организация на работното време и отпуските.

### **Организацията на работното време**

- » чрез колективен трудов договор е възможно да се договори правото на работника или служителя, ако поиска да отсъства от работа през определени часове от работния ден в рамките на работната седмица или месеца, които да се компенсират с работа през други дни от работната седмица или месец, без да се променя размерът на месечното трудово възнаграждение.
- » с колективен трудов договор, по аналогия със сумираното изчисляване на работното време, да се договорят типови режими на работно време, които могат да се въведат за отделни работници или служители (по тяхно искане) тогава, когато това се налага, с оглед съчетаване на техния трудов и семеен живот.
- » В процеса на колективното договаряне е възможно да се договори намалено месечно работно време за всички работници и служители. Такава практика вече съществува в някои предприятия в България, в които е договорено последният петък от месеца да бъде с намалено работно време.

### **Работа на смени**

КТ Чл. 141, *Когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени.*

Съгласно чл. 141 КТ е възможно да се договори в КТД по искане на работник или служител, когато това се налага, за определени периоди той да се включва в графици за работа в дневна или предпочитана от него смяна.

### **Недопустимост на извънредния и нощния труд**

Трудовото законодателство урежда правото на майките с деца до 6 г. възраст, както и майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им да не упражняват извънреден труд.

### **Надомна работа**

**КТ Чл. 312, ал. 1** посочва, че **работничка или служителка - майка на малко дете, до навършване на 6-годишна възраст на детето, има право да работи надомно при същия или при друг**

**работодател.** Когато работничката или служителката по предходната алинея премине на надомна работа при същия работодател, той е длъжен след като престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, да ѝ осигури работата, която е изпълнявала преди това, а ако длъжността е съкратена - с нейно съгласие, друга подходяща работа (ал. 2). Когато работничката или служителката по ал. 1 премине на надомна работа при друг работодател, трудовото правоотношение с работодателя, при когото е на работа към деня на преминаването, не се прекратява, а работничката или служителката се намира в неплатен отпуск. Когато тя престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, неплатеният отпуск се прекратява. Ако длъжността е съкратена, работодателят, с нейно съгласие, ѝ осигурява друга подходяща работа (ал. 3).

Съгласно съществува норма за надомна работа се урежда правото на майка с дете до навършване на 6-години, както и на бащи (чл. 313 КТ). **Според Закона за закрила на детето родителите са длъжни да не оставят без надзор и грижа деца до 12-годишна възраст и носят наказателна отговорност ако се създава опасност за физическото, психическото и нравственото развитие на детето.** Тези разпоредби дават основание да се надгради съществува норма за надомна работа, като се използва колективното трудово договаряне. Така чрез КТД ще се уреди правото на родители с деца до 12 годишна възраст да работят надомно, по тяхно искане и ако организацията на труда го позволява. От тук следва, да се впише, че работодателят трябва да предостави нужните средства, за да може служителят да работи от дома си и по негово решение отново да се върне на обратния режим, без това да се отрази на трудовото възнаграждение.

## Отпуски

Чл. 168. Ако е уговорено в колективен трудов договор, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Трудовото законодателство дава правото чрез КТД да се урежда допълнителен отпуск за майки с две и повече деца до 18 г. възраст (чл.168). В КТД е възможно да се договорят броя на дните за допълнителен отпуск, но да не се ограничава само за майки с две и повече деца, а да се включат всички родители с деца, без да се взема предвид броят на децата.

**Отпуск по бащинство** е нормативно регламентиран от 15 дни от датата на изписване на детето от лечебното заведение. Чрез КТД може да се договори, бащите на новородени деца до 40 дни да не се командирова на разстояние повече от 100 км от мястото на живее. Тази мярка е от важно значение за споделяне на отговорности по отглеждане на детето, особено през първите дни на новороденото, когато майката има нужда от подкрепа

**ТАБЛИЦА 6 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)**

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	Поддържане и развитие на изградени детски градини на МО във военни гарнизони.
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	Национално
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	Работници в Министерство на отбраната
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ ПОЛИТИКАТА/ МЯРКАТА)</b>	Министерство на отбраната
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	Постигане на по-добър баланс при съвместяването на професионалния и личен живот и намаляване на разликата при полагането на грижи за деца и зависими членове на домакинството, чрез действия за поддържане и развитие на детски градини на Министерство на отбраната във военни гарнизони
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/ МОНИТОРИНГ)</b>	Изграждане на детски градини

#### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

## 8. Социално осигуряване на труда, опазване на здравето и безопасни условия на труд

*Принципът на равно третиране на мъжете и жените по въпросите на социалното осигуряване се отнася до законовите социални схеми, които осигуряват защита срещу рискове от болест, инвалидност, старост, трудови злоупотреби, професионални заболявания и безработица; социално подпомагане, както и схеми за професионално социално осигуряване и сигурност, доколкото са предназначени да допълнят или заменят гореспоменатите законови социални схеми.*

*Правото на безопасност на условията на труд включва също превенция и защита от тормоз и сексуален тормоз. И двете се считат за дискриминация въз основа на пол и противоречат на Европейските правила за равно третиране на мъжете и жените на работното място. Тези форми на дискриминация се срещат не само на работното място, но и при достъп до работа, професионално обучение и повишаване. Тормозът и насилието могат потенциално да засегнат всяко работно място, независимо от размера на компанията, сферата на дейност или формата на трудовия договор.*

### НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ

Съгласно **CEDAW** (Чл. 11) държавите-страни по Конвенцията предприемат всички подходящи мерки за премахване на дискриминацията и гарантират **правото на социално осигуряване**, особено в случаите на пенсиониране, безработица, болест, инвалидност и старост и друга неработоспособност, както и правото на платен отпуск (д); **и правото на защита на здравето и безопасност на условията на труд**, включително защитата на репродуктивната функция.

Неотдавнашната **Конвенция на МОТ № 190 относно премахването на насилието и тормоза в света на труда** (2019 г.) признава, че тормозът на работното място засяга психологическото, физическото и сексуалното здраве на човека. Тя също така признава, че насилието и тормозът могат да попречат на хората - особено на жените - да имат достъп, да останат и да напредват на пазара на труда. Тя призовава държавите да установят специфични мерки с цел защита на работниците (санкции, ефективни механизми за жалби, подкрепа и средства за защита и др.); и да приемат закони и разпоредби, изискващи също работодателите да предприемат подходящи стъпки за предотвратяване на „насилие и тормоз в света на труда“, включително „насилие и тормоз, основани на пола“.

На Европейско равнище **Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 г.** е първото Европейско законодателство **по въпросите на социалното осигуряване**, което утвърждава принципа на равно третиране, тоест забрана за дискриминация по пол, пряко или косвено, позовавайки се по-специално на семейното положение, на **законови схеми**, които осигуряват защита срещу болест, инвалидност, старост, трудови злоупотреби и професионални болести, безработица, както и **социално подпомагане**, доколкото е предвидено за допълване или замяна на първите (чл. 3). Директивата уточнява, че принципът на равно третиране не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените въз основа на майчинство (чл. 4, параграф 2). Освен това са въведени редица други изключения от принципа, за да се даде възможност за положителна дискриминация на жените, прекъснали кариерата си по повод грижи за деца: определяне на пенсионна възраст, придобиване на права на обезщетения след прекъсване на кариерата за грижи за деца, увеличаване на пенсиите за издръжка за съпруги и отпусканите пенсии по наследство.

**Директива 2006/54/ЕО**<sup>37</sup> допълва предишното законодателство, утвърждаващо **принципа на равно третиране в професионалните схеми за социално осигуряване**, обезщетения, които допълват предвидените законови схеми за социално осигуряване или ги заменят; които осигуряват защита срещу болест, инвалидност, старост, включително ранно пенсиониране, производствени аварии и

<sup>37</sup> Настоящата директива преработва основните разпоредби на Директива 86/378/ЕИО на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в професионалните схеми за социално осигуряване)

професионални заболявания, безработица. Те могат да се отнасят до други социални помощи, като обезщетения за оцеляване от злополуки и семейни надбавки, ако тези обезщетения се изплащат от работодателя на работника поради заетостта на последния (чл. 8). Разпоредбите не засягат възможността за предприемане на положителни действия с оглед гарантиране на пълно равенство на практика между мъжете и жените в трудовия живот (чл. 4).

И двете Директиви забраняват пряка или непряка дискриминация въз основа на пол по отношение на: обхвата на тези схеми и условията за достъп до тях; задължението за вноски и изчисляването на вноските; изчисляването на обезщетенията и условията, уреждащи продължителността и запазването на правото на обезщетения.

Правото на безопасност на условията на труд включва **също превенция и защита от тормози и сексуален тормоз**. За тази цел **Директива 2006/54/ЕО (член 26)** уточнява, че държавите -членки насърчават работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация по пол, сред които тормоз и сексуален тормоз на работното място, достъп до заетост, професионално обучение и напредък в кариерата.

## НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ НА ПРИЕТИ ИНСТРУМЕНТИ

В рамките на безопасността на условията на труд, за справяне с тормоза в трудовия контекст, международните и европейските политики насърчават приобщаващ и отчитащ пола подход, който се бори с причините, включително стереотипите по отношение на половете, множествените и пресичащи се форми на дискриминация и неравнопоставените властови отношения, основани на пола. Като работодател Комисията ще приеме нова всеобхватна правна рамка с набор от превантивни и реактивни мерки срещу тормоза на работното място. Пример за добра европейска практика е **@MeTooEP (2018)**, блог, публикуващ анонимни свидетелства за сексуален тормоз в Европейския парламент, където не се споменават нито имената на жертвите, нито на извършителите. Блогът е създаден, за да позволи на жертвите на сексуален тормоз да говорят свободно за насилието, което са срещнали.

**@MeTooEP**

### 8.1. НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ

#### 1. ОПИСАНИЕ НА ТЕМАТА

Жените и момичетата стават по-често жертви на домашно насилие и насилие, основано на пола<sup>38</sup>. Те съставляват по-голямата част от жертвите на трафик на хора и от претърпелите насилие и тормоз на работното място. Наличието на други условия на уязвимост прави по-висока вероятността за жените от сблъсък с насилие, например, наличието на здравословен проблем или увреждане, принадлежност към етническо или религиозно малцинство или мигрантски произход, и др. Липсата на икономическа независимост допълнително завишава уязвимостта на жените. В условията на Ковид-19 насилието над жените има възходящ тренд.

Последиците от насилие и тормоз на работното място несъмнено са проблем, не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото негативните ефекти се проявяват в различни посоки и тяхното въздействие е не само непосредствено, но и дълготрайно. Насилието, тормозът и в частност сексуалният

<sup>38</sup> В България почти всяка четвърта жена (23%) е била жертва на физическо и/или сексуално насилие от страна на партньора си. По данни от 2014 г. на Агенцията на ЕС за основните права.

тормоз може да доведат до намаляване на производителността на труда, влошени отношения и ползване на отпуск или отпуск по болест, за да могат жертвите да се предпазят от въздействието на това явление. Сексуалният тормоз има отрицателно въздействие върху работната среда, върху бизнеса и икономиката като цяло.

## **2. НОРМАТИВНО ТРЕТИРАНЕ И ОСНОВНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРЕПРАТКИ**

Определение за домашно насилие, включително насилие от страна на интимен партньор, е дадено в Закон за защита от домашно насилие /ЗЗДН/ в сила от март 2005 г., който определя домашното насилие, и предоставя мерки за защита срещу него, а също така и мерки за оказване на помощ и подкрепа на жертвите.

**Закон за защита от домашно насилие, Чл. 2. (1)** Домашно насилие е всеки акт на физическо, сексуално, психическо, емоционално или икономическо насилие, както и опитът за такова насилие, принудителното ограничаване на личния живот, личната свобода и личните права, извършени спрямо лица, които се намират в родствена връзка, които са или са били в семейна връзка или във фактическо съпругеско съжителство.

(2) За психическо и емоционално насилие върху дете се смята и всяко домашно насилие, извършено в негово присъствие.

В Закона за защита от дискриминация е дадена законова дефиниция на понятието тормоз и на понятието „сексуален тормоз“. Съгласно разпоредбата на ЗЗДискр. тормозът се счита за дискриминация, т.е. приравнен е на дискриминация; представлява форма на дискриминация. Жертвата на тормоз има право да подаде жалба до Комисията за защита от дискриминация - органът, отговорен за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равни възможности. Това е специализиран публичен орган, който контролира прилагането и спазването на законите за равно третиране.

Жертвата може също да подаде доклад до териториалната дирекция „Инспекция по труда“, придружен от подробна информация по случая.

**ЗЗДискр.Чл. 4.** Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

**ЗЗДискр.Чл. 5.** Тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация.

## **3. НАСТОЯЩИ И БЪДЕЩИ ОБЩИ НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ И СЪОТВЕТНИ ПРИМЕРИ ЗА ПРИЕТИ МЕРКИ/ ИНСТРУМЕНТИ**

В Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете са включени ключови действия за постигане на напредък в борбата с насилието и за защита и подкрепа на жертвите. Приоритетните области са насочени към провеждане на системни и целенасочени политики и мерки за превенция и противодействие на всички форми на домашно насилие, насилие основано на пола, насилие на работното място и др., вкл. онлайн насилие, както и подобряване на защитата на жертвите от насилие. Осигуряване на достъпни и качествени услуги за подкрепа и реинтеграция на лицата, пострадали от насилие и жертвите на трафик на хора; работа с извършители на насилие. Събиране на данни и повишаване на информираността и чувствителността на институциите и обществеността. Укрепване на капацитета, квалификацията и компетентностите на различните специалисти и отговорните

институции за превенция и борба с насилието и подкрепа на жертвите.

Продължават усилията на Агенцията за социално подпомагане (АСП), насочени към реинтеграцията и овластяването на жертвите на трафик на хора и съдействието за оказване на подкрепа на жертвите на домашно насилие.

## ТАБЛИЦА 7 – СЪОТВЕТНА НАЦИОНАЛНА МЯРКА/ИНСТРУМЕНТ/ ПРАКТИКА (ДОБРА ПРАКТИКА)

<b>ЗАГЛАВИЕ НА МЯРКАТА</b>	Подобряване ефикасността на полицейската дейност в областта на домашното насилие и насилието основано на пола
<b>ОРГАН, ОТГОВОРЕН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО</b>	
<b>СРОК НА ИЗПЪЛНЕНИЕ</b>	
<b>ТЕРИТОРИАЛНО ПОКРИТИЕ (НАЦИОНАЛНО, РЕГИОНАЛНО, МЕСТНО)</b>	Национално
<b>ЦЕЛЕВА ГРУПА</b>	полицейски служители
<b>ОСНОВНИ ПАРТНЬОРИ/ ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ (ПРОМОУТЪРИ И ПАРТНЬОРИ НА ПРОЕКТА/ ПОЛИТИКАТА/ МЯРКАТА)</b>	МВР
<b>КРАТКО ОПИСАНИЕ НА МЯРКАТА (ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ)</b>	Подобряване на условията и компетентността на служителите при третиране на уязвими групи - деца жертви на престъпления и деца в риск, както и деца, извършители на престъпления
<b>ОСНОВЕН РЕЗУЛТАТ ДО МОМЕНТА И ОЧАКВАН РЕЗУЛТАТ В ДЪЛГОСРОЧЕН ПЛАН (СПОРЕД НАЛИЧНИТЕ ОЦЕНКИ/ МОНИТОРИНГ)</b>	Подобрен административен капацитет и компетентност на работа на полицейските служители за превенция на домашното насилие и насилието, основано на пола и при работа с жертви в тази област. Създаване на алгоритъм за оценка на риска при случаи на домашно насилие и насилие основано на пола. Обучения на 200 полицейски служители, свързано с оценка на риска по случаи на домашно насилие, както и за справяне със случаи на домашно насилие. В част от обученията се включват и служители от Военна полиция- Министерство на отбраната

#### 4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕН РЕЧНИК

МВР – Министерство на вътрешните работи

## Partnership

**ActionAid Italia**, Italia

**Istituto per la Ricerca Sociale (IRS)**, Italia

**Rel.Azioni Positive Società Cooperativa Sociale**, Italia

**Center for Sustainable Communities Development**, Bulgaria

**Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)**, Francia

**Women's Center Of Karditsa (WCK)**, Grecia



This report, was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020). The content of this report, represents only the views of ActionAid International Italia Onlus and the project partners and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.