
# 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 премахнато[[1]](#footnote-1).

*... широко разпространената сегрегация на пазара на труда,*

Секторите и професиите са сегрегирани: повечето работници в Европа имат колеги главно от същия пол[[2]](#footnote-2) и секторите, в които работят повече жени, често пъти са по-ниско платени отколкото тези, в които работят повече мъже[[3]](#footnote-3). 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 променило[[4]](#footnote-4). 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 мъжете[[5]](#footnote-5).

*... 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 използват посветеното на тези грижи време за платена работа или за да натрупват опит, който ще им помага през целия им трудов живот[[6]](#footnote-6). 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. Гъвкавите 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 заплащането[[7]](#footnote-7).

*...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 равностоен 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 работят[[8]](#footnote-8).

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.

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 мъжете[[9]](#footnote-9).

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.

# Приоритети на политиката

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете продължава да бъде основна цел в рамките на общия стремеж за постигне на равенство между половете[[10]](#footnote-10) и изпълнение на целите за устойчиво развитие в Програмата на ООН до 2030 г. Тo 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](https://www.socialsummit17.se/) 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 Комисията[[11]](#footnote-11). 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

5 — По-добро използване на уменията, усилията и отговорностите на жените

6 — Да разкъсаме 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 половете[[12]](#footnote-12). 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 заплащането[[13]](#footnote-13), с която се насърчава по-ефективно прилагане на законодателството относно равното заплащане чрез набор от конкретни мерки за подобряване на прозрачността в заплащането[[14]](#footnote-14). 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 мерки[[15]](#footnote-15). Оценката на националните мерки, посочени от държавите 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 например[[16]](#footnote-16):
* 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 държавните пенсии[[17]](#footnote-17) през 2014 г., а по отношение на частните пенсии (осигурителни договори) през 2011 г[[18]](#footnote-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 компетентност[[19]](#footnote-19).
* 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.

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]](#footnote-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 математиката[[21]](#footnote-21) 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]](#footnote-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+“](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details-page/?nodeRef=workspace://SpacesStore/476855f6-a184-45c2-bbb6-42e0894f7d22);

* ще организира подготвителна конференция (през 2018 г.) и заключителна конференция (2019 г.) относно резултатите от проектите за борба със стереотипите и сегрегацията[[23]](#footnote-23); 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 многообразието[[24]](#footnote-24);
* ще продължи да финансира по места проекти, поставящи под съмнение стереотипите, под ръководството на общности в областта на образованието и обучението чрез програма [„Еразъм+“](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details-page/?nodeRef=workspace://SpacesStore/476855f6-a184-45c2-bbb6-42e0894f7d22);
* 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 места[[25]](#footnote-25), 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 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 сектор[[26]](#footnote-26) 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 професия[[27]](#footnote-27); 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 образованието[[28]](#footnote-28);

* ще подпомага събирането на данни относно възнагражденията на учителите чрез мрежата „Евридика“[[29]](#footnote-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 равнища[[30]](#footnote-30).

*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 заложени 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 многообразие[[31]](#footnote-31),
* 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 равнища[[32]](#footnote-32);
* 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***

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 членки[[33]](#footnote-33). Тази разлика се увеличава с възрастта, особено в резултат на отрицателните последици от отсъствието по майчинство[[34]](#footnote-34). 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 заетост[[35]](#footnote-35).

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 грижи[[36]](#footnote-36),
* ще гарантира бързото изпълнение на незаконодателните действия, изложени в съобщението[[37]](#footnote-37).

# 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 бавно[[38]](#footnote-38). 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 сектори[[39]](#footnote-39). Инструментите[[40]](#footnote-40), 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 половете[[41]](#footnote-41).
* 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 категоризиране[[42]](#footnote-42).

# 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 обществата[[43]](#footnote-43), както и за да разпространява имащи отношение проучвания[[44]](#footnote-44).

*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 мъжете[[45]](#footnote-45), 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 показатели[[46]](#footnote-46);
* 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 щати[[47]](#footnote-47), все повече жени се включват в „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 общественото 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](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/eu_funded-projects/transnational-project-summaries/index_en.htm), 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 приложението[[48]](#footnote-48) към доклада за изпълнение на Директива 2006/54/ЕО[[49]](#footnote-49), в което се предоставя преглед на знакови примери от съдебната практика;
* 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 заплащане[[50]](#footnote-50).

# Действие 8: насърчаване на партньорствата 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 междуотраслови 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 членки[[51]](#footnote-51). 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 мъжете[[52]](#footnote-52).

*Комисията по-специално*:

* ще организира семинари за взаимно обучение за правителствени представители относно разликата в заплащането, доходите и пенсиите на 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.
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)](http://hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFs_2016/Magnitude_And_Impact_Factors_All.pdf), 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 ХХ век), Journal of Labor Economics (Списание за икономиката на труда), Том 15, № 1, Част 1 (януари, 1997 г.), стр. 1—42 [↑](#footnote-ref-1)
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). [↑](#footnote-ref-2)
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. [↑](#footnote-ref-3)
4. Вж. Индекс на професионалната и секторна сегрегация, публикуван всяка година в доклада на Европейската комисия относно равенството между жените и мъжете. [↑](#footnote-ref-4)
5. Вж. Boll et al. (2016 г.): [↑](#footnote-ref-5)
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. [↑](#footnote-ref-6)
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.* [↑](#footnote-ref-7)
8. Евробарометър 465. [↑](#footnote-ref-8)
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). [↑](#footnote-ref-9)
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 [↑](#footnote-ref-10)
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> [↑](#footnote-ref-11)
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> [↑](#footnote-ref-12)
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> [↑](#footnote-ref-13)
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 [↑](#footnote-ref-14)
15. COM/2017/671 [↑](#footnote-ref-15)
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. [↑](#footnote-ref-16)
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. [↑](#footnote-ref-17)
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 премиите и обезщетенията, независещи от пола. [↑](#footnote-ref-18)
19. Както е посочено в неговия доклад относно оценката на препоръката от 2014 г., [↑](#footnote-ref-19)
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) [↑](#footnote-ref-20)
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> [↑](#footnote-ref-21)
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. [↑](#footnote-ref-22)
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> [↑](#footnote-ref-23)
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> [↑](#footnote-ref-24)
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 . [↑](#footnote-ref-25)
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. [↑](#footnote-ref-26)
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> [↑](#footnote-ref-27)
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). [↑](#footnote-ref-28)
29. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php> [↑](#footnote-ref-29)
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.). [↑](#footnote-ref-30)
31. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)> [↑](#footnote-ref-31)
32. Между 2014 г. и 2016 г. във връзка с този въпрос бяха разпределени 5 милиона евро за 23 проекта. [↑](#footnote-ref-32)
33. Евростат, Изследване на структурата на заплатите [↑](#footnote-ref-33)
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 пенсиите 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). [↑](#footnote-ref-34)
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). [↑](#footnote-ref-35)
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 [↑](#footnote-ref-36)
37. COM(2017) 252 [↑](#footnote-ref-37)
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.). [↑](#footnote-ref-38)
39. Нова европейска програма за умения — Съвместни усилия за укрепване на човешкия капитал, пригодността за заетост и конкурентоспособността, COM(2016) 381 final. [↑](#footnote-ref-39)
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. [↑](#footnote-ref-40)
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. [↑](#footnote-ref-41)
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.). [↑](#footnote-ref-42)
43. See Bettio F. и Ticci E. (2017 г.), „Violence against women and economic independence“ (Насилие срещу жените и икономическа независимост). [↑](#footnote-ref-43)
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“. [↑](#footnote-ref-44)
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. [↑](#footnote-ref-45)
46. Наборът от социални показатели е достъпен на адрес:

 https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/# [↑](#footnote-ref-46)
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 14,7 %“. Вж. също „Положението на работниците в икономиката на сътрудничеството“, подробен анализ на данните, Европейски парламент за данните на ЕС [↑](#footnote-ref-47)
48. SWD(2013) 512 final, 6.12.2013 г. [↑](#footnote-ref-48)
49. COM(2013) 861 final, 6.12.2013 г. [↑](#footnote-ref-49)
50. Въз основа на SWD(2013) 512 final, 6.12.2013 г. [↑](#footnote-ref-50)
51. DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK. [↑](#footnote-ref-51)
52. По-специално в Естония. [↑](#footnote-ref-52)