



Брюксел, 5.3.2020 г.  
COM(2020) 101 final

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,  
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА  
НА РЕГИОНИТЕ**

**относно изпълнението на Плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г.  
относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете**

{SWD(2020) 101 final}

## 1 ВЪВЕДЕНИЕ

През ноември 2017 г. Европейската комисия прие план за действие на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (наричан по-нататък „планът за действие“)<sup>1</sup>. Целта бе да се определи широк и съгласуван набор от дейности за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете чрез взаимно подсилване на законодателните и незаконодателните инициативи. Към октомври 2019 г. Комисията беше изпълнила по-голямата част от **24-те точки за действие**, определени в плана за действие. Освен това изпълнението на повечето точки за действие ще продължи<sup>2</sup>.

В плана за действие беше изразено намерението на Комисията да предприеме целенасочени действия за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, чието равнище остана стабилно през петгодишния период, предшестващ приемането на плана за действие. В него се описва набор от първопричини, като например широко разпространена сегрегация на пазара на труда, неравномерно разпределение на отговорностите за полагане на грижи, неподходящи политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот и недостатъчна прозрачност в заплащането, като по отношение на тях ще трябва да се предприемат по-категорични действия чрез по-пространни мерки на европейско равнище. В съответствие с приоритетите на политиката на Комисията бяха набелязани осем основни направления за действие — с 24 конкретни точки за действие, които да помогнат на Комисията за преодоляване на разликата в заплащането чрез координиран междусекторен подход.

През целия период на изпълнение на плана за действие, от приемането му през ноември 2017 г. до октомври 2019 г., намаляването на разликата в заплащането на жените и мъжете представляваше една от основните области, към които бе насочена **политиката на Комисията за равенство между половете**. Ако се погледне назад, планът за действие демонстрира пространния и широкообхватен начин, по който Комисията предприема мерки по отношение на разликата в заплащането на жените и мъжете — не само чрез своята политика за равенство между половете, но и в рамките на няколко секторни политики. Секторните мерки и националните проекти, предвидени във връзка с плана за действие, също спомогнаха да се демонстрира, че са необходими многостранни действия за справяне със залегалите в основата на този проблем обществени структури и свързани с пола стереотипи.

По-специално предприетите мерки по плана за действие допринесоха за прилагането на **Европейския стълб на социалните права**, и по-специално на неговия втори принцип относно равенството между половете. Съгласно този принцип Комисията трябва да гарантира правото на всеки на равно третиране и да насърчи възможностите за жените и мъжете във всички области, включително във връзка с участието на пазара на труда, условията на заетост и професионалното развитие. Принципът също така изрично предвижда, че жените и мъжете имат право на равно заплащане за труд с равна стойност. Предприетите съгласно плана за действие мерки също така са от значение за прилагането на някои други принципи на Европейския стълб на социалните права, като например принципите, свързани с равните възможности, заплатите, равновесието

---

<sup>1</sup> 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, 20.11.2017 г., COM(2017) 678 final.

<sup>2</sup> За по-подробно описание на предприетите мерки за изпълнение на отделните точки за действие вж. работния документ на службите на Комисията в приложението (SWD(2020) 101).

между професионалния и личния живот, както и доходите и пенсиите за старост. Изпълнението на плана за действие също така допринесе за изпълнение на **Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие**, и по-специално на Цел за устойчиво развитие 5 за постигане на равенство между половете и за овластяване на всички жени и момичета.

По време на изпълнението на плана за действие Комисията предостави **финансиране в размер на 14 милиона евро** за проекти, които спомагат за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете в държавите членки чрез борба със свързаните с пола стереотипи, укрепване на професионалната ориентация, увеличаване на представеността на жените на позиции, свързани с вземането на решения, подобряване на равновесието между професионалния и личния живот както при жените, така и при мъжете, и премахване на разликите между жените и мъжете в рамките на техния живот чрез преодоляване на неравенството между половете в областта на заетостта, заплащането и пенсиите.

През този период на прилагане бяха предприети и **законодателни действия**. През юни 2019 г. беше приета Директива относно равновесието между професионалния и личния живот<sup>3</sup>, с която се въвеждат минимални стандарти за отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа за работниците и се насърчава равното разпределение на полагането на грижи между майките и бащите. В допълнение към това приетата през юни 2018 г. Препоръка на Комисията относно стандартите за органите по въпросите на равенството<sup>4</sup> проправи пътя за подобрена подкрепа на жертвите на дискриминация, включително дискриминацията в заплащането. През 2018 г. Комисията предприе извършването на оценка на разпоредбите за равно заплащане<sup>5</sup>, която осигурява основата за последващи законодателни предложения относно задължителни мерки за прозрачност през 2020 г., както е посочено в политическите насоки на Комисията за периода 2019—2024 г. и в работната програма на Комисията за 2020 г.

До края на периода за изпълнение на плана за действие през октомври 2019 г. всички 24 точки за действие бяха финализирани изцяло или отчасти. Някои действия доведоха до видими в значителна степен резултати под формата на нови законодателни актове или политики, а голяма част от действията ще продължат да се изпълняват в рамките на различни политики на Комисията. Настоящият доклад представлява принос към целта за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. В него се прави преглед на изпълнените действия, обсъждат се някои от основните реализирани постижения в рамките на плана за действие и се проправя път за последващи инициативи, насочени към изпълнение на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност.

---

<sup>3</sup> Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79—93.

<sup>4</sup> Препоръка (ЕС) 2018/951 на Комисията от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството, С/2018/3850, ОВ L 167, 4.7.2018 г., стр. 28—35.

<sup>5</sup> Резултатите от оценката са представени в работен документ на службите на Комисията, публикуван едновременно с настоящия доклад. Вж. оценката на съответните разпоредби от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на залегналия в Договора принцип на „равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност“, SWD(2020) 50.

## 2 ДАНИТЕ ОТНОСНО РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПОКАЗВАТ БАВЕН НАПРЕДЪК

С някои от точките за действие, определени в плана за действие (10, 17, 18), Комисията бе приканена да събере данни относно разликата в заплащането на жените и мъжете. Комисията редовно докладва относно разликите в заплащането, доходите и пенсиите в държавите членки в своя годишен доклад за равенството между жените и мъжете в Европейския съюз. Тези данни<sup>6</sup> (точка за действие 17) илюстрират, че заплащането на жените в ЕС е по-ниско от нормалното, като това явление е видимо, устойчиво и структурно. По време на изпълнението на плана за действие **средната разлика в заплащането на жените и мъжете в държавите членки се понижи от 16 % през 2017 г. на 15,7 % през 2018 г.** Ако в допълнение към разликата в заплащането на жените и мъжете бъдат отчетени и разликите между жените и мъжете по отношение на работното време и продължителността на трудовия живот като цяло, могат да бъдат установени по-значителни различия между мъжете и жените по отношение на тяхната икономическа независимост. През 2014 г. тази разлика между половете от гледна точка на общите доходи достигна почти 40 % в Съюза<sup>7</sup>. Една от причините за цялостната разлика в доходите е, че жените прекарват средно по-малко часове на платена работа в сравнение с мъжете. В съответствие с това общо 78 % от вторите работещи членове на семейството в Съюза са жени.

Според данните на Евростат средната разлика в заплащането на жените и мъжете в държавите — членки на ЕС, се е понижила съвсем незначително от 16 % през 2017 г. на 15,7 % през 2018 г.

В съответствие с плана за действие Комисията също така положи усилия да разбере по-добре основаните на пола разлики в заплащането. Няколко проучвания<sup>8</sup> относно факторите, които влияят върху разликата в заплащането на жените и мъжете, показват, че **около две трети от средната разлика в заплащането на жените и мъжете не може да се обясни** с личностните и свързаните с работата или предприятието характеристики на работещите мъже и жени. Например по-слабото участие на жените на пазара на труда, по-малкият брой часове, които жените прекарват на платена работа, по-високият процент на жените, които работят на непълно работно време, както и фактът, че най-често жените са основните лица, полагащи грижи в семейството, се посочват като причини, с които се обяснява разликата в заплащането<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Докладът за равенството между жените и мъжете в ЕС от 2019 г. и докладите от предходни години са на разположение на [уебсайта](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en) на Службата за публикации на Европейския съюз. Вж. също така данни относно разликата в заплащането на жените и мъжете от 2018 г. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Данните относно разликата в пенсиите на жените и мъжете бяха оповестени публично в базата данни на Евростат, вж. „Разлика в пенсиите на жените и мъжете по възрастова група — проучване EU-SILC“ на адрес [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en) и „Процент на пенсионно покритие на жените и мъжете по възрастова група — проучване EU-SILC“ на адрес [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en). Данните в настоящия документ обхващат ЕС-28 в съответствие с изпълнението на плана за действие за периода 2017—2019 г.

<sup>7</sup> Вж. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Най-новите достъпни данни за този показател са за 2014 г.

<sup>8</sup> Вж. например <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1> и Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”. Евростат, статистически работни документи, 2018 г., на разположение на адрес: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1>. [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>9</sup> Вж. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

Неравенствата в заплащането, заедно с разликата в интензитета на икономическа активност и годините заетост, се превърнаха допълнително през 2018 г. в **средна разлика в пенсиите в размер на 30,1 %** между жените и мъжете в Съюза за възрастовата група на населението на 65 години или повече<sup>10</sup>. Това на свой ред води до по-висок риск от бедност сред жените в напреднала възраст. През 2018 г. в шест държави членки процентът на излагане на риск от бедност е с повече от 10 процентни пункта по-висок за жените, отколкото за мъжете пенсионери<sup>11</sup>. Освен това в доклада за адекватността на пенсиите (точка за действие 17) се изтъква фактът, че настоящите пенсионни системи само донякъде компенсират нееднопосочното професионално развитие при жените и че жените в напреднала възраст остават основните получатели на средства по схемите за минимален доход<sup>12</sup>.

През 2018 г. средната разлика в пенсиите на жените и мъжете в Европейския съюз е 30,1 %. Това допринася за неравенства между половете при доходите за старост.

Що се отнася до данните относно професионалната сегрегация, според публикувания от Комисията доклад „She Figures“ от 2018 г.<sup>13</sup> като цяло повече жени отколкото мъже следват висше образование в сферата на науката на ниво бакалавър и магистър, а по отношение на докторската степен е постигнат в общи линии баланс между половете.

Жените и мъжете обаче продължават да бъдат неравномерно разпределени в отделните научни специалности, което показва, че продължават да съществуват стереотипи, свързани с пола. Стереотипите са особено застъпени в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката (STEM), където жените остават недостатъчно представени на всички нива (32 % жени на ниво бакалавър, магистър или равностойни степени) до най-висшите академични позиции (средно 15 % от студентите са жени). Дялът на работещите жените беше по-висок в професиите в публичния сектор, например в здравеопазването, образованието и социалната дейност.

---

<sup>10</sup> Доклад за равенството между жените и мъжете в ЕС от 2019 г., стр. 68. На разположение на адрес: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).

„Отстранява ли се разликата в пенсиите на жените и мъжете?“, Евростат, на разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

<sup>11</sup> Литва, Естония, България, Чехия, Латвия и Румъния. Евростат, Процент на риска от бедност по праг на бедността и най-често извършвана дейност през предходната година — проучвания EU-SILC и ECHP, 2018 г.

<sup>12</sup> Доклад за адекватността на пенсиите от 2018 г.: текуща и бъдеща адекватност на доходите на хората в напреднала възраст в ЕС. На разположение на адрес: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>.

<sup>13</sup> <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

### **3 ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА РАЗЛИКАТА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ — ПРИМЕРИ ЗА ПРЕДПРИЕТИ МЕРКИ СЪГЛАСНО ПЛАНА ЗА ДЕЙСТВИЕ**

Планът за действие включва 24 точки за действие, групирани в осем действия. В настоящата глава ще бъдат описани някои примери за действия, предприети в рамките на плана за действие. По-подробно описание на изпълнението на всички действия се съдържа в работния документ на службите на Комисията в приложението.

#### **3.1 Инициативата за постигане на равновесие между професионалния и личния живот**

Съобщението на Комисията „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“<sup>14</sup> и посоченото в него предложение за директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи<sup>15</sup>, са един от основните резултати от Европейския стълб на социалните права. Целта на този пакет от допълващи и взаимно подсилващи се мерки бе да се преодолее недостатъчната представеност на жените на пазара на труда чрез предприемане на действия във връзка с един от основните фактори — неравномерното разпределение на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете (точка за действие 14).

**Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот** бе приета на 20 юни 2019 г.<sup>16</sup> Нейната цел е да се модернизира правната рамка на Съюза по отношение на отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа. В Директивата се определя правото на бащите на платен отпуск по бащинство (10 работни дни, които се заплащат на равнището на обезщетението при отпуск по болест на национално равнище), както и правото на родителски отпуск с продължителност 4 месеца за всеки родител, 2 месеца от които не могат да бъдат прехвърляни между родителите, като този отпуск трябва да бъде с подходящо заплащане (на равнище, което се определя от всяка държава членка). Освен това всяко лице, полагащо грижи — което се определя като работник, който лично полага грижи или подпомага роднина или лице, което се нуждае от значителни грижи или помощ поради сериозни медицински причини — има право на отпуск за лица, полагащи грижи, с продължителност от най-малко 5 работни дни годишно. На последно място, родителите с деца до осемгодишна възраст и лицата, полагащи грижи, имат право да поискат гъвкави схеми на работа (схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време и намаляване на работното време). Държавите членки разполагат с 3 години (до 2 август 2022 г.)<sup>17</sup>, за да транспонират Директивата в националното си законодателство. Комисията ще следи внимателно процеса на изпълнение и ще осигурява необходимата подкрепа на държавите членки.

<sup>14</sup> Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. COM(2017) 252 final.

<sup>15</sup> Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета 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.

<sup>16</sup> Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета, ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79.

<sup>17</sup> Въпреки това държавите членки разполагат с 5 години (до 2 август 2024 г.), за да транспонират задължението за заплащането на последните 2 седмици родителски отпуск (от двата месеца отпуск с подходящо равнище на заплащането, които не се прехвърлят).

Инициативата за постигане на равновесие между професионалния и личния живот съдържа също набор от незаконодателни мерки. За изпълнението на тези мерки Комисията организира заедно с Европейската мрежа на националните органи за равно третиране (EQUINET) семинар за изграждане на капацитет относно равновесието между професионалния и личния живот за органите по равнопоставеността и инспекторатите по труда. По линия на програмата „Права, равенство и гражданство“ (ПРГ) бяха финансирани също проекти<sup>18</sup> за преодоляване на стереотипите, свързани с пола, с цел да се насърчи използването на отпуските по семейни причини и гъвкавите схеми на работа по по-балансиран от гледна точка на половете начин. По линия на Програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации (EaSI) бяха финансирани проекти, с които се насърчават иновативни стратегии за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, с цел да се улесни съвместяването на професионалните отговорности и отговорностите, свързани с полагане на грижи<sup>19</sup>. Освен това Европейската мрежа на правните експерти в областта на равенството между половете и недискриминацията проведе проучване относно подобряването на закрилата срещу дискриминация и съкращаването на бременни работнички и на работници, взели отпуск по семейни причини<sup>20</sup>, а Комисията прие доклад за актуалното състояние във връзка с целите от Барселона относно посещаването на детски заведения от деца под възрастта за задължително посещаване на училище<sup>21</sup>.

На последно място, Комитетът по заетостта и Комитетът за социална закрила, които представляват консултативни комитети по политиката на министрите в Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO), разработват и подобряват показатели относно равновесието между професионалния и личния живот, включително относно използването на отпуски и гъвкави схеми на работа, както и относно полагането на грижи за деца и на дългосрочни грижи. Полагането на грижи за деца и на дългосрочни грижи, както и възпиращите икономически фактори пред вторите работещи членове на семейството са оценени и в контекста на европейския семестър (вж. точка за действие 24). За подобряването на тези услуги е налице финансиране от европейските структурни и инвестиционни фондове. Горепосочените действия допринесоха за преодоляване на стереотипите относно ролята на жените и мъжете в обществото и съответно за преодоляване на една от първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете.

### **3.2 Платформата на ЕС за промяна с цел повишаване на заетостта на жените и увеличаване на равните възможности в транспортния сектор**

Както се отбелязва в плана за действие, професионалната сегрегация по сектори представлява един от основните фактори за разликата в заплащането на жените и мъжете. За да се преодолее този проблем, планът за действие включва набор от мерки,

<sup>18</sup> Подбраните проекти са на разположение на адрес:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

<sup>19</sup> Подбраните проекти са на разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=bg>.

<sup>20</sup> Европейска мрежа на правните експерти в областта на равенството между половете и недискриминацията, „Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment“ („Отпуск по семейни причини: прилагане на защитата срещу съкращаване и неблагоприятно третиране“), 2018 г. На разположение на адрес: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

<sup>21</sup> Доклад на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно осигуряването на детски заведения за малки деца с цел увеличаване на участието на жените на пазара на труда, постигане на равновесие между професионалния и личния живот от работещите родители и постигане на устойчив и приобщаващ растеж в Европа („целите от Барселона“), на разположение на адрес <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&qid=1581590134700&from=BG>.

насочени към борба със сегрегацията в отделни професии и сектори, например осъществяването на конкретни инициативи за премахване на стереотипите относно уменията, способностите и ролите на жените и мъжете.

Един от тези сектори е транспортният сектор, във връзка с който Комисията поема ангажимент за предприемане на поредица от мерки съгласно плана за действие (точка за действие 9). Транспортният сектор е силно доминиран от мъже предвид факта, че едва 22 % от работниците в него са жени<sup>22</sup>. Освен това, що се отнася до отделните професии в този сектор, въпреки че на административни позиции жените са приблизително еднакво представени с мъжете, те продължават да бъдат недостатъчно представени на по-добре платени ръководни позиции, както и на длъжности от техническо и мобилно естество. Например жените представляват по-малко от 5 % от пилотите, но съставляват по-голямата част от кабинния екипаж.

За да повиши заетостта на жените в транспортния сектор, Комисията разработи редица насочени към действие инструменти, пригодени към нуждите на този сектор. Платформата „**Жените в транспорта — платформа на ЕС за промяна**“ бе открита на 27 ноември 2017 г.<sup>23</sup> Заинтересованите страни, като например държавите членки, транспортните организации в ЕС, както и агенции и органи на ЕС, могат да се присъединят към платформата и да поемат ангажимент за повишаване на заетостта сред жените и за борба с професионалната сегрегация чрез специално насочени действия. Те могат да подпишат декларация относно равни възможности за жените и мъжете в транспортния сектор, като по този начин се ангажират да насърчават равното заплащане като част от положителната организационна култура.

Въпреки че общото поемане на ангажименти от заинтересованите страни чрез платформата е осезаемо и броят на действията се увеличава, във връзка с посочените по-горе ангажименти трябва да бъдат предприети последващи действия на национално и местно равнище. За да улесни това, Комисията също така стартира **Европейската мрежа на посланиците за многообразие в транспорта**<sup>24</sup>.

В допълнение към това Комисията финансира изготвянето и публикуването на доклад с икономически аргументи с цел идентифициране на разходите и ползите от заетостта на жените в транспортния сектор, допълнени от списък с предложени мерки от авторите на доклада, с цел подобряване на баланса между половете, например като се премахне разликата в заплащането на жените и мъжете<sup>25</sup>. Тези препоръки са основани на проучвания на конкретни случаи, събрани от сектора. Те обхващат: 1) наемане на работа, обучение и професионално развитие (включително мерки срещу стереотипите и предубежденията по отношение на пола); 2) повишаване на осведомеността (включително докладване относно разликата в заплащането на жените и мъжете); 3) мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот и 4) мерки за здраве и безопасност (включително мерки срещу насилието и тормоза в професионален контекст). Проучването също така включва препоръки към транспортните предприятия, включително относно необходимостта да започнат да докладват за разликата в заплащането на жените и мъжете на равнище предприятие. Мерките за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете включват установяване на критерии и

<sup>22</sup> Евростат, „Наблюдение на работната сила“, 2017 г.

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en).

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en).

<sup>25</sup> „Икономически аргументи в полза на увеличаването на заетостта на жените в транспорта“. Окончателен доклад, 2018 г. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.



политики за прозрачно заплащане, така че да се премахне разликата в заплащането в предприятията.

Като първа стъпка за преодоляване на недостатъчната представеност на жените в транспортния сектор в доклада с икономически аргументи се препоръчва предприятията да започнат да използват показатели по пол, които позволяват лесното събиране на данни с цел наблюдение на резултатите на предприятието.

Комисията стартира допълнителни проучвания, в които се разглеждат пречките, пред които са изправени жените, когато започват работа в сферата на транспорта, като резултатите от тях ще бъдат на разположение в началото на 2021 г. В първото проучване се разглежда равновесието между професионалния и личния живот (т.е. какво може да се направи на равнището на отделните транспортни предприятия по финансово устойчив начин, за да могат работниците да съвместяват по-добре своя работен график с личния си живот), докато второто съдържа набор от инструменти, които позволява на преподавателите да се противопоставят по-добре на основаните на пола стереотипи от ранна възраст. В рамките на трето проучване, което е насочено към бъдещето, ще се прецени дали последиците от цифровизацията на транспорта ще представляват предизвикателство или възможност за жените, както и дали следва да се предприемат конкретни мерки, свързани с този преход. В допълнително проучване беше анализирано участието на жените в научноизследователски и иновационни дейности във връзка с транспортния сектор и бяха отправени препоръки за научни изследвания, насочени към преодоляване на пречките за постигане на равнопоставеност на жените в транспорта<sup>26</sup>.

### **3.3 Насърчаване на институционалните промени чрез планове за равенство между половете с цел стимулиране на равенството в научната кариера**

Друг сектор, в който бяха предвидени конкретни мерки в плана за действие, беше секторът на научните изследвания и иновациите (точка за действие 8). В периода 2017—2019 г. Комисията финансира действия за насърчаване на равенството между половете в сектора на научните изследвания и иновациите по линия на **работната програма „Наука със и за обществото“** на рамкова програма „Хоризонт 2020“<sup>27</sup>. Беше осигурена финансова подкрепа и за 10 проекта за сътрудничество с участието на почти 60 научноизследователски организации в изпълнението на планове за равенство между половете<sup>28</sup>. В допълнение бяха установени 7 тематични и географски общности на практикуващи специалисти, за да се позволи споделяне на знания относно плановете за равенство между половете<sup>29</sup>. С цел да се допълни този всеобхватен подход, чрез специален проект беше подкрепено създаването на академия за обучение по равенство между половете за сектора на научните изследвания и иновациите, чиито материали са

<sup>26</sup> Положението на жените в европейския транспорт с акцент върху научните изследвания и иновациите. Европейски съюз, 2019 г. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

<sup>27</sup> <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

<sup>28</sup> Проекти за сътрудничество по плана за равенство между половете (ППП) R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs и CALIPER, като всички те са посочени под заглавието „Проекти, финансирани по линия на ПП7 и на рамкова програма „Хоризонт 2020“ на следния адрес: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, както и десетият проект по ППП, който също така е избран чрез работната програма за 2019 г., като се очаква подписване на споразумението за предоставяне на безвъзмездни средства.

<sup>29</sup> Проект „АСТ“: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> и <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

публично достъпни<sup>30</sup>. Резултатите и най-добрите практики от работата по проектите бяха включени също в **инструмента за равенство между половете в академичната и научноизследователската сфера (GEAR)**<sup>31</sup>, който се намира на сървър на Европейския институт за равенство между половете.

Инструментът за равенство между половете в академичната и научноизследователската сфера (GEAR) осигурява на университетите и научноизследователските организации информация за най-добрите практики и съвети за изготвянето на планове за равенство между половете и за оценка на тяхното въздействие.

Освен това на всеки 3 години се публикува „**She Figures**“— водещата публикация на Комисията относно основните тенденции за равенство между половете в научноизследователската сфера. Изданието за 2018 г.<sup>32</sup>, публикувано на 8 март 2019 г., включва всеобхватни данни относно разликата в заплащането на жените и мъжете в сектора на научноизследователската и развойна дейност. Разликата в заплащането на жените и мъжете в сектора на научните изследвания и иновациите все още е малко по-голяма в сравнение с разликата в цялата икономика в ЕС (17 % спрямо 16,6 % по данни от 2014 г.). „She Figures“ се използва от държавите членки като инструмент за сравнителен анализ във връзка с разработването на национални политики, тъй като данните помагат по-добре да се разберат преобладаващите неравенства между половете в отделните държави членки.

Тъй като привличането на повече жени в сектора на науките, технологиите, инженерството и математиката (STEM) би могло да се основава на нови тенденции, като например възникването на новосъздадени предприятия, ръководени от жени, **наградата на ЕС за жени новатори** изтъква постиженията на жените в науката и допринася за преодоляване на стереотипите относно уменията, способностите и ролите на жените и мъжете. През 2017, 2018 и 2019 г. Комисията продължи да отбелязва успехите на вдъхновяващи жени лидери, постигнали иновации в научните изследвания, посредством наградата на ЕС за жени в областта на иновациите, която се връчва на жени, разработили успешно кардинални иновации, като с нея се засвидетелства уважение към изключителните постижения на жените предприемачи. Удостоените с наградата в предходни години продължиха да вдъхновяват жени от цяла Европа и извън нея да въвеждат брилянтни иновации и да създават свои собствени дружества.

### 3.4 По-добро прилагане на принципа на равно заплащане

Що се отнася до прилагането на принципа за равно заплащане като цяло, в плана за действие беше предвидено Комисията да оцени възможността за целеви изменения на преработената Директива за равенство между половете<sup>33</sup>, както и необходимостта и възможността да направи задължителни някои или всички мерки, предвидени в Препоръката за прозрачност в заплащането от 2014 г.<sup>34</sup> (вж. точка за действие 1). Комисията изпълни този ангажимент, като през октомври 2018 г. предприе извършването на **оценка на съответните разпоредби от Директива 2006/54/ЕО**, с

<sup>30</sup> Проект „GE Academy“: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> и <https://ge-academy.eu/>.

<sup>31</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality).

<sup>33</sup> 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), ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23—36.

<sup>34</sup> Препоръка на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените, COM(2014) 1405 final.

които се прилага залегналият в Договора принцип на „равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност“. Пълните резултати от оценката са представени в работен документ на службите на Комисията<sup>35</sup>, публикуван едновременно с настоящия доклад.

В оценката беше проучено как на практика работят съществуващите правни разпоредби относно равното заплащане, следваните от държавите членки подходи за прилагането на тези разпоредби, степента, в която са постигнати първоначалните им цели, доколко ефективно се прилагат, както и цялостното въздействие от тези разпоредби върху премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете. По-специално оценката беше насочена към прилагането и изпълнението на преработената Директива за равенство между половете след приемането на Препоръката за прозрачност в заплащането през 2014 г.

В оценката се потвърждава, че **съществуващата правна рамка е довела до значителни промени на национално равнище навсякъде в Съюза**. Въпреки това държавите членки продължават да бъдат изправени пред предизвикателства във връзка с ефективното прилагане на принципа за равно заплащане от гледна точка например на това, че основните правни понятия като „заплащане“ и „равен труд за равна стойност“ не са определени по еднакъв начин в националните законодателства; разликите поради дискриминацията в заплащането често остават скрити поради липса на прозрачност относно нивата на заплащане; и доказването на наличие на дискриминация, подкрепено от факти, продължава да е трудно. Констатациите също така показват трудностите, с които се сблъскват отделните жертви на дискриминация в заплащането, когато се опитват да предявят искове без представителство или подкрепа от юрист. Нивата на глобите и обезщетенията като цяло също не са достатъчно възпиращи.

Освен това с плана за действие Комисията бе приканена да повиши осведомеността относно принципа за равно заплащане и да осигури насоки във връзка с него (точки за действие 20 и 21). За тази цел през ноември 2019 г. Европейската мрежа на правните експерти в областта на равенството между половете и недискриминацията **публикува проучване, озаглавено „Национални случаи и добри практики относно равното заплащане“**<sup>36</sup>. Проучването включва подбрана съдебна практика относно равното заплащане от 28 държави — членки на ЕС, и от три държави от Европейското икономическо пространство, като представя добри практики и анализ на приетите решения на национално равнище. В допълнение към това през ноември 2019 г. Комисията публикува **актуализирано обобщение на съдебната практика на Съда на Европейския съюз относно равното заплащане**<sup>37</sup>.

## 4 ИНФОРМАЦИОННИ ДЕЙНОСТИ И СЪТРУДНИЧЕСТВО

### 4.1 Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете с държавите членки

С плана за действие Комисията бе насърчена да проучи вариантите за синергии между предприетите мерки от ключови заинтересовани страни на европейско, национално и корпоративно равнище, за да се гарантира ефективното изпълнение на плана. За тази

<sup>35</sup> Оценка на съответните разпоредби от Директива 2006/54/ЕО за прилагане на залегналият в Договора принцип на „равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност“, SWD(2020) 50.

<sup>36</sup> На разположение на адрес: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

<sup>37</sup> Преглед на знакови примери от съдебната практика на Съда на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1>.

цел Комисията привлече широка гама от заинтересовани страни в предприятиите от нея мерки за изпълнение на ангажиментите, посочени в плана за действие.

Комисията предостави на държавите членки информация относно плана за действие чрез Групата на високо равнище за интегриране на проблематиката на равенството между половете, която обединява висши представители по въпросите за интегрирането на принципа на равенство между половете в държавите членки (точка за действие 3). През 2018 г. Групата на високо равнище обсъди плана в рамките на българското председателство на Съвета и представи примери за предприети в държавите членки мерки за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Участието на гражданското общество и активното участие на социалните партньори, както и мерките за повишаване на осведомеността и прозрачността в заплащането бяха сметени за важни елементи за премахването на разликата в заплащането. През март 2018 г. българското председателство също така проведе дебат на министерско равнище на тема „Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете“ в рамките на Съвета EPSCO.

Тези усилия бяха продължени в рамките на румънското председателство през 2019 г., когато групата на високо равнище обсъди взаимовръзките между разликата в заплащането на жените и мъжете и равновесието между професионалния и личния живот въз основа на изследователска бележка от Европейския институт за равенство между половете<sup>38</sup>. Бележката послужи също така като основа за **заклученията на Съвета относно „Премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки“**<sup>39</sup>, приети през юни 2019 г. В заключенията държавите членки се призовават да подобрят настоящите мерки или да въведат нови, за да гарантират ефективното прилагане на принципа за равно заплащане. Въз основа на Препоръката за прозрачност в заплащането от 2014 г., тези мерки биха могли да включват мерки за подобряване на прозрачността в заплащането. В **заклученията на Съвета относно „Икономика на благосъстоянието“**<sup>40</sup>, приети на 24 октомври 2019 г. в рамките на финландското председателство, Съветът също така прикани държавите членки и Европейската комисия „да прилагат конкретни и ефективни мерки за преодоляване на неравенството между половете в областта на заетостта и заплащането отвъд настоящия план за действие на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и да разгледат въздействието им върху неравенството между половете по отношение на пенсиите“.

Комисията също така продължи да подкрепя усилията на държавите членки за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете чрез процеса на **европейския семестър** (точка за действие 24). По-специално европейският семестър позволи на Комисията да открие първопричините за разликата в заплащането на жените и мъжете в държавите членки, като например непропорционалният дял на работата на непълно работно време, извършвана от жени, поради липсата на инвестиции в подходящи грижи за децата или заради фискални възпиращи фактори, които пречат на вторите работещи членове на семейството да работят или да работят повече. През 2018 г. разликата в заплащането на жените и мъжете беше разгледана в

<sup>38</sup> Европейски институт за равенство между половете (EIGE): „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance“ (Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете: не и без по-добро равновесие между професионалния и личния живот), 2019 г. На разположение на адрес: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

<sup>39</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/bg/pdf>.

<sup>40</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/bg/pdf>.

докладите по държави, отнасящи се до 8 държави членки<sup>41</sup>, като на 1 държава членка беше издадена специфична за държавата препоръка относно разликата в заплащането на жените и мъжете<sup>42</sup>. През 2019 г. разликата в заплащането на жените и мъжете беше разгледана в докладите по държави, отнасящи се до 11 държави членки<sup>43</sup>, като на 1 държава членка отново бе издадена специфична за държавата препоръка относно разликата в заплащането на жените и мъжете<sup>44</sup>. Комисията продължи да работи с държавите членки, включително чрез Групата на високо равнище, като поддържаше нейната осведоменост за направените в контекста на европейския семестър констатации по отношение на разликата в заплащането на жените и мъжете.

На последно място, през май 2019 г. в Исландия бе организиран насочен към представители на държавите членки **семинар за взаимно обучение относно преодоляването на разликите в заплащането на жените и мъжете**, първопричините за тях и най-добрите практики за премахването им (точка за действие 22)<sup>45</sup>.

#### 4.2 Силно участие от Европейския парламент и други заинтересовани страни

Поради многобройните първопричини и широкообхватното междусекторно разпространение на разликата в заплащането на жените и мъжете силното участие на заинтересованите страни е от изключително значение за преодоляването ѝ. По тази причина Комисията активно се стремеше към привличане на заинтересованите страни и изграждане на синергии при изпълнението на плана за действие.

През периода на изпълнение на плана за действие Европейският парламент също многократно подчерта устойчивостта на разликата в заплащането на жените и мъжете и първопричините за нея. Чрез своите резолюции Европейският парламент последователно приканваше заинтересованите страни да предприемат мерки за борба с разликата в заплащането на жените и мъжете и за предотвратяване на разликата в пенсиите<sup>46</sup>. Като се позова на плана за действие, той прикани Комисията да изготви предложение за директива относно прозрачността в заплащането, която да помогне да се намали разликата в заплащането на жените и мъжете<sup>47</sup>. Освен това разликата в заплащането на жените и мъжете беше обсъдена от съответните парламентарни комисии<sup>48</sup>. През април 2018 г. Европейският икономически и социален комитет също публикува становище относно плана за действие<sup>49</sup>.

---

<sup>41</sup> Австрия, Германия, Естония, Обединено кралство, Португалия, Словакия, Финландия, Чешка република.

<sup>42</sup> Естония.

<sup>43</sup> Австрия, Германия, Естония, Малта, Обединено кралство, Португалия, Словакия, Унгария, Финландия, Франция, Чешка република.

<sup>44</sup> Естония.

<sup>45</sup> За материалите вж. [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en).

<sup>46</sup> Вж. например Резолюция на Европейския парламент от 10 октомври 2019 г. относно политиките за заетост и социалните политики за еврозоната (2019/2111(INI), Резолюция на Европейския парламент от 17 април 2018 г. относно равенството между половете в медийния сектор в ЕС (2017/2210(INI)). Вж. също така Резолюция на Европейския парламент от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете (2019/2870(RSP)), приета извън рамките на периода на изпълнение на плана за действие.

<sup>47</sup> Резолюция на Европейския парламент от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете (2019/2870(RSP)), Резолюция на Европейския парламент от 15 януари 2019 г. относно равенството между половете и данъчните политики в ЕС (2018/2095(INI)) и Резолюция на Европейския парламент от 10 октомври 2019 г. относно политиките за заетост и социалните политики за еврозоната (2019/2111(INI)).

<sup>48</sup> Например изслушване на комисията FEMM (комисията по правата на жените и равенството между половете) от 9 юли 2018 г. относно плана за действие на ЕС за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете.

<sup>49</sup> Европейски икономически и социален комитет, Становище относно плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. — Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, април 2018 г., на разположение на адрес

За да достигне до **националните заинтересовани страни**, Комисията подкрепи транснационални проекти за преодоляване на стереотипите и сегрегацията чрез осем решения за предоставяне на безвъзмездни средства за текущи проекти в периода 2017—2019 г.<sup>50</sup> (точка за действие 4). По-специално тези проекти насърчиха прилагането на добри практики за преодоляване на непродуктивните роли на половете и свързаните с пола стереотипи в образованието, обучението и работата. Комисията също така насърчи участието на многобройни заинтересовани страни в изпълнението на проектите, като положи усилия да привлече, когато беше възможно, социалните партньори, обществените доставчици на услуги, службите за професионална ориентация, организациите на гражданското общество, училищата и университетите, както и местните или регионалните заинтересовани страни или частния сектор. Освен това беше насърчено извършването на оценка на въздействието от проектите върху поведението, за да се съберат доказателства относно факторите, пораждащи конкретни промени в отношението на хората към ролите на половете и свързаните с пола стереотипи. Комисията улесни споделянето на най-добрите практики и извлечените поуки сред социалните партньори, като допринесе за усилията за подкрепа на националните дейности за преодоляване на стереотипите, които водят до различно третиране на жените и мъжете в различни професионални сектори (точка за действие 5).

Освен това чрез европейския секторен социален диалог в областта на образованието Комисията финансира проект относно равенството между половете, провеждан от Европейския синдикален комитет по образованието (ETUCE)<sup>51</sup> Проектът е озаглавен „Социален диалог и равенство между половете: овластяване на синдикалните организации в сферата на образованието да предприемат мерки във връзка с равенството между половете в учителската професия чрез социален диалог“ и беше проведен между 2017 и 2019 г., като целта му бе да се подобри професионалният статут на преподавателите, обучаващите лица и училищните ръководители и учителската професия да стане по-привлекателна както за мъже, така и за жени (точка за действие 10). В допълнение към това понастоящем се провеждат проекти на REC, финансирани от Комисията през 2019 г., за подобряване на баланса между половете на икономически позиции. Тези проекти се отнасят до жените на позиции, свързани с вземане на решения, до равновесието между професионалния и личния живот и до насърчаването на баланса между половете в корпоративното управление и политиката<sup>52</sup>.

През октомври 2018 г. в Прага беше проведен годишен форум на платформата на ЕС за хартите на многообразието (точка за действие 6). Той събра на едно място **експерти по многообразието и представители на бизнеса и публичния сектор**, които споделиха най-добри практики относно недискриминацията и приобщаването в частния сектор. На форума бяха открити икономическите аргументи за представеността на двата пола на висши корпоративни позиции и необходимостта да се обърне внимание на наемането, задържането и професионалното развитие на жените в дружествата и да се преодолеят предубежденията, свързани с пола.

---

<https://www.eesc.europa.eu/bg/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>.

<sup>50</sup> За подбраните проекти вж.:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

<sup>51</sup> Признат европейски социален партньор, представляващ работниците в сектора на образованието.

<sup>52</sup> Поканата и подбраните проекти са на разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

Комисията също така започна **диалог с европейските социални партньори** за насърчаване и приемане на подходящи мерки, допринасящи за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (точка за действие 13). През юни 2018 г. беше проведен семинар със социалните партньори на тема „Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и насърчаване на грижите за деца“, а на 7 май 2019 г. се състоя тематичен семинар под формата на диалог между Комисията и социалните партньори с цел обсъждане на ролята, разходите и ползите от прозрачността в заплащането.

Що се отнася до необходимостта да се подобри представеността на жените при вземането на политически решения, тази тема беше обсъдена в рамките на колоквиума по въпросите на основните права през 2017 г. на тема „Правата на жените в бурни времена“, който включваше и пленарна сесия на тема „Равното участие в работата и в политиката: предпоставка за основните права“<sup>53</sup>. През 2018 г. колоквиумът включваше сесия относно подпомагането на широкото участие в демократичните общества<sup>54</sup>. Освен това европейските дни на развитието през юни 2018 г. включваха панелна дискусия на високо равнище на тема „Повишаване на участието на жените при вземането на решения: привличане на мъжете като агенти на промяната“. Тези събития позволиха на създателите на политики на високо равнище в международен, национален и европейски мащаб, на организации на гражданското общество, представители на медиите и социалните медии, бизнеса и образованието, правни специалисти и младежи да споделят идеи и опит за подобряване на представеността на жените при вземането на политически решения (точка за действие 13). Те също така допринесоха да бъдат подпомогнати практиките, насочени към подобряване на баланса между половете в процесите и позициите, свързани с вземане на решения, както и за подкрепа в борбата с вертикалната сегрегация.

## **5 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И БЪДЕЩИ СЪПКИ**

### **5.1 Планът за действие проправи път за последващи ангажименти**

Настоящият доклад за изпълнението на плана за действие потвърждава, че всички 24 точки за действие от плана за действие са изцяло или частично изпълнени. Освен това изпълнението на голяма част от точките за действие ще бъде продължено в рамките на отделни инициативи на политиката. Това демонстрира изключително добро цялостно равнище на последващите мерки и показва, че е необходимо да продължат да се предприемат целенасочени действия за преодоляване на тази форма на устойчива дискриминация на основата на пола.

Към настоящия доклад за изпълнението е приложено подробно описание на конкретните мерки, които са предприети с цел осъществяване на отделните действия. Въпреки че демонстрира множеството действия, предприети от Комисията с цел премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, списъкът с конкретни мерки също така показва, че продължават да съществуват области, в които ще бъдат необходими по-нататъшни действия, за да бъде преодоляна по ефективен начин разликата в заплащането на жените и мъжете. Целта на плана на действие беше да се демонстрира политическият ангажимент на Комисията за преодоляване на разликата в

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=115277](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277).

<sup>54</sup> [https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26\\_en](https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en).

заплащането на жените и мъжете, като чрез него този ангажимент беше успешно преобразуван в списък с конкретни действия. С него обаче Комисията също така беше приканена да проучи вариантите за синергии между предприетите мерки от ключови заинтересовани страни на европейско, национално и корпоративно равнище. Съдържащото се в приложението описание на конкретните мерки показва, че са положени и продължават да се полагат многократни усилия за достигане до заинтересованите страни, които трябва да се ангажират, за да се постигне промяна. В някои случаи е било възможно тези усилия обаче да бъдат по-значителни.

Освен това е можело да се предприемат допълнителни мерки за преодоляване на сегрегацията в онези сектори, в които жените традиционно са свръхпредставени, например образованието, полагането на грижи и здравеопазването. Също така щеше да е от полза, ако бяха положени допълнителни усилия да се постигне промяна по отношение на недостатъчната представеност на жените при вземането на корпоративни и политически решения.

Най-новите данни от 2018 г. показват изключително бавно раздвижване във връзка с преодоляването на разликите в заплащането и в пенсиите на жените и мъжете по време на периода на изпълнение на плана за действие (с 0,3 процентни пункта за разликата в заплащането на жените и мъжете между 2017 и 2018 г. за ЕС-28). Въпреки че намаляват, разликите в заплащането и в пенсиите на жените и мъжете в ЕС в средно изражение продължават да бъдат значителни и далеч не са премахнати.

Оценката на настоящите разпоредби за равно заплащане, извършена в рамките на плана за действие, показва, че наличието на подобрена и по-лесно достъпна информация относно нивата на заплащане може да разкрие евентуални предубеждения, свързани с пола, или дискриминация в корпоративните структури на плащане или на равнище отрасъл. Засилените мерки за прозрачност в заплащането следва да улеснят идентифицирането на дискриминация при заплащането в конкретни случаи. Осведомеността относно различните нива на заплащане за равен труд или труд с равна стойност в рамките на дадено дружество също така може да улесни отделните лица при оспорването на дискриминацията в заплащането пред националните съдилища. Прозрачността в заплащането чрез разкриване на структурните разлики също така може да улесни извършването на анализ на причините, залегнали в основата на разликата в заплащането на жените и мъжете, и да осигури по-добре насочени действия на политиката.

Както бе обявено в политическите насоки на Комисията за периода 2019—2024 г. от председателя Урсула фон дер Лайен, заедно с настоящия доклад за изпълнението и едновременно с публикуването на оценката на равното заплащане, Комисията представя стратегия на ЕС за равенство между половете за периода 2020—2025 г.<sup>55</sup> В стратегията се определят по-нататъшни действия за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, инициатива за въвеждане на задължителни мерки за прозрачност в заплащането. Изпълнението на отделните действия също така всеобхватно подчерта тясната връзка между разликата в заплащането на жените и мъжете и стереотипите, свързани с пола. Преодоляването на стереотипите, свързани с пола, ще бъде и една от целите на политиката в рамките на стратегията на ЕС за равенство между половете.

---

<sup>55</sup> Съюз за равенство: Стратегия за равенство между половете за периода 2020—2025 г., COM(2020) 152.



## 5.2 Заключение

В резултат на своя набор от холистични действия планът за действие осигури широка рамка на политиката и демонстрира ангажимента на Европейската комисия за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете по ефективен начин. Благодарение на дейностите по събиране на данни, и по-специално на оценката на законодателството относно равното заплащане, изпълнението на плана за действие спомогна да се създаде надеждна и базирана на информация основа за по-нататъшните дейности срещу неравенствата в заплащането.

С конкретните мерки за изпълнение, които са по-подробно описани в представения в приложението работен документ на службите на Комисията, се открие широкият обхват на необходимите действия за ефективното премахване на тази разлика. С плана за действие и предприятия широк набор от мерки за изпълнението му беше обърнато внимание на необходимостта от обсъждането на съществуващата разлика в заплащането на жените и мъжете да се премине към предприемането на конкретни, съгласувани мерки за преодоляването ѝ.

Освен това секторните действия по плана за действие помогнаха да се подчертае необходимостта от специфични и специално пригодени мерки за постигане на промяна към по-равни възможности в заетостта и професионалния живот.

Както беше показано в настоящия доклад, предприетите действия за изпълнение на плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете ще залегнат в бъдещата работа на Европейската комисия, насочена към премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете.