

Брюксел, 20.11.2017г.
COM(2017) 678 final

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

**План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г.
Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете**

1. РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ЕС

Разликата в заплащането на жените и мъжете се е запазила в резултат на...

Равенството между половете е една от основните ценности на Европейския съюз. То обаче не се е превърнало в реалност на работното място. Жените в ЕС, които работят във всички сфери на икономиката, печелят на час средно с 16 % по-малко от мъжете. През последните 5 години тази разлика в заплащането на жените и мъжете се е стабилизирала. При сегашното темпо на промените тя може да изчезне едва в началото на следващото хилядолетие. Сегашното положение на застой поражда въпроси по отношение на необходимостта от укрепване и приспособяване на съществуващите инициативи: неравенството между половете на пазара на труда бе ограничено, но не и премахнато¹.

... широко разпространената сегрегация на пазара на труда,

Секторите и професиите са сегрегирани: повечето работници в Европа имат колеги главно от същия пол² и секторите, в които работят повече жени, често пъти са по-ниско платени отколкото тези, в които работят повече мъже³. Макар че редица инициативи успешно са насърчили включването на жените в доминираните от мъжете сектори, като например науките и технологиите, като цяло равнището на сегрегация в професиите и секторите почти не се е променило⁴. Освен това в почти всички сектори мъжете са повишавани много по-често до надзорни или ръководни функции, докато жените, достигнали до най-високата длъжност на главен изпълнителен директор, са по-малко от 5 %. На „вертикалната“ сегрегация се дължи значителен дял от разликата в заплащането на жените и мъжете⁵.

... устойчивите стереотипи, подхранвани от неадекватни политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот,

Все още съществуват стереотипи относно ролята на мъжете и жените в обществото и съответно за това дали жените трябва да участват на пазара на труда или трябва да останат вкъщи. Това е една от основните причини за разликата в заплащането на жените и мъжете. Мъжете прекарват средно много по-малко време от жените в грижа за децата или зависими членове на семейството, докато жените не могат да

¹ По-специално данните показват, че разликата в заплащането на жените и мъжете може да се увеличи с включването на повече жени в пазара на труда. Вж. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016 г.), „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (Величина и фактори на въздействие на разликата в заплащането на жените и мъжете в държавите от ЕС), доклад, изготвен за Европейската комисия — генерална дирекция „Правосъдие и потребители“ и финансиран от нея. Освен това развитието на пазара на труда като цяло е неблагоприятно за нископлатените работници. Ето защо жените „плуват срещу течението“ на неблагоприятните тенденции. Вж. Blau F и Kahn L (1997 г.), „Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s“ (Да плуваш срещу течението: Тенденциите в разликата в заплащането на жените и мъжете през 80-те години на XX век), Journal of Labor Economics (Списание за икономиката на труда), Том 15, № 1, Част 1 (януари, 1997 г.), стр. 1—42

² Вж. Burchell B., Hardy V., Rubery J. и Smith M. (2015 г.), „A new method to understand labour market segregation“ (Нов метод за разбиране на сегрегацията на пазара на труда), доклад, изготвен за Европейската комисия — генерална дирекция „Правосъдие и потребители“ и финансиран от нея: само 18 % от жените и 15 % от мъжете имат професии, които се упражняват в равностойно съотношение от мъже и жени (60—40 % мъже и жени).

³ Boll et al. (2016 г.): сегрегацията в секторите допринася за увеличаването на разликата в заплащането на жените и мъжете във всички държави. Ефектът от сегрегацията в професиите е по-хетерогенен в различните държави: в редица държави сегрегацията в професиите в действителност може да защити жените.

⁴ Вж. Индекс на професионалната и секторна сегрегация, публикуван всяка година в доклада на Европейската комисия относно равенството между жените и мъжете.

⁵ Вж. Boll et al. (2016 г.):

използват посветеното на тези грижи време за платена работа или за да натрупват опит, който ще им помага през целия им трудов живот⁶. Ако политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот са разработени добре, те могат да помогнат за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Инвестирането в официалните структури за полагане на грижи и в подходящ отпуск по семейни причини както за жените, така и за мъжете допринася за намаляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, тъй като води до по-малко прекъсвания на кариерата и на заетостта при жените. Гъвките схеми на работа (включително гъвкаво работно време, намалено работно време и работа от разстояние) трябва да бъдат използвани по-добре както при жените, така и при мъжете и не следва да се разглеждат като разход за работодателите, които често са склонни да наказват служителите и работниците си под формата на намаляване на заплащането⁷.

...и дискриминацията, допусната поради липсата на прозрачност

В почти всички професии мъжете получават средно по-голямо заплащане от жените. Дискриминацията при заплащането все още съществува: жената може да получава по-малко заплащане от мъжа за абсолютно една и съща работа; а работа, която обикновено се извършва от жени, е по-ниско платена от работа, която обикновено се извършва от мъже, дори и когато е за равностоеен труд. Освен това поверителността, свързана с равнищата на заплащане, прави още по-трудно откриването на случаи на дискриминация. Макар и по-голямата част от европейците (69 %) да са запознати със съществуването на разлика в заплащането на жените и мъжете в различните сфери на икономиката, работниците и служителите смятат, че в техните собствени дружества такава разлика не съществува, а една трета от тях не знаят какво е възнаграждението на техните колеги. Европейците биха подкрепили по-голяма прозрачност на работното място: почти две трети биха подкрепили публикуването на средните възнаграждения по пол и по вид работа, които се получават в организацията или дружеството, в което работят⁸.

Почти половината от работниците всъщност се чувстват неудобно от идеята да договарят заплатите си и този процент е по-висок сред жените, отколкото сред мъжете. От значение е обаче и контекстът: жените са склонни да се договарят точно толкова, колкото и мъжете, когато е изрично посочено, че възнагражденията подлежат на договаряне, и следователно договарянето е подходящият тип поведение. Организацията на работата и разработването на политиките за наемане и за възнаграждение могат действително да оказват голямо влияние: ако са добре разработени, те могат да противодействат на нашето несъзнателно предубеждение по отношение на мъжете и жените и да се избегнат „двойните стандарти“ за жени и мъже, които не получават еднакво възнаграждение.

⁶ Европейска комисия, 2015 г., „An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts.“ (Все по-тесен съюз между народите на Европа? Увеличаване на неравенствата в ЕС и тяхното социално, икономическо и политическо въздействие.) Резултати от финансирано от ЕС изследване. ГД „Научни изследвания и иновации“, Брюксел, стр. 54—55.

⁷ Goldin C. (2014 г.), „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.“ (Голяма конвергенция между половете: Последната глава от нея), *American Economic Review*, 104 (4) :1091—1119.

⁸ Евробарометър 465.

Величината на разликата в заплащането на жените и мъжете във всички сфери на икономиката зависи също от институциите, които определят заплатите. Междусекторните механизми за определяне на минималните възнаграждения и за определяне на възнагражденията могат да допринесат за увеличаването на заплатите в нископлатените сектори и следователно за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете⁹.

Настоящата ситуация предполага необходимостта от предприемане на по-нататъшни мерки на европейско равнище. Тези мерки ще допринесат за създаването на работни места и за растежа в ЕС, както и за един по-справедлив единен пазар на труда. В настоящото съобщение се представя план за действие за по-нататъшно преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и гарантиране на пълното прилагане на принципа на равно заплащане между жените и мъжете.

2. ПРИОРИТЕТИ НА ПОЛИТИКАТА

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете продължава да бъде основна цел в рамките на общия стремеж за постигане на равенство между половете¹⁰ и изпълнение на целите за устойчиво развитие в Програмата на ООН до 2030 г. То допринася и за утвърждаването на европейския стълб на социалните права [провъзгласен от Парламента, Съвета и Комисията по време на [социалната среща на върха за справедливи работни места и растеж](#) в Гьотеборг на 17 ноември], и по-специално на неговия принцип 2 за равенство между половете във всички сфери и принцип 3 за равенство на възможностите.

Ето защо то остава политически приоритет на Комисията¹¹. Целта на настоящия план за действие е да се постигне допълнителен напредък в превръщането на ангажимента за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в списък от основни, конкретни действия.

В плана за действие е включен широк и съгласуван набор от дейности за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, които обхващат всички измерения, вместо да се изтъква само един фактор или причина. Тези дейности ще се подсилват взаимно.

Бяха набелязани осем основни направления за действие:

- 1 — По-добро прилагане на принципа на равно заплащане
- 2 — Борба със сегрегацията в професиите и секторите
- 3 — Преодоляване на „стъкления таван“: инициативи за борба с вертикалната сегрегация
- 4 — Противодействие на отрицателните ефекти, свързани с полагането на грижи

⁹ Така например е изчислено, че въвеждането на минимално възнаграждение в Германия намалява разликата в заплащането на жените и мъжете с 2,5 процентни пункта. Жените следва също така да се възползват от последното увеличение на минималните възнаграждения в някои от държавите с най-голяма разлика в заплащането на жените и мъжете (Чешката република, Словакия и Обединеното кралство).

¹⁰ Тази разлика води до една трета от неравенствата по отношение на доходите между жените и мъжете по време на трудовия им живот. Вж. Доклад на Комисията за 2017 г. относно равенството между жените и мъжете и данни от Евростат: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ Премахването на неравенството между половете е една от целите на стратегическия ангажимент на Комисията за равенство между половете (2016—2019 г.) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

- 5 — По-добро използване на уменията, усилията и отговорностите на жените
- 6 — Да разкъсваме мъглата: разкриване на неравенствата и стереотипите
- 7 — Привличане на общественото внимание и информиране за разликата в заплащането на жените и мъжете
- 8 — Укрепване на партньорствата за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете

За да бъдат ефективни тези действия, е необходимо да се установят синергии между мерките, предприети от основните заинтересовани страни на европейско, национално и корпоративно равнище.

ДЕЙСТВИЕ 1: ПО-ДОБРО ПРИЛАГАНЕ НА ПРИНЦИПА НА РАВНО ЗАПЛАЩАНЕ

Комисията ще извърши оценка на необходимостта от допълнителни законодателни мерки за подобряване на прилагането на принципа и ще продължи да наблюдава и прилага съществуващите права в ЕС.

Член 157 от ДФЕС утвърждава принципа на равно заплащане. В член 4 от преработената Директива за равенство между половете (2006/54/ЕО) е установен принципът на равно заплащане, като се предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението.

През 2013 г. Комисията прие доклад за прилагането на преработената Директива за равенство между половете¹². В доклада се представя актуалното състояние на прилагането на директивата по места, включително по отношение на въпроса за равното заплащане.

През 2014 г. Комисията прие Препоръка относно прозрачността в заплащането¹³, с която се насърчава по-ефективно прилагане на законодателството относно равното заплащане чрез набор от конкретни мерки за подобряване на прозрачността в заплащането¹⁴. В препоръката държавите членки се приканват да изберат и да прилагат поне една от посочените мерки с оглед на вътрешните им обстоятелства.

Заедно с този план за действие Комисията прие и доклад за оценка във връзка с препоръката относно прозрачността. В доклада се прави преглед на последващите действия, предприети от държавите членки, и общ преглед на съществуващите национални мерки¹⁵. Оценката на националните мерки, посочени от държавите

¹² Доклад за прилагането на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), COM(2013) 861 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf

¹³ Препоръка на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равно заплащане за мъжете и жените, COM(2014) 1405 final -- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_bg.pdf

¹⁴ Те включват: i) предоставяне на възможност на работниците и служителите да искат информация относно заплащането, придружена с разбивка според пола, за категориите служители, които извършват еднаква работа или работа с равна стойност; ii) редовни доклади, изготвени от работодателите, за структурата на възнагражденията според категорията служител или позицията с разбивка според пола (само за големите и средните дружества); iii) извършване на одити на заплащанията в големите дружества; и iv) обсъждане на въпросите, свързани с равното заплащане, на подходящото равнище в колективното договаряне

¹⁵ COM(2017)671

членки, показва, че съществуващите към момента национални мерки за прозрачност не са достатъчни и не са ефективни сами по себе си.

Както докладът относно прилагането на преработената Директива за равенство между половете, така и изпълнението на препоръката относно прозрачността доказват необходимостта от укрепване на съществуващата нормативна уредба и на нейното прилагане.

По-специално Комисията:

- ще оцени възможността за целеви изменения на преработената Директива за равенство между половете, като разгледа:
 - необходимостта и възможността да направи задължителни някои или всички мерки за прозрачност в заплащането, предвидени в препоръките от 2013 г., като например:
 - правото на работниците и служителите да искат информация за заплащането;
 - изготвянето на редовни доклади от работодателите за възнагражденията според категорията служител или позицията;
 - изясняване на понятието „работа с равна стойност“;
 - начини за подобряване на санкциите и обезщетението за жертвите, като оцени необходимостта от въвеждане на мерки, като например¹⁶:
 - въвеждане на минимални санкции в случай на нарушение на принципа на равно заплащане, и
 - въвеждане на минимални стандарти относно обезщетението, които биха поставили жертвата в положението, в което би се намирала ако е бил спазен принципът на равно заплащане.
 - начини за гарантиране на равенството между половете в професионалните пенсионни схеми, за да се адаптира преработената Директива за равенство между половете към съдебната практика на Съда на Европейския съюз: Директивата позволява различно третиране на жените и мъжете във връзка с професионалните пенсии поради различната статистическа продължителност на живота, в резултат на което жените получават по-ниски месечни пенсии, тъй като средно те живеят по-дълго (следователно допринася за разликата в пенсиите на жените и мъжете); подобна практика е призната за дискриминационна и е забранена от Съда на ЕС по отношение на

¹⁶ Преработената Директива за равенство между половете задължава държавите членки да въведат санкции, които са ефективни, пропорционални и възпиращи. Санкциите, предвидени в националните законодателства на държавите членки, обаче се различават значително, което води до различно упражняване на правата, предоставени съгласно директивата.

държавните пенсии¹⁷ през 2014 г., а по отношение на частните пенсии (осигурителни договори) през 2011 г.¹⁸.

- начини за укрепване на правоприлагащата функция на органите по въпросите на равенството, например чрез:
 - гарантиране, че органите по въпросите на равенството могат действително и изцяло да изпълняват задачата си, главно чрез наблюдение и налагане спазването на приложимите правила;
 - разясняване на изискванията съгласно директивата и/или определяне на хоризонтални стандарти за органите по въпросите на равенството в съответствие с техния контролен статут, по-специално по отношение на тяхната независимост, ефективност и компетентност¹⁹.
- ще продължи да прави оценка на това дали достиженията на правото на ЕС се прилагат правилно в различните държави — членки на ЕС, и да наблюдава как се прилага принципът на равно заплащане по места; в случай на неспазване Комисията ще продължи да води процедури за нарушение спрямо въпросната държава членка поради неизпълнение на задълженията ѝ, произтичащи от правото на ЕС;
- ще приеме през 2019 г. доклад относно националните мерки, приети въз основа на член 157, параграф 4 от ДФЕС, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или за предотвратяване или компенсиране на неблагоприятното положение в професионалното развитие;
- ще продължи да работи заедно с мрежата от органи по въпросите на равенството (EQUINET), консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете и групата на високо равнище за интегриране на проблематиката на равенството между половете, за да укрепи прилагането на принципа на равно заплащане в държавите членки.

ДЕЙСТВИЕ 2: БОРБА СЪС СЕГРЕГАЦИЯТА В ПРОФЕСИИТЕ И СЕКТОРИТЕ

Комисията ще подкрепя практики, които са насочени към ранното премахване в образованието и трудовия живот на стереотипите, водещи до различия в заетостта на жените и мъжете в различни области. Комисията ще подкрепя дружествата и други работодатели в усилията им да осигурят равно заплащане и да привличат и задържат недостатъчно представения пол.

Сегрегацията в секторите е един от основните двигатели на разликата в заплащането на жените и мъжете.

¹⁷ В решение по Дело C-318/13, производство, образувано по инициатива на X, от 3 септември 2014 г. Съдът на ЕС посочи, че диференцираните обезщетения въз основа на специфични за пола актюерски данни са недопустими в рамките на законоустановените схеми на социално осигуряване съгласно Директива 79/7/ЕИО.

¹⁸ В решение по дело C-236/09, Test Achats, от 1 март 2011 г. Съдът на ЕС отмени член 5, параграф 2 от Директива 2004/113/ЕО, който разрешава използването на актюерски фактори, свързани с пола, в застрахователните договори. Решението наложи на държавите членки до 21 декември 2012 г. да направят задължителни премията и обезщетенията, независещи от пола.

¹⁹ Както е посочено в неговия доклад относно оценката на препоръката от 2014 г.,

Представителството на мъжете и жените е различно в различните икономически сектори. Жените са по-малко представени в някои от секторите на икономиката, като например строителството, производството, транспорта, научните изследвания и информационните и комуникационните технологии (ИКТ)²⁰. Обратно, мъжете рядко участват в основни сектори, които са свързани с бъдещето на обществото и икономиката в Европа, като например образованието, професията на медицински сестри и професиите, свързани с полагането на грижи в сферата на здравеопазването.

Секторът на ИКТ се разраства през последните 10 години и се очаква в бъдеще да създава още работни места. От 8 милиона души, работещи в сектора на ИКТ, обаче, само около 16 % са жени. В секторите на строителството и научните изследвания разделението между половете е видно и сред младото поколение: макар че през 2014 г. жените съставляват 46 % от всички получили докторска степен в ЕС, те представляват само 28 % от получилите докторска степен в областта на инженерството, производството и строителството и само 21 % от тези, които са получили степен в областта на компютърните науки. Обратно, мъжете представляват само 33 % от докторантите в преподавателските дисциплини.

Привличането на повече жени в сектора на науката, технологиите, инженерството и математиката²¹ ще допринесе за увеличаване на БВП на ЕС на глава от населението с 2,2 до 3,0 % през 2050 г. Това може да стане въз основа на новите тенденции, като например интереса у момичетата към кодирането или появата на стартиращи предприятия, ръководени от жени.

Тъй като изборът на кариера и образование се прави още в ранен етап от живота и често пъти е необратим, преодоляването на сегрегацията на пазара на труда изисква действия още на училищно ниво. Данните на Програмата за международно оценяване на учениците (PISA)²² показват, че стереотипите по отношение на пола са все още широко разпространени, което води до разлики в самочувствието и ангажираността в различни области. Малко са добрите практики за преодоляване на сегрегацията в образованието и на пазара на труда. В тази област са необходими взаимно обучение и доказателства за сполучливите решения.

По-специално Комисията:

ще подпомага транснационални проекти за преодоляване на стереотипите и сегрегацията в образованието, обучението и на пазара на труда, с акцент върху експериментирането, даващо убедителни доказателства. Подкрепата ще се предоставя чрез програмата „Права, равенство и гражданство“ (REC) за периода 2014—2020 г. Това допълва подкрепата, предоставена на държавите членки чрез ЕСФ и чрез програма „Еразъм+“;

²⁰ Жените представляват само 10 % от работната сила в строителния сектор, 22 % в транспортния сектор и 30 % в производството (в сравнение с 46 % в цялата икономиката)

²¹ Вж. проучването на Европейския институт за равенство между половете (EIGE) относно намаляването на разликата в участието на жените и мъжете в науката, технологиите, инженерството и математиката - <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD) отговаря за Програмата за международно оценяване на учениците (PISA), която представлява тригодишно проучване на 15-годишни ученици по целия свят. Проучване от 2015 г.

- ще организира подготвителна конференция (през 2018 г.) и заключителна конференция (2019 г.) относно резултатите от проектите за борба със стереотипите и сегрегацията²³; в сътрудничество с основни заинтересовани страни, главно представители на училища, доставчици на услуги в сферата на образованието, университети, обществени служби по заетостта и организации за професионална ориентация. Целта на конференциите е да се посочат най-обещаващите резултати и да се разпространят допълнително до широк кръг заинтересовани страни и национални правителства;
- ще стартира редовен обмен на най-добри практики сред дружествата, което да спомогне за преодоляване на сегрегацията по пол, и ще продължи да поддържа платформата на ЕС за хартите на многообразието²⁴;
- ще продължи да финансира по места проекти, поставящи под съмнение стереотипите, под ръководството на общности в областта на образованието и обучението чрез програма „Еразъм+“;
- ще осъществи конкретни инициативи в различни сектори за премахване на стереотипите относно уменията, способностите и ролите на жените и мъжете, като например:
 - ще продължи да приканва дружествата да се присъединят към широката коалиция за цифрови умения и работни места²⁵, и по-специално да ги приканва да предоставят възможност на повече жени и момичета да придобиват цифрови умения и да ги насърчават да изучават ИКТ и да градят кариера в тази област; на организациите и дружествата ще бъде отпускано финансиране от ЕС, за да продължат да обменят добри практики за нововъведенията, свързани с пола, многообразието и приобщаването, както и балансираното участие в управлението;
 - ще публикува и обмисли подходящи последващи действия във връзка с проучването от есента на 2017 г. относно *жените в цифровата ера*, което предоставя общ преглед на тенденциите в тази област;
 - ще предостави инструменти за насърчаване на институционални промени, които могат да стимулират постигането на равенство в научната кариера (като например инструмента за равенство между половете в академичната общност и научните изследвания (GEAR), разработен от Европейския институт за равенство между половете), и ще продължи редовно да наблюдава основните тенденции в науката и

²³ Предоставяне на безвъзмездни средства за подпомагане на транснационални проекти за насърчаване на добри практики относно ролята на половете и за преодоляване на стереотипите, свързани с пола, в образованието, обучението и на работното място — JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Вж. http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

²⁴ Европейската платформа за хартите на многообразието е създадена през 2010 г. и се финансира от Европейската комисия. Понастоящем платформата включва 18 харти на многообразието от следните държави: Австрия, Белгия, Германия, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерландия, Полша, Португалия, Словакия, Унгария, Финландия, Франция, Чешката република и Швеция. Вж. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

²⁵ Коалицията за цифрови умения и работни места обединява държави членки, дружества, социални партньори, неправителствени организации и доставчици на образование, които предприемат действия за преодоляване на липсата на цифрови умения в Европа .

научните изследвания в рамките на „She Figures“ — водещата публикация на Комисията в тази област;

- ще продължи да подчертава постиженията на жените в науката, като организира наградата на ЕС за жени новатори;
- ще стартира платформа на ЕС за промяна с цел да се повиши заетостта на жените и да се увеличат равните възможности в транспортния сектор²⁶ и ще публикува през 2018 г. проучване относно икономическите аргументи за по-голямата заетост на жените в транспорта; след като резултатите от това бъдат широко разпространени, най-добрите практики от сектора ще бъдат споделени, а останалите сектори ще бъдат окуражени да предприемат подобни действия;
- ще насърчава партньорското обучение в държавите членки относно кариерата на учителите и училищните ръководители с цел преодоляване на нарушеното равновесие между половете в преподавателската професия²⁷; това ще се осъществи по линия на Програмата за образование и обучение до 2020 г. чрез серия от експертни семинари и ще бъде свързано с европейския секторен социален диалог в областта на образованието²⁸;
- ще подпомага събирането на данни относно възнагражденията на учителите чрез мрежата „Евридика“²⁹ в сътрудничество с ОИСР и ще насърчава държавите членки да предприемат действия за премахване на недостатъчното възнаграждение в този сектор.

ДЕЙСТВИЕ 3: ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА „СТЪКЛЕНИЯ ТАВАН“: БОРБА С ВЕРТИКАЛНАТА СЕГРЕГАЦИЯ

Комисията ще подкрепя практики за подобряване на баланса между половете в процесите и позициите за вземане на решения във всички сектори

Във всеки сектор и във всяка професия е много по-малко вероятно жените да бъдат повишавани и да получават управленски отговорности. Ето защо са необходими действия за подобряване на баланса между половете при вземането на решения и за гарантиране на равенството на всички равнища³⁰.

²⁶ Считано от декември 2017 г. заинтересованите страни от всички транспортни сектори ще могат да публикуват своите конкретни действия в полза на заетостта на жените и да обменят добри практики.

²⁷ Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL (Укрепване на преподаването в Европа. Нови доказателства от учители, събрани от мрежата „Евридика“ и Центъра за изследване на образованието и ученето през целия живот (CRELL), юни 2015 г. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

²⁸ Подпомагане на учителите и училищните ръководители за постигане на високо качество на преподаването и ученето, част от Съобщението на Комисията „Училищно развитие и върхови постижения в областта на преподаването за по-добър старт в живота“, (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

³⁰ Така например, данните от октомври 2016 г. показват, че жените все още съставляват по-малко от една четвърт (23,9 %) от членовете на управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, регистрирани в държавите — членки на ЕС. През 2015 г. в политическото представителство на местно равнище едва една седма от кметовете (15,1 %) или другите ръководители на местни съвети са жени (Доклад за равенството между мъжете и жените, 2017 г.).

По-специално Комисията:

- ще работи за приемане на предложението на Комисията за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия. В него са заложили количествени цели за държавите членки и се подчертава колко е важно управителните съвети да определят прозрачни критерии за подбор за кандидатите;
- ще наблюдава изпълнението на политиките за многообразие във връзка с равнопоставеността на половете в управителните съвети на най-големите дружества на ЕС, допуснати до борсова търговия, в контекста на Директива 2014/95/ЕС за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи; ще предприеме последващи действия във връзка с насоките на Комисията относно нефинансовото отчитане, като по-специално разгледа степента, в която най-големите дружества засягат баланса между половете в своите политики на многообразие³¹,
- ще продължи да финансира чрез програма „Права, равенство и гражданство“ проекти на правителствата, социалните партньори, бизнеса, НПО и университетите, насочени към подобряване на баланса между половете на ръководни позиции на всички равнища³²;
- ще води диалог със социалните партньори за насърчаване на мерки за подобряване на баланса между половете при вземането на решения, и ще стартира и изпълнява проекти, насочени към постигането на по-добър баланс между половете на позиции, свързани с вземането на решения;
- ще насърчава правителствата да приемат стратегии, които включват конкретни мерки, водещи до по-добро представяне на недостатъчно представения пол при вземането на решения;
- ще води диалог със секторните регулаторни органи за приемане на мерки за по-добър баланс между половете при вземането на решения.
- ще изпълнява инициативата за постигане на равновесие между професионалния и личния живот (вж. раздел 4), която подпомага намирането на по-добър баланс и споделяне на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените, като по този начин насърчава жените да кандидатстват за по-високи длъжности.

ДЕЙСТВИЕ 4: ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА ОТРИЦАТЕЛНИТЕ ЕФЕКТИ, СВЪРЗАНИ С ПОЛАГАНЕ НА ГРИЖИ

Комисията ще подкрепя откриването на повече икономически възможности за жените като насърчава политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

³² Между 2014 г. и 2016 г. във връзка с този въпрос бяха разпределени 5 милиона евро за 23 проекта.

Днес младите жени завършват училище с по-добра квалификация от младите мъже, но преди да навършат 34 години те вече печелят 10 % по-малко от мъжете в 10 държави членки³³. Тази разлика се увеличава с възрастта, особено в резултат на отрицателните последици от отсъствието по майчинство³⁴. Жените напускат пазара на труда, за да се грижат за децата и/или за зависим(и) член(ове) на семейството, и когато това не води до пълно напускане на пазара на труда, при завръщането си на работа те често пъти приемат по-ниско квалифицирани длъжности, за да съвместяват семейните си задължения. Политиките за постигане на равновесие между професионалния и личния живот са предпоставка за откриването на повече икономически възможности за жените, тъй като правилният баланс между професионалния и личния живот увеличава възможностите за жените на пазара на труда и премахва пречките пред достъпа до заетост³⁵.

В контекста на европейския стълб на социалните права Комисията прие инициатива за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот за работещите родители и лицата, полагащи грижи. Тази инициатива модернизира действащата законодателна рамка на ЕС за отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа и разработва всеобхватна рамка на политиката, целяща да се подобри структурата на отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа, да се подобрят качеството, ценовата достъпност и достъпът до официалните услуги за полагане на грижи и да се преодолеят възпиращите икономически фактори пред вторите работещи членове на семейството. Инициативата има за цел да се преодолее по-слабото участие на жените на пазара на труда благодарение на по-добро споделяне на отговорностите за полагане на грижа между мъжете и жените, като по този начин се намалява рискът от недостатъчен напредък на жените в професионалното им развитие и се преодоляват стереотипите, които обезкуражават работодателите да наемат и/или повишават жени. Това би следвало да има положително влияние за преодоляване на вертикалната сегрегация по пол на пазара на труда и за намаляване на стимулите за жените да избират по-ниско платени сектори или равнища на работа, за които понастоящем се възприема, че им осигуряват по-добро равновесие между професионалния и личния живот и които често пъти са по-ниско платени (като например семейни лекари, учители или служители в местни органи).

По-специално Комисията:

- ще се стреми към по-бързо приемане от страна на съзаконодателите на директивата относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи³⁶,

³³ Евростат, Изследване на структурата на заплатите

³⁴ По-ниските доходи, по-високата концентрация в работата на непълно работно време и прекъсването на трудовата дейност поради отговорности за полагане на грижи правят много жени по-силно икономически зависими от техните партньори или от държавата и допринасят съществено за разликата в заплащането и пенсите на жените и мъжете. Това води до по-висок риск от излагане на бедност и социално изключване за жените, като отрицателните последици засягат и техните деца и семейства (вж. Съобщение на Комисията „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“, COM(2017)525 final).

³⁵ Oláh S., Hobson B. и L. Carlson (2017 г.) „Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations“ (Променящи се форми на семейството и устойчиви общества. Политики и многообразие през живота и поколенията), проект „FamiliesAndSocieties“ по Седмата рамкова програма (GA 320116).

³⁶ Предложение за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, COM(2017) 253 final

- ще гарантира бързото изпълнение на законодателните действия, изложени в съобщението³⁷.

ДЕЙСТВИЕ 5: ПО-ДОБРО ИЗПОЛЗВАНЕ НА УМЕНИЯТА, УСИЛИЯТА И ОТГОВОРНОСТИТЕ НА ЖЕНИТЕ

Сегрегацията в професиите и в секторите е широко разпространена и ситуацията се променя бавно³⁸. В краткосрочен или средносрочен план са необходими мерки и за подобряване на възнагражденията в доминираните от жените сектори като признание за мобилизираните в тези сектори умения, усилия и отговорности.

По-специално Комисията:

- в рамките на своята Нова програма за умения ще работи за по-доброто признаване на уменията във всички сектори, включително в доминираните от жени сектори³⁹. Инструментите⁴⁰, разработени в контекста на тази програма (относно квалификациите, уменията и признаването на неформалното обучение), са недискриминиращи по признак пол и ще спомогнат да бъдат извлечени максимални ползи от тези умения и да се подобри прозрачността на квалификациите. При изпълнението на Новата програма за умения ще бъде обърнато специално внимание на въпросите, свързани с пола. По-специално ще бъдат организирани дейности за съвместно обучение с ключови заинтересовани страни за начините, по които признаването и валидирането на уменията може да насърчи равенството между половете⁴¹.
- ще продължи да повишава осведомеността относно значението на недискриминиращи по признак пол системи за професионално категоризиране, така че равното заплащане да се гарантира на практика. През 2018 г. Комисията ще публикува и широко ще разпространи актуализираното ръководство за недискриминиращи по признак пол системи за професионално оценяване и категоризиране⁴².

³⁷ COM(2017) 252

³⁸ Скорошни изследвания потвърждават, че на секторната сегрегация по пол на пазара на труда се дължи значителен дял от разликата в заплащането на жените и мъжете във всички държави от ЕС: жените се включват в сравнително по-ниско платени сектори. Секторната сегрегация еволюира много бавно (Доклад относно равенството между жените и мъжете в ЕС, 2017 г.).

³⁹ Нова европейска програма за умения — Съвместни усилия за укрепване на човешкия капитал, пригодността за заетост и конкурентоспособността, COM(2016) 381 final.

⁴⁰ През последните 10 години беше разгърнато европейско сътрудничество и бяха създадени инструменти за насърчаване на прозрачността на уменията: i) Европейска квалификационна рамка; ii) многоезична Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO); iii) Препоръка на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

⁴¹ Основните заинтересовани страни са националните органи в областта на квалификациите, службите за информация, консултации и насоки и органите, отговорни за валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

⁴² В доклада си за изпълнението на Директива 2006/54/ЕО (COM(2013) 861 final, 6.12.2013 г.) Комисията предоставя в приложението ръководство за недискриминиращите по пол системи за професионално оценяване и категоризиране (SWD(2013) 512 final, 6.12.2013 г.).

ДЕЙСТВИЕ 6: ДА РАЗКЪСАМЕ МЪГЛАТА: РАЗКРИВАНЕ НА НЕРАВЕНСТВАТА И СТЕРЕОТИПИТЕ

Комисията ще продължи да събира и предоставя съответните данни за съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете и последиците от нея по отношение на доходите и пенсиите

За преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете е необходимо адекватно познаване на присъщите на тази област проблеми и техния мащаб, което да позволи предлагането на подходящи конкретни мерки. Ето защо Комисията работи непрекъснато, за да предоставя съответните данни за все още съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете и за последиците от нея за хората, икономиките и обществата⁴³, както и за да разпространява имащи отношение проучвания⁴⁴.

По-специално Комисията:

- ще продължи да докладва редовно за промените във връзка с разликата в заплащането, доходите и пенсиите на жените и мъжете в Европа чрез:
 - годишния си доклад относно равенството между жените и мъжете, публикуван по случай международния ден на жената;
 - данните относно „коригираната“ разлика в заплащането на жените и мъжете⁴⁵, разработени съвместно от Комисията и Евростат през 2017 г. и 2018 г., и данните относно „некоригираната“ разлика в заплащането на жените и мъжете, разработени от Комисията в набора от социални показатели⁴⁶;
 - Евробарометър относно разликата в заплащането на жените и мъжете и прозрачността в заплащането, който ще бъде публикуван през есента на 2017 г.;
 - доклад относно прилагането на равното заплащане, публикуван заедно с настоящия план за действие;
- ще започне работа за по-добра оценка на равенството между половете в икономиката на сътрудничеството, тъй като според данни, събрани в Европа и Съединените щати⁴⁷, все повече жени се включват в

⁴³ See Bettio F. и Ticci E. (2017 г.), „Violence against women and economic independence“ (Насилие срещу жените и икономическа независимост).

⁴⁴ Като Доклада за състоянието на прозрачността в заплащането в Европа, публикуван през май 2017 г. от Европейската мрежа от правни експерти в областта на равенството между половете, и проучването „Величина и фактори на въздействие на разликата в заплащането на жените и мъжете в държавите от ЕС“, изготвено от Генерална дирекция „Правосъдие“.

⁴⁵ Разликата в заплащането на жените и мъжете може да бъде обяснена с редица фактори: сегрегация, разлики в постиженията в училище, разлики в опита и т.н. Останалата „необяснена“ част от разликата в заплащането на жените и мъжете се нарича „коригирана“ разлика. Това разделение на коригирана и некоригирана част може да осигури допълнителни данни за създателите на политики.

⁴⁶ Наборът от социални показатели е достъпен на адрес: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

⁴⁷ Вж. Krueger и Katz (2016 г.), „The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995—2015“ („Нарастване и естество на алтернативните схеми на работа в Съединените щати, 1995—2015 г.“). Данните от Америка показват „значително повишаване на вероятността за работа на жените в алтернативни схеми на работа. В периода 2005—2015 г. процентът на жените, които са били наети в алтернативна схема на работа, се е увеличил над два пъти, като от 8,3 % е достигнал до 17,0 %. Увеличението на този процент е доста по-скромно при мъжете, от 11,6 % на

„икономиката на платформите“. Тази тенденция може да допринесе за увеличаване на разликата в заплащането на жените и мъжете. В годишното проучване на Евростат за работната сила ще бъде включен специален модул по тази тема;

- ще включи перспективата за равенство между половете в доклада за адекватността на пенсиите от 2018 г.

ДЕЙСТВИЕ 7: ПРИВЛИЧАНЕ НА ОБЩЕСТВЕННОТО ВНИМАНИЕ И ИНФОРМИРАНЕ ЗА РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Комисията ще участва активно в дейностите за повишаване на осведомеността за разликата в заплащането на жените и мъжете и ще предостави насоки относно принципа на равно заплащане.

Разликата в заплащането на жените и мъжете ще намалее само с активното участие на всички заинтересовани участници, т.е. работници, дружества и публични органи. Информацията е от жизнено важно значение, за да се даде възможност на жертвите на дискриминация да упражняват правата си, възможност на дружествата да коригират своите практики и политики, както и възможност на публичните органи да предприемат необходимите съпътстващи мерки и/или да приемат насоки.

По-специално Комисията:

- ще привлече внимание върху разликата в заплащането на жените и мъжете и основните причини за нея, по-специално чрез отбелязване на Европейския ден на равното заплащане;
- ще актуализира и ежегодно ще разпространява специални комуникационни материали и информационни документи по държави относно разликата в заплащането на жените и мъжете;
- ще продължи да публикува резултатите от проектите, финансирани по програма PROGRESS на ЕС, а именно осем транснационални проекта, ръководени от гражданското общество и социалните партньори, с цел да се разбере и да се преодолее разликата в заплащането на жените и мъжете, с акцент върху определени сектори. Проектите включват разработването на калкулатор, който дава възможност на дружествата да разберат по-добре и да преодолеят разликата в съответното дружество в заплащането на жените и мъжете (по идея от LOGIB).
- през 2018 г. ще публикува и разпространи актуализирано ръководство за съдебната практика относно принципа на равно заплащане, въз основа на приложението⁴⁸ към доклада за изпълнение на Директива 2006/54/ЕО⁴⁹, в което се предоставя преглед на знакови примери от съдебната практика;

14,7 %“. Вж. също „Положението на работниците в икономиката на сътрудничеството“, подробен анализ на данните, Европейски парламент за данните на ЕС

⁴⁸ SWD(2013) 512 final, 6.12.2013 г.

⁴⁹ COM(2013) 861 final, 6.12.2013 г.

- през 2018 г. ще подготви и разпространи актуализирано ръководство за най-добрите практики, в което ще бъдат отразени последните действия, предприети от държавите членки, за да гарантират прилагането на практика на равното заплащане⁵⁰.

ДЕЙСТВИЕ 8: НАСЪРЧАВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВОТА ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Комисията ще продължи да работи с ключови участници, за да обменя добри практики, да предоставя финансиране и да разглежда в рамките на европейския семестър последиците от разликата в заплащането на жените и мъжете.

Комисията подкрепя държавите членки, дружествата, гражданското общество и социалните партньори чрез финансиране и действия за обмен на добри практики. Сред най-новите примери са:

- специалната среща на платформата на ЕС за хартите на многообразието, посветена на интегрирането на проблематиката на равенство между половете (юни 2016 г.);
- семинар на ЕС с междутраслови партньори и секторни социални партньори (ноември 2016 г.); както и
- семинар за взаимно обучение, организиран, за да се обсъдят добрите практики на Белгия в насърчаването на недискриминиращо по признак пол професионално категоризиране (октомври 2016 г.).

Комисията подкрепя усилията на държавите членки за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и в рамките на европейския семестър, като отправя препоръки за действия за преодоляване на проблема или на някоя от неговите първопричини, като например липсата на инвестиции в областта на грижата за децата или фискални възпиращи фактори, които пречат на вторите работещи членове на семейството — главно жените — да работят или да работят повече.

През 2017 г. разликата в заплащането на жените и мъжете беше разгледана в докладите по държави на девет държави членки⁵¹. През май 2017 г. Комисията издаде специфични за всяка държава препоръки (CSRs), насочени към инвестиране в структурите за полагане на грижи за деца и преодоляването на фискалните възпиращи фактори, както и други мерки за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете⁵².

Комисията по-специално:

- ще организира семинари за взаимно обучение за правителствени представители относно разликата в заплащането, доходите и пенсиите на

⁵⁰ Въз основа на SWD(2013) 512 final, 6.12.2013 г.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² По-специално в Естония.

жените и мъжете и основните причини за това. Акцентът ще бъде върху конкретни инструменти и правни норми, както и върху предизвикателствата, свързани с тяхното прилагане;

- ще подпомага взаимното обучение и изграждането на капацитет на социалните партньори, дружествата и други заинтересовани страни за преодоляване на разликата в заплащането на мъжете и жените;
- ще предостави финансова подкрепа на държавите членки, които са готови да намалят разликата в заплащането на жените и мъжете, в рамките на ограничени покани за представяне на предложения по програма „Права, равенство и гражданство“ (REC) за периода 2014—2020 г.; както и
- ще продължи да следи разликата в заплащането на жените и мъжете в контекста на европейския семестър и да води диалог със съответните държави членки относно мерките, необходими за преодоляването на тази разлика.