

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ
ЗА
НАСЪРЧАВАНЕ НА
РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА
ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ
2021-2030 г.

СЪДЪРЖАНИЕ:

- 1. ВЪВЕДЕНИЕ**
- 2. РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ – СЪСТОЯНИЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**
- 3. ВИЗИЯ**
- 4. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ**
- 5. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ, ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ И КЛЮЧОВИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕТО ИМ**

Приоритетна област 1: Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Приоритетна област 3: Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение

Приоритетна област 4: Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите

Приоритетна област 5: Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма

- 6. ПРИЛАГАНЕ НА НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ 2021-2030 Г.**

- 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

- 8. ПРИЛОЖЕНИЕ:** Индикатори за наблюдение на изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ:

АСП	Агенция за социално подпомагане
АХУ	Агенция за хората с увреждания
ДАЗД	Държавна агенция за закрила на детето
ЕС	Европейски съюз
ЕК	Европейска комисия
ЕП	Европейски парламент
ЕИРП	Европейски институт за равнопоставеност на половете
ЗРЖМ	Закона за равнопоставеност на жените и мъжете
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
КЗД	Комисия за защита от дискриминация
МВР	Министерство на вътрешните работи
МВнР	Министерство на външните работи
МЗ	Министерство на здравеопазването
МЗХГ	Министерство на земеделието, храните и горите
МК	Министерство на културата
МО	Министерство на отбраната
МС	Министерски съвет
МТСП	Министерството на труда и социалната политика
МОТ	Международна организация на труда
НОИ	Национален осигурителен институт
НКБТХ	Национална комисия за борба с трафика на хора
НСИ	Национален статистически институт
НСНРЖМ	Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете
НСРЖМ	Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет
НСИ	Национален статистически институт
НСОРБ	Национално сдружение на общините в Република България
ОСВ	Осигурителен стаж и възраст
ООН	Организация на обединените нации
СЕ	Съвет на Европа
СЕМ	Съвет за електронни медии
ЦИК	Централна избирателна комисия
STEM	Наука, технологии, инженерство и математика
DESI	Индекс за дигитална икономика и общество

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Равнопоставеност на жените и мъжете означава равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот. Жените и мъжете следва да са свободни да развиват своите лични способности и да правят избор без ограниченията на определени от пола стереотипи и дискриминация. Осигуряването на равнопоставеност на жените и мъжете е основен фактор за реализиране на правата на всички граждани.

Равнопоставеността е свързана с пълноценното упражняване на правата на човека. Тя не се свежда единствено и само до защитените по закон права, а и до уважението и справедливостта към всеки един член на обществото.

Равнопоставеността на жените и мъжете засяга всички хора и всички области на живота и икономическата активност в България. Това я прави значим фактор за доброто функциониране на обществото, за иновативна, конкурентноспособна и процъфтяваща икономика и за възходящо национално развитие. Значението ѝ се засилва при необходимостта от справяне с множество глобални и национални предизвикателства - икономически, технологични, климатични, социални, политически, миграционни, културни, както и извънредни ситуации, като тази от пандемията на Ковид-19. Наличието на стратегически документ в тази област ще подпомогне прилагането на последователна политика за равнопоставено участие на всички жени и мъже във всички области на живота.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е основен програмен документ¹, който очертава стратегическата рамка на националната политика за равнопоставеност на жените и мъжете в Република България за периода 2021-2030 г. Документът е израз на политическата ангажираност на българското правителство за осигуряване на условия за равни възможности и насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в различните сфери на живота. Стратегията определя визията и целта на политика, за чието изпълнение очертава ключови действия в пет приоритетни области.

Настоящата Стратегия актуализира и надгражда стратегическия документ със същото наименование за периода 2016-2020 г.² Отчетени са социалните, икономическите и политическите реалности, продължаващите и нововъзникващите предизвикателства и тенденции, както и напредъкът в икономическия, политическия и обществения живот в България през годините.

Анализът на статистическите данни и прегледът на изпълнението на предходната стратегия показват постиженията в петте ѝ приоритетни области.

Правната и институционална рамка за насърчаване на равнопоставеността на мъжете и жените са регламентирани на най-високо нормативно ниво чрез закон. Нараснали са възможностите за реализация и кариерно развитие на жените и мъжете в икономиката, увеличило се е участието на жените в процесите на вземане на решения в политиката, бизнеса и обществения живот.

Въпреки напредъка, все още съществуват множество пречки пред постигане на пълна равнопоставеност на жените и мъжете. Разликите в заетостта на жените и мъжете, заплащането и пенсиите, вземането на решения, разпределението на домакинските задължения и грижите за зависими членове на семейството, все още са факт.

¹ Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (обн. ДВ бр. 36 от 2016 г.), чл.12. <http://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>.

² Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. <http://www.mlsp.government.bg/uploads/1/blgarsko-zakonodatelstvo/strategy-gender-equality-20162.pdf>

Безпокойство будят случаите на домашно насилие и насилие, основано на пола, вкл. новите форми като кибернасилието. Разпространението на обусловени по пол стереотипи, проявите на дискриминация, сексизъм, нетолерантност и реч на омразата, нарушават не само принципа на равнопоставеност на жените и мъжете, но и демократичните основи на обществото ни.

Съвременните процеси на развитие, които се изразяват в динамични технологични промени, бурна цифровизация, навлизане на изкуствения интелект, адаптиране към зелена икономика, нарастване на продължителността на живота и застаряване на населението, засилени миграционни процеси, последици от пандемични ситуации, като тази с разпространението на Ковид-19 и др., поставят пред нас нови предизвикателства.

Тези промени засягат жените и мъжете по различен начин. Възможно е да бъдат изострени съществуващите проблеми, но и да бъдат създадени нови възможности.

Настоящата стратегия преразглежда досегашните цели, приоритети и ключови действия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете и отговаря на необходимостта от адекватни политики в отговор на възникващите предизвикателства и използване на потенциала на новите възможности, които се откриват. В процеса на нейното разработване, междуведомствена работна група с участието на представители на държавни институции, социални партньори и организации от неправителствения сектор, извърши преглед и анализ на едноименния стратегически документ за периода 2016-2020 г., при прилагането на различни методи³.

Основните изводи на работната група, които определят възприетия подход при разработването на новия стратегически документ са следните:

- ✓ Потвърждава се необходимостта от стратегически документ относно равнопоставеността на жените и мъжете в България, с ясно определени времева рамка и приоритетни области;

- ✓ Приоритетните области и ключовите действия заложи в Националната стратегия за 2016-2020 г. са правилно определени. Те следва да останат и в следващия стратегически документ, съобразени с новите предизвикателства;

- ✓ Постигнат е напредък по всички приоритетни области и ключови действия, заложи в Националната стратегия за 2016-2020 г., който следва да бъде взет предвид;

- ✓ Приетите за периода на действие на Националната стратегия 2016-2020 г. планове се оценяват като допринасящи за нейното изпълнение и за постигането на напредък в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България;

- ✓ Индикаторите за наблюдение на изпълнението на Националната стратегия 2016-2020 г. се оценяват като цяло релевантни на планираните ключови действия, основно поради това, че са предложени от компетентните институции.

Резюме на анализа със съответните заключения е публикуван на интернет страницата на МТСП в раздел „Равни възможности“.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. се състои от седем части, в които са очертани политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, състоянието и предизвикателствата пред равнопоставеността на жените и мъжете, визия, водещи принципи, стратегическа цел, приоритетни области и ключови действия, механизъм за прилагане, наблюдение на изпълнението, оценка на стратегията и индикатори.

Стратегията има рамков характер и задава насоките за действия в съответните приоритетни области.

Изпълнението на Стратегията се осъществява чрез планове, които включват дейности, отговорни органи, финансови средства и индикатори. Отчитайки хоризонталния характер на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете,

³ <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/ravni-vzmozhnosti/resume-analiz-strategy.pdf>

изпълнението на включените в плановете дейности и мерки се осъществява от институциите и организациите, които са ги заложили, съобразно своите компетенции. Резултатите от прилагането на интегрирания подход се очаква да доведат до постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България, до общество, в което жените и мъжете, момичетата и момчетата имат равни възможности да развиват талантите си и да реализират своя потенциал, като свободно избират и следват житейския си път.

Разработването на Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете е в изпълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

Настоящата стратегия е съотнесима както с националното законодателство, така и със стратегически документи и програми, които имат отношение към равнопоставеността на жените и мъжете. Принципите на равнопоставеност и антидискриминация по пол са заложили в Конституцията на Република България, в редица секторни и специални закони. Стратегическите и програмните документи на отговорните институции очертават мерки в различни области, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете, например в заетостта, образованието, здравеопазването, социалните услуги, дългосрочните грижи, мира и сигурността, домашното насилие, трафика на хора и др. Стратегията взема предвид също Националната програма за развитие: България 2030 г.⁴, насочена към повишаване на жизнения стандарт, гарантиране на равни възможности за жените и мъжете, равнопоставено участие в развитието на технологично и цифрово трансформирана конкурентноспособна национална икономика и др.

Настоящата стратегия кореспондира и с международни документи в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, недискриминацията и правата на човека, към които Република България се е присъединила и има ангажименти за тяхното прилагане. На глобално ниво това са Пекинската декларация и платформа за действие⁵; Програмата за устойчиво развитие за периода до 2030 г. “Да преобразим света” и 17-те глобални Цели за устойчиво развитие⁶ на ООН; Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените⁷; Резолюция 1325 относно жените, мира и сигурността на ООН⁸; Конвенции № 100 и № 111 на МОТ⁹ и др. Стратегията отчита препоръките на контролните механизми на международните организации отправени към България, доколкото съответстват на националното законодателство, в рамките на състоялите се прегледи по конвенции на ООН в областта на правата на човека, засягащи равнопоставеността на жените и мъжете.

Стратегията се вписва в контекста на правната и политическа рамка на Европейския съюз по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете, която е основна ценност на ЕС, основно право и ключов принцип на Европейския стълб на социалните права¹⁰. България като държава-членка на ЕС транспонира директивите, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете¹¹. За периода 2020-2025 г. Европейският съюз предвижда редица мерки, очертани в Европейската стратегия за

⁴ <https://www.minfin.bg/1394>

⁵ <http://beijing20.unwomen.org/en/about>; <http://www.mlsp.government.bg/konventsii-i-protokoli-na-oon>; <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

⁷ <http://www.mlsp.government.bg/uploads/41/ravni-vzmozhnosti/dv02-03-2010.pdf>; <https://undocs.org/en/A/RES/34/180>

⁸ <https://undocs.org/en/S/RES/1325%282000%29>; <https://www.mfa.bg/bg/3099>

⁹ Конвенция №100 за правото на равно заплащане

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100; Конвенция № 111 относно дискриминацията в труда и професиите

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO

¹⁰ Равнопоставеността на жените и мъжете е заложена в Договора за Европейския съюз (чл. 3), Договора за функционирането на Европейския съюз (чл. 8, 10, 19 и 157), Хартата на основните права на ЕС (чл. 21 и 23), Европейски стълб на социалните права (втори ключов принцип и се съдържа в други ключови принципи).

¹¹ Предстои транспонирането на Директива 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. Директивата влезе в сила от 01.08.2019 г. с тригодишен срок за транспониране до 01.08.2022 г.

равенство между половете¹², като насърчаване участието на жените в икономиката, намаляване на разликите в заплащането, равновесие между професионалния и личния живот и др., които кореспондират и с националните приоритети.

Разработването на Стратегията е и в изпълнение на отключващите условия¹³ за средствата от Европейския съюз. Стратегията кореспондира и с принципите на Съвета на Европа по отношение на правата на човека, демокрацията и върховенството на закона.

2. РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ – СЪСТОЯНИЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

2.1. Национална политика по равнопоставеност на жените и мъжете

Разработването и провеждането на политики е основна функция на държавното управление и осигурява нормалното функциониране и развитие на държавата. През годините в България постепенно е изградена правна, институционална и стратегическа рамка на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, формиран е управленски, експертен и координационен капацитет.

Целта на провеждането на последователна политика е насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота. Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете има хоризонтален характер и обединява действията на централните и териториалните органи на изпълнителната власт на всички нива. Тя е съобразена с националната специфика и произтичащите ангажименти от международните договори, по които България е страна.

Правна рамка на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете

В България са създадени правови гаранции за равнопоставеност на жените и мъжете, които се съдържат в действащото българско законодателство – Конституцията на Република България¹⁴ и специални кодекси и закони.

Националното законодателство третира еднакво жените и мъжете във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения и така гарантира тяхната равнопоставеност.

Принципът за недопускане на дискриминация е хоризонтален и се съдържа във всички нормативни актове, имащи отношение по темата¹⁵.

Като член на ООН, МОТ, ЕС и Съвета на Европа, България е ангажирана с разработването на политики, насочени към насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, съобразно приетите от тях стандарти, съответстващи на националните специфики и законодателство.

Провеждането на държавната политика за равнопоставеност на жените и мъжете в България е регламентирано в **Закона за равнопоставеност на жените и мъжете**. Законът обогатява правната рамка, която регулира обществените отношения в областта

¹² Европейска стратегия за равенство между половете за периода 2020-2025 г. на Европейската комисия е оповестена на 05.03.2020 г. Документът очертава работата на Европейската комисия по темата, целите на политиката и ключовите действия. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

¹³ РМС №368 от 25.06.2019 г

¹⁴ Чл. 6, ал. 2. от Конституцията на Република България постановява, че всички граждани са равни през закона и не допуска никакви ограничения на правата или привилегии, основани на признак „пол“, както и на други признаци.

¹⁵ Закон за защита от дискриминация, Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закон за социално подпомагане, Закон за насърчаване на заетостта и др.

на равнопоставеността на жените и мъжете. Целта на ЗРЖМ е „да насърчи постигане на равнопоставеност на жените и мъжете, като създаде условия за изграждане на институционална среда и определи органите и механизмите за провеждане на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете“. В него са регламентирани основните принципи, подходи, документи, органи и механизми за провеждането на единна държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Законът постановява органите на държавната власт и на местното самоуправление, обществените органи и стопанските субекти да предприемат мерки за прилагане принципите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете.

Институционална рамка

Националният институционален механизъм за равнопоставеност на жените и мъжете е регламентиран в ЗРЖМ и функционира като система за взаимодействие и координация между органи на изпълнителната власт и структури на гражданското общество, ангажирани с проблемите на равнопоставеността¹⁶.

Чрез дейността на Националния институционален механизъм се оптимизира разпределението на отговорностите между съответните органи, ресурсите и управлението на процеса на провеждане на дългосрочна и единна държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Министерският съвет определя политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, а координацията е възложена на министъра на труда и социалната политика.

През годините е постигнат устойчив модел за сътрудничество между институциите, със социалните партньори и гражданското общество, чрез участието им в Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет. НСРЖМ е координиращ и консултативен орган, който подпомага Министерския съвет в разработването и провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, както и орган за осъществяване на консултации, сътрудничество и координация между централни и териториални органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество. Устройството, организацията и дейността на Съвета са уредени в правилник¹⁷. Председател на Съвета е министърът на труда и социалната политика, а Секретариат е звено в МТСП.

Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете по области и общини се провежда от областните управители и от органите на местното самоуправление¹⁸, като координацията и взаимодействието се осъществява от областните управители.

Законът регламентира позицията на координатори по равнопоставеност на жените и мъжете в централните и териториални органи на изпълнителната власт, които са служители в тях. Координаторите провеждат на оперативно ниво държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, по отношение на което могат да получават методически указания от Секретариата на НСРЖМ.

Чрез функционирането на националния институционален механизъм се прилага интегриран подход при разработването и провеждането на секторни, регионални и

¹⁶ Националният институционален механизъм по равнопоставеност на жените и мъжете започва изграждането си през 2004 г., когато е обособено специализирано звено в Министерството на труда и социалната политика. През същата година е създаден Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет, като консултативен и координационен орган.

¹⁷ ПМС № 302/ 15.11.2016 г. за приемане на Правилник за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет <https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=109292>

¹⁸ Областните управители и органите на местното самоуправление осъществяват политиката по равнопоставеност на жените и мъжете съвместно с териториалните звена на министерствата, държавните и изпълнителните агенции и другите органи, създадени със закон, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, неправителствените организации, работещи по проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете, както и други организации.

местни политики и извършване на анализ и оценка на въздействието при вземането на политически решения.

Стратегическа рамка

В България са регламентирани основни документи за провеждане на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е основен програмен документ. Тя съдържа цели, приоритетни области на действие, отговорни органи и индикатори за изпълнение.

Първият национален стратегически документ в тази област е от 2009 г. и обхваща периода до 2015 г. Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.¹⁹ е първият приет такъв документ след обнародването на ЗРЖМ.

Стратегиите се изпълняват чрез Национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Плановете съдържат конкретни мерки от компетенциите на различни институции и организации в приоритетните на Стратегията направления, отговорни институции, финансови средства и индикатори за изпълнение. Национални планове се разработват и приемат от 2005 година.

Министерският съвет приема Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете, в който се включват резултати от изпълнението на заложените в плановете мерки и други инициативи.

За обезпечаване на публичност и прозрачност на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, на интернет страницата на МТСП се поддържа рубрика „Равни възможности“²⁰, където текущо се публикуват документи и информация.

Принос за преодоляването на различията по пол и превенция на дискриминацията имат и редица други стратегически и оперативни документи и финансови инструменти²¹.

2.2. Състояние и предизвикателства по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете в България.

Данните показват редица постижения в областта на равнопоставеността на жените и мъжете за периода от 2015 г. до днес. Страната ни заема 49 място през 2020 г. сред 153 страни според [Глобалния индекс за разликите между половете](#)²².

Съгласно доклада на Световната банка „Жени, бизнес и законодателство 2019: Десетилетие на реформите“, България заема една от челните позиции (сред първите 30 държави) в световен мащаб по равнопоставеност между жените и мъжете с индекс 93.75 от 100²³. В последното издание от 2019 г. на Индекса на Европейския институт за равенство между половете също се отчита напредък за България, с нарастващ резултат на 58,8 процентни пункта спрямо 56 от 2005 г.²⁴, което нарежда България на 19-то място в ЕС.

¹⁹ Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. е приета с РМС № 967/14.11.2016 г. <http://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>

²⁰ <http://www.mlsp.government.bg/ravni-vzmozhnosti>

²¹ Например: Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020 г. и Националните планове за действие по заетостта, Национална стратегия за намаляване на бедността и социалното включване 2020, Национална стратегия за дългосрочна грижа, Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г., Национална програма за превенция и защита от домашно насилие, Национална програма за предотвратяване и противодействие на трафика на хора и закрила на жертвите, Оперативните програми, съфинансирани със средства на Европейските структурни и инвестиционни фондове и програми на ЕС, и др.

²² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

²³ Доклад на Световната банка за 2019 г. „Жени, бизнес и законодателство“.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019BU.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2005/BG>

Отчитайки важноста на икономическа независимост на жените и момичетата, включително като превенция на насилието, Българското председателство на Съвета на ЕС през 2018 г. постави във фокуса на приоритетите си и на обществения дебат темата за „Жените в цифровия свят“. Силният ангажимент на Българското председателство превърна темата в платформа за дискусии и обмен на добри практики с оглед подобряване на конкурентоспособността на ИТ компаниите, увеличаване броя на жените в технологиите и инженерните специалности, стимулиране на кариерното им развитие, подобряване на научните изследвания в областта. Насърчаването на жените и момичетата да избират образование и професия свободни от стереотипите по пол, да придобият дигитални умения и компетенции, трансформира традиционните представи за тяхната роля в областта на технологиите и повишава не само икономическата им независимост, но и статута им в обществото.

2.3. Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

За насърчаване на пълноценното участие на жените и мъжете на пазара на труда са проведени редица мерки за тяхното активиране, подобряване на квалификацията, съвместяване на професионалния и личния живот, въвеждане на гъвкави схеми на работа, регламентиране на надомния труд и дистанционната работа, споделяне на семейните отговорности и от страна на мъжете.

Въпреки това, жените продължават да участват по-малко на пазара на труда (за 2019 г. жените са 46,6% от всички заети на 15-64 г., по данни на НСИ). Коефициентът на заетост на мъжете и на жените на 15-64 г. нараства за последните пет години и достига съответно 74,1% и 66% за 2019 г., като за жените с най-малко едно дете под 7 години той е с 6 пр. п. по-нисък – 60%. Жените по-често от мъжете работят на непълно работно време, надомно или в други нетипични форми на заетост, което води до по-ниски нива на заплащане. Въпреки по-високото образователно равнище на работещите жени спрямо работещите мъже, жените съставляват 39% от ръководителите, по данни на НСИ.

Неравномерна е концентрацията на жените и мъжете в различните сектори на пазара на труда. Около 18% от жените работят в сферата на образованието, здравеопазването и социалните дейности, в сравнение с 4% от мъжете, по данни на ЕИРП. Съгласно данни на НСИ за 2019 г. икономическите дейности с най-висок дял на жените сред заетите са следните: образование (79,6%), хуманно здравеопазване и социална работа (78,3%) и финансови и застрахователни дейности (69,5%), а най-нисък в строителството (6%), транспорта, складирането и пощите (17,9%), както и производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива (22,4%).

Все още предимно жените разполагат с по-малко свободно време спрямо мъжете, защото са натоварени с грижите по отглеждането на децата, с грижите за възрастни и зависими членове на семейството. Жените посвещават средно два пъти повече време на ден за грижи за домакинството и семейството отколкото мъжете и отделят за почивка, спортни и физически мероприятия, хобита и игри половината от времето, което мъжете отделят на такива занимания (по данни на НСИ). По-честите прекъсвания в кариерата или отсъствия от работа на жените по семейни причини се отразяват неблагоприятно върху кариерното им израстване.

2.4. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Данните показват, че жените продължават да печелят средно по-малко от мъжете в България. Въпреки плавното намаляване на разликите по пол в заплащането през

годините те се запазват на национално и европейско ниво (2015 г. - 15,4%, 2016 г. – 14,4%, 2017 г. – 13,6%, 2018 г. - 13,5% за България при 15,7% средно за ЕС за последната година²⁵). Това рефлектира и върху размера на пенсиите в България, като по данни на Евростат разликата е 26,45% в полза на мъжете при средноевропейско ниво от 30,1% за 2018 г. Пенсионната възраст на жените и мъжете плавно нараства, като през 2037 г. се планира тя да бъде изравнена. Очаква се това да доведе до намаляване на риска от бедност при жените в трудоспособна възраст и след пенсиониране, тъй като данните на НСИ за 2018 г. показват, че близо една трета от жените и една четвърт от мъжете на 65 и повече години живеят с материални лишения.

Разликата в заплащането се дължи основно на хоризонтално и вертикално сегментирането по пол пазар на труда. Затова подобряването на баланса по пол в икономическите дейности и професиите, по-добрата реализация на жените във високоплатени сектори и в процесите на вземане на решения, прозрачността при заплащането и др., са значим фактор за нейното намаляване.

Съгласно изданието от 2019 г. на Индекса за дигитална икономика и общество на ЕК 26,5% от специалистите по информационни и комуникационни технологии в България са жени (спрямо 17,2% в ЕС). Делът на жените, завършващи ИКТ специалности в България е близо 30%, при 16% средно за ЕС. Сред учените и инженерите у нас жените са 53%, при 40,5% средноевропейско равнище. В България делът на жените, работещи в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката е най-големият (11%) в ЕС (в сравнение с 28% при мъжете). Равнопоставеността между жените и мъжете в тази област е с втория най-добър резултат в ЕС. Въпреки това, 58% от младите хора в България на възраст между 16 и 24 години имат основни или над основни цифрови умения, при 80% средно за ЕС (по данни на Евростат). Ето защо е необходимо привличането на повече студенти по ИКТ и STEM. Това се налага от новите предизвикателства пред динамично развиващата се цифровизация на икономиката и обществото, при които цифровата грамотност придобива все по-голямо значение не само в индивидуален план, но и за бъдещето на България и конкурентоспособността на нейната икономика.

В тази връзка следва да се обърне повече внимание върху преодоляване на стереотипите при избора на образование и професия и насърчаване на професионалната реализация и кариера специално в областта на STEM.

2.5. Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

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

В същото време България има своите постижения в сферата на икономическата власт, където страната ни заема 3-то място в ЕС. В сравнителен план този резултат ни нарежда на 6-то място в ЕС в област „Власт“, според изданието на Индекса на Европейския институт за равенство между половете от 2019 г.²⁶

В сферата на политиката към месец юли 2020 г., жените съставляват 35% в правителството и 27% в парламента. Представителството на жените в управлението на бизнеса към края на 2019 г. е все още недостатъчно за оказване на влияние върху вземаните решения - делът на жените в управителните съвети на най-големите

²⁵ По данни на Евростат

²⁶ Европейски институт за равенство между половете, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

дружества, регистрирани на фондовата борса е 14,3%, а делът на жените ръководители е 26,9%²⁷.

Използването на талантите на всички и поощряването на тяхното развитие в икономическия, политическия и обществения живот, независимо от наличните предразсъдъци, има потенциал да допринесе не само за икономическия растеж, но и за повишаването на качеството и индивидуалната удовлетвореност от живота.

2.6. Борба с насилието, основано на пола²⁸ и защита и подкрепа на жертвите

През последните години са въведени изменения в нормативната база за защита на жертвите на насилие, включително домашно насилие, с цел подобряване на превенцията и противодействието на тези прояви, както и за въвеждането на международни стандарти.

Проведени са редица инициативи за повишаване на капацитета на специалистите от различни сфери, които имат отношение към работата по случаи на насилие. Непрекъснато се укрепва взаимодействието между различните институции и организации за координиран и интегриран подход както за превенция, така и при работата по случаи на насилие, чрез информационни кампании, срещи, дискусии, обучения.

Данните от проведеното през 2019 г. национално представително изследване „Насилието в България“ показват, че 17.5% от българските граждани са били подложени на някаква форма на насилие през последната година, а 42% са преживели ситуация на насилие някога в живота си. Три четвърти от всички случаи на насилие са случаи на домашно насилие, а за 56.6% от респондентите най-тежката ситуация на насилие, което някога са преживели, също е била в дома им. Всеки втори български гражданин определя проблема с домашното насилие като много съществен – 54% оценяват сериозността му между 8 и 10 по десетобална скала. Това мнение споделят почти в еднаква степен различните социално-демографски групи, включително мъжете и жените. Насилието, основано на пола, също се определя като сериозен обществен проблем – 45% от анкетираните му придават значимост между 8 и 10 по десетобалната скала.

Важна тенденция от еволюцията на насилието, валидна за редица страни по света, включително и за България, е пренасянето на феномена насилие и в онлайн пространството. Обръща се внимание на засилващите се тенденции да се използват нови технологии при домашното насилие – следене на електронни пощи, профили в социалните медии, електронно проведени гласови и писмени разговори и др. 16.4% от интервюираните заявяват, че им се е случвало да получават заплахи, или неприятни съобщения по интернет. 5.2% декларират, че подобни ситуации са възниквали в интернет с техните деца. Данните от изследването показват, че професионалистите вече са изправени пред качествено нови предизвикателства, които изискват не само допълнителна и адекватна квалификация, но и различен тип сензитивност в работата им по новите форми на насилие.

2.7. Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на икономически живот

Работата по този дългосрочен приоритет преминава като хоризонтален аспект през дейностите на различни институции и организации. Създаденият съгласно чл. 16 от

²⁷ НСИ по данни на Европейски институт за равенство между половете, през октомври 2019 в ЕС делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса, е 28,8%, делът на жените на старша изпълнителна длъжност е 18,6%. Европейски институт за равенство между половете, [Statistical brief: gender balance in largest listed companies](#)

²⁸ Понятието „пол“ е изградено върху разбирането за съществуването на два биологично определени пола – мъжки и женски, съгласно Конституцията на Република България

ЗРЖМ Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете се утвърди като устойчива практика за прилагане на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете в държавните институции, стопанските, нестопанските, обществените организации и институции. Текущо се провежда фокусиран мониторинг върху програми и излъчвани търговски съобщения на доставчици на медийни услуги, за идентифициране и предотвратяване на излъчването на елементи съдържащи стереотипи по пол, подбуждане на ненавист и омраза, сексизъм. Целта е да се повишава отговорността на медиите и рекламния сектор за преодоляването на стереотипи по пол и внушаващи едностранчиви поведенчески, социални и визуални модели по отношение на жените и мъжете.

3. ВИЗИЯ

В 2030 г. България е държава, в която жените и мъжете упражняват своите права, свободно се развиват и реализират във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот, без дискриминация и стереотипи по пол.

Пълноценното разгръщане на потенциала на жените и мъжете, разкриването на „скритите таланти“, преодоляването на сегментацията по пол в различните икономически дейности, ръстът на доходите и премахването на разликите в заплащането и доходите по пол, постигането на по-добро равновесие между личния и професионалния живот, по-балансираното представителство на жените и мъжете във всички сфери и на всички нива и по-голямата удовлетвореност от живота, допринасят за икономическото развитие на страната в едно съвременно демократично общество. Произтичащите промени, резултат от технологичния прогрес, преодоляването на последствията от кризата от Ковид-19 и други предизвикателства, водят до необходимостта от засилване на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на икономическия, политически и обществен живот в България. Националният институционален механизъм по равнопоставеност на жените и мъжете ефективно работи за провеждането на политиката и постигането на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете.

4. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021–2030 г. е разработена в съответствие с основните национални нормативни актове и стратегически документи. Водещи принципи при разработването и прилагането ѝ са:

Хоризонтален междусекторен подход

Предвид хоризонталния характер на политиката в нейното провеждане ще участват редица институции и организации с различни компетенции и възможности. Затова дейностите по реализирането на Националната стратегия и плановите за нейното изпълнение ще се допълват едни други, с цел създаване на кумулативен ефект.

Изпълнението на Националната стратегия ще се извършва от институции и организации, които съгласно своите правомощия и компетентности ще залагат

конкретни дейности и мерки свързани с насърчаването на равнопоставеността на жените и мъжете в България.

Координация и сътрудничество

Отчитайки всеобхватния характер на темата за равнопоставеността на жените и мъжете, изготвянето, изпълнението и отчитането на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. е резултат от координираните съвместни усилия и сътрудничеството на редица заинтересовани страни – държавни институции, национално представителни организации на работещите и на работодателите, академични среди и неправителствени организации.

Прозрачност

При изготвянето на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г., плановете за нейното изпълнение и отчетните доклади ще се спазва принципа на прозрачност, даващ възможност на всички заинтересовани страни и на обществото като цяло да взимат участие в планирането и мониторинга на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Приемственост и устойчивост във времето

При изпълнението на тази Стратегия ще се цели осигуряването на дълготраен положителен ефект на провежданата политика по равнопоставеност на жените и мъжете във всички приоритетни области. Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. се основава на предхождащата я Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., като я актуализира и допълва по подходящ начин.

Мониторинг и контрол на изпълнението

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. ще се изпълнява посредством национални планове за дефиниран период от време, в който отговорните органи ще залагат дейности от своята компетентност, финансови средства и индикатори за изпълнение. Напредъкът ще бъде представян в доклади, които ще съдържат информация за изпълнението на заложените в плановете мерки.

Спазването на горепосочените принципи ще допринесе за реализирането на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. и мерките заложи в плановете за нейното изпълнение.

Всички участници в процесите, свързани с политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, могат да доразвиват основните принципи съобразно равнището, на което провеждат своите дейности.

5. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ, ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ И КЛЮЧОВИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПОСТИГАНЕТО ИМ

Стратегическата цел на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2021-2030 г. е да допринесе за постигането на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България, чрез прилагане на единна, последователна и устойчива държавна политика.

Равнопоставеност на жените и мъжете означава равни права и задължения, равни възможности за достъп, участие и реализация във всички области на обществения живот, като и жените и мъжете са свободни да се развиват, да правят избор и следват изборания от тях жизнен път без ограниченията на стереотипи и дискриминация по пол.

За изпълнението на стратегическата цел през периода на действие на Стратегията провеждането на съгласувана и адаптивна към промените политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете ще се съсредоточи върху следните пет приоритетни области:

- **равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост;**
- **намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите;**
- **насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения;**
- **борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите;**
- **преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма.**

В тези области все още предизвикателствата пред равнопоставеността на жените и мъжете не са преодоляни. Социално-икономическите реалности засилват важността на някои от тях, други се изместват на заден план, пораждат се също нови, което изисква адаптивни нормативни регламентации, адекватни мерки и практики.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, обществото и цялостното развитие на страната. Жените и мъжете следва да имат равни възможности да участват пълноценно на пазара на труда, да израстват професионално и кариерно, да имат качествена заетост, да получават равно заплащане за равностоеен труд, да бъдат икономически независими, да съчетават професионалния и личния живот, като споделят балансирано домашните отговорности и полагането на грижи за зависими членове на домакинството.

Участието на жените и на мъжете на пазара на труда се предопределя от много фактори, сред които структурата на икономиката, образователното равнище и професионалната квалификация, възможностите за труд, семейния статус, доходите в домакинствата, традициите, изградените стереотипи за ролята на жената и мъжа в семейството и отглеждането на децата, в упражняването на професия и участието в социално-икономическия и политическия живот и др.

Въпреки създадената нормативна рамка, провежданите политики и прилаганите практики за равни възможности на пазара на труда, продължава да има разлики между жените и мъжете в заетостта, заплащането и полагането на грижи.

Разликата между равнището на заетост на жените и мъжете в България през 2019 г. за възрастовата група 20-64 навършени години е 8,6% в полза на мъжете²⁹. Жените срещат пречки от различно естество в достъпа до пазара на труда и реализацията на него. Още по-големи са трудностите пред някои групи жени, като например: самотни майки,

²⁹ НСИ <https://www.nsi.bg/>

бременни, с малки деца, както и жени с увреждания, принадлежащи към етническо малцинство, мигрантски произход и др.

Въпреки, че на пазара на труда жените с висше образование са повече от мъжете, жените продължават да съставляват по-голям дял от работната сила в по-нископлатени сектори и на по-ниски длъжности, да бъдат по-слабо представени в професии с по-високо заплащане и на позиции, свързани с вземането на решения. Жените са по-малобройни сред работодателите и самостоятелно заетите, но преобладават сред неплатените семейни работници и заетите на непълно работно време.

Коефициентът на икономическа неактивност е по-висок за жените, като за това най-често се изтъкват лични и семейни причини. Често жените съобразяват своето решение да работят и как да работят с отговорностите за полагане на грижи, с това дали и как тези задължения се споделят с партньор и има ли достъпни услуги и/или подкрепа от близки и роднини. Все още жените разполагат с по-малко свободно време спрямо мъжете и поемат по-голяма част от неплатения домашен труд, като посвещават средно два пъти повече време на ден за грижи за домакинството и семейството.

Домашното натоварване на жените се увеличи по време на пандемията Ковид-19, наред с тяхната служба на предната линия в системите на здравеопазването, социалните услуги и образованието в полза на обществото. Кризата оказва различно въздействие върху жените и мъжете и поражда различни възможности за тяхното участие на пазара на труда, които следва да бъдат отчетени при планирането на мерки за преодоляване на последиците, например по-широко разпространение получиха дистанционните онлайн форми на учене и работа.

Трансформираният се пазар на труда под въздействието на динамично развиващите се технологии, цифровизацията, преходът към „зелена“ икономика и демографските процеси, предлага нови работни места, за които се изискват нови умения. Възникват нови форми на заетост, при които организацията и моделите на работа се различават от традиционните. Това създава редица възможности, но и рискове пред равнопоставеността на жените и мъжете на пазара на труда. Нараства необходимостта от дигитални компетентности, специфични знания в науката, технологиите, инженерството и математиката, умения за прилагане на иновативни подходи и решения на предизвикателства в различни сфери на живота, нуждата от т.н. „меки“ умения. Образованието и ученето през целия живот трябва да подготвят и адаптират момчетата и момичетата, жените и мъжете към изискванията на новите социално-икономически реалности.

Предизвикателствата за постигане на равнопоставеността на жените и мъжете на пазара на труда изискват допълващи мерки в редица направления за: повишаване на заетостта на жените; преодоляване на хоризонталната и вертикална сегрегация по пол в заетостта; повишаване ефективността на контрола за спазване на трудовото законодателство; достъп до образование, професионално обучение и различни форми на учене през целия живот; повишаване на професионалната квалификация и ключови компетентности; консултиране, мотивиране и обучение, съобразно специфичните потребности и перспективи за развитие на жените и мъжете; равно заплащане за равностоен труд; подкрепа за жените, съобразена със специфичните трудности, които те срещат на пазара на труда; предоставяне на специална закрила на определени категории работещи жени; подобряване на качеството на работните места; развиване на възможности за гъвкава заетост, дистанционна работа и професионална мобилност; насърчаване на самостоятелна заетост и предприемачество; балансирано съвместяване на професионалния и личния живот; поделяне на родителските отговорности; разширяване на системата от достъпни и качествени социални услуги, вкл. услуги за отглеждане на деца и зависими членове на семейството; преодоляване на стереотипите

за ролята на жената и мъжа в семейството и за упражняване на определени професии и др.

Участието на жените на пазара на труда въздейства положително както върху икономиката, така и върху техния живот. Жените имат възможност да се развиват професионално, да израстват кариерно и да бъдат икономически независими. Икономиката пък се ползва от техните таланти и специфични умения. Този потенциал за икономиката засилва значението си в контекста на намаляване на трудовите ресурси, недостига на умения, възникването на нови форми на заетост и промяна в характера на труда. Икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между двата пола.

Реализацията на пълния потенциал на жените и на мъжете ще допринесе за икономическото развитие на страната и повишаване на жизнения стандарт, за удовлетвореността им от полагания труд и живота като цяло.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетна област:

1. Насърчаване на заетостта на жените и мъжете, включително чрез мерки за повишаване на професионалната квалификация и ключови компетентности, гъвкави форми на заетост и др.;

2. Насърчаване постигането на баланс между жените и мъжете по икономически сектори и професии, и преодоляване на хоризонталната и вертикалната сегрегация по пол на пазара на труда;

3. Постигане на по-добър баланс при съвместяването на професионалния и личен живот и намаляване на разликата при полагането на грижи за деца и зависими членове на домакинството;

4. Провеждане на инициативи и мерки, стимулиращи участието на жените в технологичните и дигитално-базираните индустрии;

5. Повишаване капацитета на жени с увреждания за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност; стимулиране на работодатели за осигуряване на заетост на хора с увреждания в обичайна, специализирана и защитена работна среда;

6. Осигуряване на равен достъп на жените и мъжете до информационна обезпеченост, консултантски услуги, обучения и експертна помощ при реализиране на политиките и интервенциите за развитие на селските райони

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

П

р
а
в
о
о
т
н
м
ъ

Въпреки заложените правни гаранции равенството в заплащането все още не е реалност за работещите жени и мъже. Жените продължават да печелят средно по-малко

Данни за 2018 г., Евростат

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en

в
н
о
—
в

Предизвикателствата пред равенството в заплащането на жените и мъжете са свързани с преодоляване на първопричините за съществуващата разлика: по-честата работа на непълно работно време; прекъсвания на кариерата поради полагане на грижи за деца и зависими членове на семейството и домакинството; неплатения труд; оризонталната и вертикална сегрегация по пол в заетостта; липса на информираност при заплащането.

Все още повече жени са заети в икономически дейности, където заплащането традиционно е по-ниско³¹ и/или работят на позиции с по-ниско заплащане³². Традициите и стереотипите все още оказват влияние при избора на образование, като момичетата са насочвани към смятаните за „женски“ професии, а те по правило са по-ниско платени. В кариерното си развитие жените са изправени пред по-големи пречки при включване на пазара на труда, прекъсвания на професионалната дейност поради ползването на по-дълъг отпуск по майчинство, трудно балансиране на работата и семейните задължения, което забавя и затруднява професионалната им реализация. Навлизането на нови производствени технологии и изискванията за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация, съчетаването на професионалната реализация и семейните ангажименти понякога поставя жените пред алтернативен избор – работа или семейство. По данни Евростат през 2019 г. в България делът на жените работещи в сектор "Информационни и комуникационни технологии" е 28% от заетите в сектора, при среден процент в ЕС (28) -17,7%, което поставя страната ни на второ място в ЕС (след Латвия с 36,5%).

Около 3 % от жените в България работят на непълно работно време в сравнение с 2 % от мъжете, като това са най-ниските проценти в ЕС³³. Навлизащите нови форми на заетост в резултат на динамичните технологични процеси и цифровизация се очаква да засилят дела на работата на непълно работно време, работата от разстояние, надомната работа и др., което от своя страна е възможно да повлияе негативно върху разликата по пол в заплащането.

Липсата на информация и прозрачност относно индивидуализираната система за заплащане, прилагана от работодателите, създава предпоставки за разлики в заплащането между служителите на сходни нива.

По-високата безработица сред жените и/или ниското заплащане води до редица други негативни последици. Повишава се рискът от изпадане в бедност³⁴, социална изолация и икономическа зависимост, което от своя страна увеличава вероятността те да станат жертви на домашно и насилие, основано на пола.

Натрупаните през живота разлики в заетостта и заплащането на жените и мъжете водят до още по-големи различия в пенсиите – 26,5% в полза на мъжете в България, при 30,1% средно в ЕС. Това излага на риск от бедност и материални лишения възрастните жени³⁵.

В отговор на предизвикателствата са наложителни настойчиви политики, които да намалят разликите в заплащането, доходите и пенсиите на мъжете и жените. Неотложно е засилване на участието на жените на пазара на труда; по-балансирана заетост по пол по икономически дейности; преодоляване на стереотипите по пол по отношение на „женски“ и „мъжки“ професии; професионално ориентиране и обучение; привличане на жените във високоплатени професии; насърчаване на професионалната

³¹ През 2017 г. разликата по пол в заплащането е 27,1% , при близо 80% жени сред заетите лица в икономическа дейност „Хуманно здравеопазване и социална работа“. НСИ <https://www.nsi.bg/>

³² През 2019 г. по класове професии жените съставляват 40% от ръководителите, като преобладават сред специалистите с близо 65% и сред помощния административен персонал с над 71%. НСИ <https://www.nsi.bg/>

³³ По данни на Европейския институт за равенство между половете, от изданието на Индекса от 2019 г. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/BG>

³⁴ През 2018 г. в България делът на работещите бедни (18-64 г.) по вид заетост на пълно/непълно работно време е 7,8%/30,8%. НСИ <https://www.nsi.bg/>

³⁵ През 2018 г. 32,5% от жените на възраст 65+ години живеят в материални лишения в България. Източник: [SI-P8] Процент от населението живеещо с материални лишения по възраст и пол, НСИ, <https://www.nsi.bg/>

реализация и кариерното развитие на жените; съчетаване на професионалния и личния живот; условия за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация; осигуряване на баланс между гъвкавостта на заетостта и сигурността на работниците при новите форми на заетост; контрол върху спазването на осигурителните права в периодите на наложителни професионални прекъсвания; изравняване на условията за пенсиониране на жените и мъжете; засилване на ролята на колективното трудово договаряне; сътрудничество със социалните партньори и други заинтересовани страни.

Премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете кореспондира пряко с увеличаване на доходите, които жените получават през живота си. Това не само би довело до намаляване на риска от бедност при жените в трудоспособна възраст, но също така намалява риска от бедност след пенсионирането им. Работодателите могат да се възползват по-ефективно от талантите и уменията на жените, като въвеждат разнообразни мерки за по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот, за тяхното обучение, квалификация и подкрепа за кариерното им развитие.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетна област са:

1. Повишаване на информираността на обществото и работодателите за разликата по пол в заплащането и връзката между заплащането, доходите и съответните социално-осигурителни права, включително пенсионните;

2. Повишаване на осведомеността за образователни и професионални възможности за обучение и квалификация и насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете на всички нива и в различните форми на образование и обучение;

3. Прилагане на мерки за повишаване адекватността на пенсиите и намаляване на разликите между жените и мъжете;

4. Утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение

Жените и мъжете трябва да имат равни възможности да участват равноправно в процесите на вземане на решения на всички нива, в управлението на бизнес организациите, държавата, обществените организации. Жените и мъжете трябва да имат свободен избор на кариера, включително в икономическото, общественото и политическото управление.

Жените и мъжете са приблизително равно разпределени сред населението на България³⁶ и имат регламентиран равен достъп до образование и възможности за реализация. Жените преобладават сред лицата с висше образование, но са по-слабо представени на висши ръководни длъжности в политиката, в бизнеса и в публичните организации.

В областта на политическата власт делът на жените министри в периода 2005-2019 г. се е увеличил от 26% на 35%³⁷. През 2020 г. жените са половината от вицепремиерите в правителството, жена е вицепрезидент. Жените са близо 27% от народните представители³⁸, в т.ч. и председателят на Народното събрание на Република

³⁶ Към 31.12.2019 г. мъжете са 48,5%, жените са 51,5% от населението в България (НСИ)

https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2019_XE8MEZL.pdf

³⁷ Европейски институт за равенство между половете,

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/BG>

³⁸ За сравнение, през ноември 2019 г. две трети от парламентаристите в ЕС са мъже (67.8 %) и една трета са жени (32.2 %). Европейски институт за равенство между половете, [Statistical brief: gender balance in politics](#)

България. Същият е делът на жените общински съветници. Кметът на най-голямата община и столица е жена вече четвърти мандат. От присъединяването на Република България към ЕС през 2007 г. всички номинирани от страната ни за комисари в ЕК са жени. Съотношението жени/мъже на българските представители в Европейския парламент е 30%/70%. Жени са ръководителите на Комисията за защита от дискриминация, Омбудсмана, Съвета за електронни медии, Българския олимпийски комитет и др.

В областта на бизнеса към края на 2019 г., делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса, е 14,3% (28,8% в ЕС), делът на жените ръководители е 26,9% (18,6% в ЕС)³⁹. Жените съставляват 27% в органите за управление на търговските дружества с над 50% държавно участие в капитала в системата на Министерство на икономиката⁴⁰.

Въпреки напредъка на страната по отношение на участието на по-слабо представеният пол във вземането на решения в различни области, остават предизвикателствата пред разбиването на т.н. „стъклен таван“ пред жените и постигането на баланс по пол на високите управленски позиции. Все още стереотипите по пол, по-дългите прекъсвания в трудовия живот на жените, налагащите се отсъствия от работа по домашни причини, неизбежните избори на жените често в полза на семейството вместо в полза на професионалното развитие, възпрепятстват кариерното им израстване и заемането от тях на ръководни длъжности. Това лишава вземаните решения от цялата палитра от таланти и умения на жените, от техните иновативни идеи, подходи и различни гледни точки, отчитащи специфичните им потребности.

Затова са необходими още по-засилени действия за увеличаване на участието на по-слабо представения пол при вземането на решения във всички области – бизнес, политика и общество и най-вече такива, които са доказали своята ефективност. Те биха могли да бъдат както общи и системни, така и временни насърчителни мерки за изравняване на ръководната роля на жените и на мъжете в обществото, като се използва широкият спектър от умения и подходи при вземането на решения.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетната област са:

- 1. Провеждане на системни и целеви мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото;**
- 2. Повишаване на информираността и сътрудничеството за постигане на баланс между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото;**
- 3. Осигуряване на равни възможности на жените и мъжете в кариерното развитие, чрез подобряване на баланса между жените и мъжете на всички управленски нива в дипломатическата служба.**

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4: Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите

Насилието е нарушение на правата на човека и форма на дискриминация, основана на пола. То е основна пречка за постигане на равенство между жените и мъжете. Насилието се проявява в различни форми, вкл.: психологическо насилие, тормоз, физическо насилие, сексуално насилие, икономическо насилие, кибернасилие, генитално

³⁹ НСИ по данни на Европейски институт за равенство между половете, През октомври 2019 в ЕС делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса, е 28,8%, делът на жените на старша изпълнителна длъжност е 18,6%³⁹. Европейски институт за равенство между половете, [Statistical brief: gender balance in largest listed companies](#)

⁴⁰ Данни към септември 2019 г. от Министерство на икономиката

осакатяване на жени, принудителен брак, принудителен аборт и принудителна стерилизация, сексуален тормоз, престъпления на честта, трафик на хора и т.н. То може да се случи навсякъде – в дома, на улицата, в работата, в онлайн пространството. Въпреки нарастващото внимание, което се отделя на този въпрос, насилието над жените продължава да бъде широко разпространено на всички равнища на обществото и засяга всички държави членки на ЕС. Някои фактори, като например липсата на икономическа независимост на жените, допълнително утежняват тяхната уязвимост.

Жените и момичетата стават по-често жертви на домашно насилие и насилие, основано на пола⁴¹. Те съставляват по-голямата част от жертвите на трафик на хора и от претърпелите насилие и тормоз на работното място. Наличието на други условия на уязвимост прави по-висока вероятността за жените от сблъсък с насилие, например здравословен проблем или увреждане, принадлежност към етническо или религиозно малцинство или мигрантски произход, и др. Липсата на икономическа независимост допълнително завишава уязвимостта на жените. Насилието над жените има тенденция да се увеличава по време на социални и икономически кризи. Отчитайки сегашната ситуация, свързана с разпространението на Ковид-19, може да се очаква, че тази тенденция ще се запази.

Общоевропейското проучване на насилието срещу жените, осъществено от Агенцията за основни права на ЕС, показва, че в България чувствителността на жените към проблема за насилието изглежда значително по-ниска от средната за ЕС-28. Докато средно в държавите членки 78% определят проявите на насилие срещу жените като много или сравнително разпространени, в България този дял е значително по-нисък – 60%. Всяка 5-та жена в България обаче е склонна да даде отговори, които свидетелстват за изключително ниска степен на информираност и сензитивност за проблемите на насилието срещу жени – 15% от пълнолетните българки не могат да преценят доколко е разпространено насилието, а 6% заемат крайната позиция, че насилие срещу жени изобщо няма. В съвкупността си тези дялове показват, че сред страните от ЕС в България е налице най-висока степен на неинформираност и недооценяване на проблемите, свързани с насилието върху жени. За ниската степен на информираност е показателен и фактът, че средно всяка втора жена в ЕС (59%) знае за съществуващото законодателство или политики за закрила и превенцията на домашното насилие. В България обаче този дял е значително по-малък – едва 34%, вторият най-нисък в ЕС. В България много по-често отколкото средно в ЕС жените търсят решение, като сами се изправят пред онези, които ги преследват – 56% от преследваните жени прибегват до този вид опит за самостоятелно справяне с преследващия ги спрямо 42% – в ЕС.

Насилието има тежки непосредствени и трайни последици върху физическото и психическото здраве на пострадалите. То повлиява индивидуалните съдби на потърпевшите, но и на техните близки. На децата, които са свидетели на насилие оказва влияние върху перспективите за тяхното развитие и на поведението им в зряла възраст. Освен човешките страдания и влошено здраве, насилието над жените рефлектира върху цялото общество в икономически, социален, финансов и морален план. Създава значителна икономическа тежест⁴² за обществото като цяло, предвид медицинските грижи, полицейските и съдебните разходи, загубата на производителност и социалните разходи. Още по-трайни са последиците върху моралните устои и ценности на обществото, върху усещането за социална справедливост и съпричастност.

Превенцията и борбата с насилието е сложен и комплексен въпрос, който обхваща не само областта на равнопоставеността между жените и мъжете, а много и различни

⁴¹ Изследванията сочат, че всяка 4-та жена в света е жертва на домашно насилие. В България почти всяка четвърта жена (23%) е била жертва на физическо и/или сексуално насилие от страна на партньора си. По данни от 2014 г. на Агенцията на ЕС за основните права.

⁴² ЕС губи около 226 милиарда евро годишно в резултат от насилието срещу жени и момичета. Европейски институт за равенство между половете <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

политики в редица сфери на обществения живот. Затова изисква съвместните усилия не само на институциите, но и на цялото общество.

Затова са необходими съвместни и решителни мерки за предотвратяване и борба с домашното насилие и насилието, основано на пола, за подкрепа и защита на жертвите на насилие и търсене на отговорност от извършителите. Изискват се координирани действия и всеобхватен мултидисциплинарен подход за подобряване на законодателство, политики и внедряване на работещи практики. Необходими са програми за превенция, за обучение на професионалисти от различни области, които работят с жертви или извършители на актове на насилие, за повишаване на обществената информираност и чувствителност, и за събиране на информация. Наложително е осигуряване на ефективна координация на системата за обществена подкрепа, услугите, възстановяването и реинтеграцията на жертвите. Никакви обичаи, традиции и култура не трябва да бъдат използвани като оправдание за насилие или за да се избегнат задълженията на институциите и обществото по отношение на превенцията и борбата с насилието. Междуинституционалното сътрудничество е съществено за ефективни действия срещу насилието. Равнопоставеността между жените и мъжете и борбата с насилието не е проблем, нито кауза само на жените: ангажираността на мъжете и момчетата е от съществено значение. Важна е също работата с традиционните и социалните медии, като основни комуникационни агенти.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетната област са:

1. Провеждане на системни и целенасочени политики и мерки за превенция и противодействие на всички форми на домашно насилие, насилие основано на пола, насилие на работното място и др., вкл. онлайн насилие, както и подобряване на защитата на жертвите от насилие;

2. Осигуряване на достъпни и качествени услуги за подкрепа и реинтеграция на лицата, пострадали от насилие и жертвите на трафик на хора; работа с извършители на насилие;

3. Събиране на данни и повишаване на информираността и чувствителността на институции и обществеността;

4. Укрепване на капацитета, квалификацията и компетентностите на различните специалисти и отговорните институции за превенция и борба с насилието и подкрепа на жертвите.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма

Промяната на съществуващите в различните сфери на обществото стереотипи по пол е дългосрочен приоритет, заявен както в първия, така и във втория национален стратегически документ - Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете 2009-2015 г. и Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.

Стереотипите по пол засягат всички сфери на обществото и оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете. Те възпрепятстват свободния избор за развитие и реализация и го ограничават до създадените трайни очаквания по отношение на жените и мъжете. Така се повтарят утвърдени жизнени модели за единия и за другия пол и това фиксира социалните норми за тяхната роля. Насилието спрямо жените, разликите в заплащането, избора на определено образование и професия или на ролята на домакиня, разпределението на неплатения домашен труд и полагане на грижи, участието на ръководни позиции и във вземането на решения, често са свързани със стереотипите по

пол. Традиционните и социалните медии, културата и спорта въздействат върху формирането на убеждения и ценности. Така те могат да имат двойна роля - да съдействат както за разпространение и утвърждаване на стереотипите по пол, така и за тяхното преодоляване. Процесите на цифровизация и изкуствения интелект крият опасност от задълбочаване на утвърдени стереотипи, но и дават редица възможности за тяхното преодоляване.

В Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW), се изисква от държавите членки да предприемат всички подходящи мерки „за промяна на социалните и културните модели на поведение на мъжете и жените с оглед премахване на предразсъдъците и обичайните и всякакви други практики, които се основават на идеята за малоценността или превъзходството на който и да е от половете или на стереотипни роли за мъжете и жените“. Стереотипите по пол се подсилват и от проявите на сексизъм, които възпрепятстват постигането на равнопоставеност между жените и мъжете и на приобщаващи общества.

Стереотипите по пол и присъщите им предубеждения формират нормите, поведението и очакванията на мъжете и момчетата, поради което водят до сексистки действия, а те от своя страна поставят още една бариера пред овластяването на жените и момчетата, които са непропорционално засегнати от сексистко поведение.

Проявите на сексистко поведение се реализират на индивидуално, институционално и структурно ниво. Те повлияват индивидуалните съдби, водят до дискриминация и възпрепятстват реалния напредък на жените в обществото, затова мерките за предотвратяването им следва да бъдат предприемани на всички нива.

В отговор на предизвикателствата от разпространените стереотипи по пол е необходимо да се разпространява информация за ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността на жените и мъжете, да се организират комуникационни кампании и информационно-разяснителни инициативи, като се ползват и медийните канали. Положителните резултати от мерки за засилване на равнопоставеността на жените и мъжете в различните области на обществения живот също допринасят за борбата със стереотипите по пол. За борбата със стереотипите също допринасят консултирането, мотивирането, професионалното ориентиране и достъпа до образование и обучение, съобразно специфичните потребности и таланти, капацитет и перспективи за развитието на момчетата и момчетата, жените и мъжете. Същото въздействие имат стимулирането на талантиливи деца и младежи и от двата пола за творческо развитие в сферата на изкуствата, науката и спорта и равнопоставеното участие на жените и мъжете в тези сфери. Медията, като важни канали за разпространение на информация и формиране на мнение, следва да наблюдават излъчваните програми и рекламни съобщения за наличие на стереотипно представяне на образа на жените и на мъжете и дискриминиращи някои от двата пола послания.

Промяната на съществуващите в различните сфери на обществото негативни стереотипи по пол е дълъг процес, в рамките на който промяната се наблюдава сред поколения наред и това изисква осигуряването за този приоритет на приемственост във времето.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетна област са:

1. Дейности за повишаване на информираността на обществото и експертизата на професионалистите по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота, за преодоляване на стереотипите по пол, вкл. събиране на данни и други;

2. Дейности за насърчаване на интегрирането на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете;

3. Дейности за повишаване на информираността относно ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността на жените и мъжете и за борба със стереотипите по пол и сексизма;

4. Дейности за повишаване на информираността за новите предизвикателства, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете – нови технологии, дигитални индустрии, изкуствен интелект, преход към зелена и дигитална икономика, необходимост от нови умения и нови работни места, климатични промени, миграция, заплахи за общественото здраве като пандемии, възможни конфликти нарушаващи мира и сигурността и др.;

5. Дейности по провеждания на фокусирани наблюдения на аудио- и аудио-визуално съдържание от гледна точка прояви на сексизъм и негативни стереотипи по пол;

6. Специализирани наблюдения във връзка с провеждани избори – за президент, за народни представители, за европейски депутати, за местни избори, от гледна точка участието на жени и мъже;

7. Борба с дискриминационни практики по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области, по-специално чрез анализ на конкретни случаи на дискриминация, от практиката на КЗД

6. ПРИЛАГАНЕ НА НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ 2021-2030 Г.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. е рамков документ за решаване на идентифицирани проблеми по отношение на равенството между жените и мъжете в различни сфери на обществения живот. Тя е разработена и ще бъде изпълнявана в съответствие със спецификите на хоризонталната политиката, каквато е тази за равнопоставеност на жените и мъжете, и която изисква интервенции в множество сектори от държавното управление.

Способстващи фактори за една благоприятна среда за прилагане на Стратегията са политическата воля и ангажираността на изпълнителната власт; изпълнението на международните ангажименти на страната; прилагането на нормативната рамка; действащ институционален механизъм; координирано сътрудничество между институции и организации; човешките ресурси - административен капацитет; обучения в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, ефективно сътрудничество със заинтересованите страни и др.

Подходи за прилагане на Стратегията

Всички политики на държавното управление и предизвикателствата пред тях, имат измерение свързано с пола. За постигане на целта за равнопоставеност на жените и мъжете в България е от съществено значение включването на свързаните с пола аспекти във всички политики и прилагането на специфични мерки при необходимост.

Стратегията ще бъде изпълнявана като съчетано прилага:

- ✓ Интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете (мейнстрийминг)
- ✓ Насърчителни мерки в областите на неравнопоставеност (таргетинг).

Прилагането на интегрирания подход ще се осъществява чрез включване на въпросите на равенството между жените и мъжете във всички политики и съответно

вземане на целесъобразни решения. Временните насърчителни (таргетиращи) мерки ще се прилагат за определен срок до постигането на целите им за балансирано представителство, равни възможности и равнопоставеност на жените и мъжете в областите, в които е установена неравнопоставеност и спрямо отделни групи жени и мъже в уязвимо или неравнопоставено положение на основата на пола. Ще се прилагат общи системни и конкретни мерки, насочени към подобряване на законодателната, институционалната и ресурсната основа за създаване на равни възможности и насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в отделните сфери на обществения живот.

Отговорни институции за прилагане на Стратегията

Стратегията ще бъде изпълнявана чрез установения национален институционален механизъм за равнопоставеност на жените и мъжете, като се прилага координирано сътрудничество между отговорните институции, организации и заинтересовани страни. Хоризонталният междусекторен подход при изпълнението на Стратегията обединява действията на изпълнителната власт на всички равнища и си сътрудничи със заинтересованите страни – социални партньори, граждански организации, научни среди и др. Провеждат се и обществени консултации на основните документи.

Отговорните институции в съответствие с националния институционален механизъм са следните:

✓ **Орган на изпълнителната власт на централно ниво** - Министерски съвет: определя държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете; приема Стратегията, плановете за нейното изпълнение и докладите, отчитащи напредъка.

✓ **Орган на изпълнителната власт на централно ниво за координация, консултация, сътрудничество** - Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет (министерства, държавни и изпълнителни агенции и други органи, създадени със закон; представители на организации на работниците и служители на национално равнище; представителните организации на работодателите на национално равнище; НСОРБ; юридически лица с нестопанска цел) - участва в разработването, изпълнението и отчитането на Стратегията:

- подпомага Министерския съвет в разработването и провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете;

- осъществява консултации, сътрудничество и координация между централни и териториални органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество.

✓ **Водещо министерство** – Министерството на труда и социалната политика: министърът на труда и социалната политика ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, председателства НСРЖМ, координира разработването, изпълнението и отчитането на Стратегията, чрез специализираното звено в администрацията на министерството.

✓ **Централните и териториалните органи на изпълнителната власт** провеждат политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в съответствие с Националната стратегия.

✓ **Орган на изпълнителната власт на териториално ниво** - областните управители и органите на местното самоуправление: осъществяват държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете по области и общини съвместно с териториалните звена на министерствата, държавните и изпълнителните агенции и другите органи, създадени със закон, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, неправителствените организации, работещи по проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете, както и други организации.

✓ **Орган на изпълнителната власт на териториално ниво за координация** - териториално ниво - областен управител осигурява координация между националните и местните интереси по въпросите на равнопоставеност на жените и мъжете и осъществява взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация, както и с териториалните звена на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

✓ **Мрежа от експерти** – координатори по равнопоставеност на жените и мъжете в централните и териториалните органи на изпълнителната власт: участват в разработването, изпълнението и отчитането на Стратегията, в областта на компетентност на съответния орган на изпълнителната власт; подпомагат централните и териториалните органи на изпълнителната власт при осъществяване на правомощията им по провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете.

Координацията на националния институционален механизъм между отговорните институции и организации на оперативното ниво се осъществява от отговорното административно звено в МТСП, което изпълнява и функциите на Секретариат на НСРЖМ.

Инструменти за прилагане на Стратегията

Планове за действие за изпълнение на Стратегията

Плановите включват дейности, отговорни органи, финансови средства и индикатори за изпълнение на дейностите. Съдържащите се дейности в плановите са структурирани по приоритетните области на Стратегията. Компетентните институции и организации предлагат за включване в плановите дейности, които изпълняват и предоставят информация за напредъка по тях. Изработването на плановите се осъществява от Министерството на труда и социалната политика, което координира събирането на предложения за дейности от ангажираните институции и организации. Плановите се консултират и одобряват от НСРЖМ и се приемат от Министерският съвет.

Доклади за равнопоставеността на жените и мъжете

Докладите представят информация и данни за изпълнението на заложените в плановите дейности и напредъка в провежданата политика. Информацията в докладите е структурирана по приоритетните области на Стратегията. Докладите съдържат и отчет за дейността на НСРЖМ. В докладите се излага също информация за дейностите по координиране на политиката в национален и международен план, които МТСП извършва в изпълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете и Устройствения си правилник. Годишните доклади за равнопоставеността на жените и мъжете в България се изготвят от МТСП, което координира получаването и обобщава информацията от ангажираните институции и организации. Докладите се консултират и одобряват от НСРЖМ и се приемат от Министерският съвет.

За равнопоставеността на жените и мъжете в България по области се изготвя Доклад, който се съставя от МТСП и съдържа информация за провеждане на политиката по места, събрана от областните администрации чрез областните координатори по равнопоставеност на жените и мъжете.

Наблюдение на изпълнението на Стратегията

Наблюдението на изпълнението на Стратегията се осъществява чрез годишното отчитане на напредъка. Това се извършва чрез посочените по-горе доклади за равнопоставеност на жените и мъжете и чрез описания механизъм на изготвяне и одобрение на докладите. МТСП координира предоставянето и обобщава получената информация от ангажираните институции и организации на национално равнище в

административен доклад, който се одобрява от НСРЖМ и приема от МС. МТСП също обобщава в отделен доклад областните отчети, информацията в които е събрана от областните координатори по равнопоставеността на жените и мъжете.

Оценка за изпълнението на Стратегията

Оценката на изпълнението на Стратегията има за цел да оцени постигането на целите и реалните резултати от изпълнението ѝ чрез определяне на ефективността и ефикасността на предприетите мерки. Тя се осъществява в края на периода на действие на Стратегията. Оценката се извършва от координиращата институция МТСП с участието на институциите и организациите членове на НСРЖМ. Тази оценка може да се възложи и на външна организация, при необходимост.

Финансиране на изпълнението на Стратегията

Основните източници на финансиране на дейностите в изпълнение на Стратегията са държавния бюджет, европейски фондове и програми и други национални и международни източници, а в случаите на изпълнение на временни насърчителни мерки съгласно разпоредбите на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, източници на финансиране са и общинските бюджети. Средствата ще се осигуряват чрез бюджетите за съответната година на отговорните институции за изпълнение на дейности по Стратегията, чрез национални програми, , чрез проекти, финансирани от европейски фондове, международни програми и проекти, както и чрез спонсорство, дарения и други източници. Планове за изпълнение на Стратегията включват информация за финансови средства, които ще обезпечават изпълнението на заложените мерки.

Времева рамка

Времевият обхват на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е 2021-2030 г.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Постигането на равнопоставеност на жените и мъжете в България е съвместно дело и отговорност. То изисква общи и съгласувани действия на всички отговорни институции в партньорство с бизнеса, гражданските организации, социалните партньори, академичната общност.

Работейки заедно, можем да продължим да осъществяваме реален напредък за постигане фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България, за общество в което жените и мъжете, момичетата и момчетата разполагат с равни възможности да развиват и реализират своя потенциал, като свободно следват изборите от тях житейски път.

Стратегията има рамков характер. Задава насоки на действия в приоритетните области за периода 2021-2030 г. Те могат да бъдат допълвани и актуализирани, съобразно динамиката на потребностите за развитие и предизвикателствата на социално-икономическата ситуация.

Проектът на настоящата Стратегията се приема от Министерският съвет на Република България.

8. ПРИЛОЖЕНИЕ: Индикатори за наблюдение на изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г.

<u>1.Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост</u>		
<u>Ключово действие</u>	<u>Индикатор</u>	<u>Отговорна институция за предоставяне на данните</u>
1.1.Насърчаване на заетостта на жените и мъжете, включително чрез мерки за повишаване на професионалната квалификация и ключови компетентности, гъвкави форми на заетост и др.	1.1.1.Коефициент на заетост (15-64 г.) по пол	НСИ
	1.1.2.Коефициент на заетост (20-64 г.) по пол	НСИ
	1.1.3.Коефициент на безработица по пол, възрастова група 15-64 години	НСИ
	1.1.4.Коефициент на безработица по пол, възрастова група 20-64 години	НСИ
	1.1.5.Разлика в заетост, по пол	НСИ
	1.1.6.Брой лица, по пол, завършили обучения за придобиване на професионална квалификация и по проекти и др.	МТСП, АЗ и други
	1.1.7.Брой наети лица, по пол, по проекти изпълнявани в системата на МТСП, АЗ и др.	МТСП, АЗ и други
1.2.Насърчаване постигането на баланс между жените и мъжете по икономически сектори и професии, и преодоляване на хоризонталната и вертикалната сегрегация по пол на пазара на труда	1.2.1.Относителен дял на заетите жени в икономически сектори (A21 по КИД-2008)	НСИ
1.3.Постигане на по-добър баланс при съвместяването на професионалния и личен живот и намаляване на разликата при полагаането на грижи за деца и	1.3.1.Брой реализирани мерки и програми за по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот	Всички институции, които могат да предоставят информация

зависими членове на домакинството	1.3.2.Коефициент на заетост на жените (на 15-64 навършени години) с най-малко едно дете под 7 години	НСИ
	1.3.3.Брой обезщетения за временна неработоспособност поради гледане на болен член на семейството и карантина: жени - брой мъже - брой жени - % към общото мъже - % към общото	НОИ
	1.3.4.Брой обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, по чл. 53 от КСО: жени - брой мъже - брой жени - % към общото мъже - % към общото	НОИ
	1.3.5.Брой обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, по чл. 54 от КСО (50 на сто от обезщетението по чл. 53): жени - брой мъже - брой жени - % към общото мъже - % към общото	НОИ
	1.3.6.Брой подкрепени лица, по пол, по проекти в системата на МТСП, АЗ и др.	МТСП, АЗ и др.
	1.3.7.Брой детски градини и брой детски групи на МО във военни гарнизони	МО
	1.4.Провеждане на инициативи и мерки, стимулиращи участието на жените в технологичните и дигитално-базираните индустрии	1.4.1.Дял на жените от общия брой заети в дейности в областта на информационните технологии и информационни услуги
1.4.2.Дял на жените от общия брой заети като специалисти, техници и приложни специалисти в дейности в областта на информационните технологии и информационни услуги		НСИ

	1.4.3.Дял на жените в персонала зает с научно-изследователска и развойна дейност (НИРД)	НСИ
1.5.Повишаване капацитета на жени с увреждания за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност; стимулиране на работодатели за осигуряване на заетост на хора с увреждания в обичайна, специализирана и защитена работна среда	1.5.1.Брой жени и мъже в обичайна работна среда, при финансирани проекти по Национална програма за заетост на хората с увреждания (чл.44 от Закона за хората с увреждания)	АХУ
	1.5.2.Брой лица с множество трайни увреждания – жени и мъже в центрове за защитена заетост, при финансирани проекти за създаване на центрове за защитена заетост за хората с множество трайни увреждания (чл.51 от Закона за хората с увреждания)	АХУ
	1.5.3.Брой жени и мъже с увреждания, включени в мероприятия за рехабилитация и интеграция, при финансиране на проекти на неправителствени организации за рехабилитация и интеграция на хората с увреждания (чл.10, ал.3, т.8 от Закона за хората с увреждания)	АХУ
	1.5.4.Брой жени и мъже в списъчния брой на персонала, съгласно водения Регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания(чл. 83. от Закона за хората с увреждания)	АХУ
	1.5.5.Брой жени и мъже, започнали самостоятелна стопанска дейност, при финансирани проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания (чл.46 от Закона за хората с увреждания)	АХУ

	1.5.6.Брой жени и мъже в списъчния брой на персонала на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания, които са реализирали успешно дейности по финансирани проекти (чл. 49 от Закона за хората с увреждания)“	АХУ
1.6.Осигуряване на равен достъп на жените и мъжете до информационна обезпеченост, консултантски услуги, обучения и експертна помощ при реализиране на политиките и интервенциите за развитие на селските райони	1.6.1.Брой публикувани на електронната страница на МЗХГ разяснения , отговори на въпроси на бенефициенти по стартиращи интервенции на Стратегическия план за развитие на селските райони	МЗХГ
	1.6.2.Брой лица – жени и мъже, взели участие в обучения и консултантски услуги в системата на МЗХГ	МЗХГ
<u>2.Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите</u>		
<u>Ключово действие</u>	<u>Индикатор</u>	<u>Отговорна институция за предоставяне на данните</u>
2.1.Повишаване на информираността на обществото и работодателите за разликата по пол в заплащането и връзката между заплащането, доходите и съответните социално-осигурителни права, включително пенсионните	2.1.1.Разлика в заплащането по пол и по икономически сектори	НСИ
	2.1.2.Неравенство в разпределението на дохода (Отношение между доходите на най-бедните и най-богатите 20% от домакинствата) по пол	НСИ
	2.1.3.Брой кампании за повишаване на информираността на обществото по въпросите за равнопоставеността на жените и мъжете	МТСП, КЗД и всички други институции
2.2.Повишаване на осведомеността за образователни и професионални възможности за обучение и квалификация и насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете на всички нива и в различните форми на образование и обучение	2.2.1.Дял на жените, обучаващи се във форми на висше образование, по области на образование	НСИ
	2.2.2.Дял на жените, завършили висше образование, по области на образование	НСИ
	2.2.3.Брой на освобождаваните	МО

	военнослужещи, включени в системата от дейности за адаптация на освободените от военна служба, поддържана от МО	
2.3.Прилагане на мерки за повишаване адекватността на пенсиите и намаляване на разликите между жените и мъжете	2.3.1.Среден месечен размер на пенсията за ОСВ (в лв.) жени мъже	НОИ
	2.3.2.Коефициент на заместване на дохода за ОСВ (в %) жени мъже	НОИ
	2.3.3.Средна продължителност на получаване на лична пенсия за ОСВ III-та категория труд (в години) жени мъже	НОИ
2.4.Утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите	2.4.1.Брой подписани колективни трудови договори	Всички институции и организации
<u>3.Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение</u>		
<u>Ключово действие</u>	<u>Индикатор</u>	<u>Отговорна институция за предоставяне на данните</u>
3.1.Провеждане на системни и целеви мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото	3.1.1.Народни представители по пол	НСИ
	3.1.2.Дял на жените сред членовете на Министерски съвет	МТСП
	3.1.3.Областни управители по пол	МТСП
	3.1.4.Кметове на общини – общо и по пол	ЦИК
	3.1.5.Брой общински съветници - общо и по пол	ЦИК

	3.1.6.Дял на жените – ръководители сред заетите лица	НСИ
3.2.Повишаване на информираността и сътрудничеството за постигане на баланс между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото	3.2.1.Брой публикации по въпросите на равнопоставеността на жените военнослужещи на интернет страницата на МО	МО
3.3.Осигуряване на равни възможности на жените и мъжете в кариерното развитие, чрез подобряване на баланса между жените и мъжете на всички управленски нива в дипломатическата служба	3.3.1.Дял на жените сред служителите с дипломатически ранг	МВНР
	3.3.2.Дял на жените сред старшите дипломатически служители (ранг съветник и пълномощен министър)	МВНР
4.Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите		
<u>Ключово действие</u>	<u>Индикатор</u>	<u>Отговорна институция за предоставяне на данните</u>
4.1.Провеждане на системни и целенасочени политики и мерки за превенция и противодействие на всички форми на домашно насилие, насилие основано на пола, насилие на работното място и др., вкл. онлайн насилие, както и подобряване на защитата на жертвите от насилие	4.1.1.Брой проведени превенционни дейности, извършени от НКБТХ, МКБТХ, други институции и заинтересовани страни	НКБТХ и други заинтересовани страни
	4.1.2.Брой изготвени проекти или изменени актове в областта на насилието и защита и подкрепа на жертвите (стратегически, законови и подзаконови актове)	МП, МВР, МТСП и всички други институции
	4.1.3.Брой програми в областта на превенция и противодействие на домашното насилие, финансирани по реда на ЗЗДН	МП, МВР, МТСП и всички други
	4.1.4.Брой проекти в областта на превенция и противодействие на домашното насилие	МП, МВР, МТСП и всички други
	4.1.5.Брой финансирани дейности в областта на превенция и противодействие на домашното насилие	МП, МВР, МТСП и всички други

4.2.Осигуряване на достъпни и качествени услуги за подкрепа и реинтеграция на лицата, пострадали от насилие и жертвите на трафик на хора; работа с извършители на насилие	4.2.1.Брой функциониращи към НКБТХ услуги и преминали през тях потърпевши лица	НКБТХ
	4.2.2.Брой на лицата, идентифицирани като жертви на трафик с цел сексуална експлоатация, обгрижени в услуги към АСП	АСП
	4.2.3.Брой на лицата, идентифицирани като жертви на трафик с цел трудова експлоатация	АСП
	4.2.4.Брой на лицата, идентифицирани като жертви на трафик, ползващи социални услуги, делегирани от държавата дейности	АСП
	4.2.5.Брой на идентифицираните жертви на домашно насилие, по пол, в системата на АСП	АСП
	4.2.6.Брой на образуваните по реда на чл. 8, т. 4 от Закона за защита от домашно насилие производства	АСП
	4.2.7.Брой на лицата с увреждания насочени към социални услуги	АСП
	4.2.8.Брой регистрирани сигнали за домашно насилие от МВР	МВР
	4.2.9.Брой издадени заповеди за защита по Закона за защита от домашно насилие	МВР
	4.2.10.Брой мерки за подкрепа на жертви на насилие (описани)	АСП, МВР, ДАЗД, неправителствени организации и други
	4.2.11.Брой подкрепени жертви на насилие	АСП, МВР, неправителствени организации и други
	4.2.12. Брой деца жертви на трафик, по пол	ДАЗД
	4.2.13.Брой постъпили обаждания на Националната телефонна линия за деца 116 111 за сигнализиране за насилие над дете	ДАЗД и неправителствени организации

4.3. Събиране на данни и повишаване на информираността и чувствителността на институции и обществеността	4.3.1. Брой проведени информационни кампании по въпросите на насилието	Всички институции и организации
	4.3.2. Брой сигнали на телефонните линии на МО и Служба „Военна полиция“ за регистриране на сигнали за прояви на дискриминация и насилие	МО
	4.3.3. Брой на регистрирани случаи в системата за обобщаване на база данни от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия за прояви на насилие	МО
4.4. Укрепване на капацитета, квалификацията и компетентностите на различните специалисти и отговорните институции за превенция и борба с насилието и подкрепа на жертвите	4.4.1. Брой обучения и обучени специалисти от НКБТХ	НКБТХ
	4.4.2. Брой проведени обучения на професионалисти работещи в областта на превенция на домашното насилие	Всички институции и организации
	4.4.3. Брой обучени служители от МВР, МТСП, АСП, МЗ, и др.	МВР, МТСП, АСП, МЗ, и други институции и организации
<u>5. Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма</u>		
<u>Ключово действие</u>	<u>Индикатор</u>	<u>Отговорна институция за предоставяне на данните</u>
5.1. Дейности за повишаване на информираността на обществото и експертизата на професионалистите по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота, за преодоляване на стереотипите по пол, вкл. събиране на данни и други	5.1.1. Брой публикации в поддържаната рубрика „РАВНОПОСТАВЕНОСТ“ в електронната страница на МО за информиране относно националната и международна политика, документи и действия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете	МО
	5.1.2. Брой публикации в поддържаната рубрика „Равни възможности“ на електронната страница на МТСП относно	МТСП

	равнопоставеността на жените и мъжете	
	5.1.3.Брой публикации, представяния, интервюта и др. при провеждане на информационна политика за балансирано представяне на жените и мъжете от ВС при провеждане на национални празници, официални чествания, церемонии, военни ритуали, както и добри примери при заслуги и проявени войнски, християнски и човешки добродетели	МО
5.2.Дейности за насърчаване на интегрирането на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете	5.2.1.Брой изготвени планове за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете	МТСП и други
	5.2.2.Брой реализирани съвместни инициативи и проекти на МО с неправителствени организации относно въвеждането на интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете в политиките, обучението и подготовката, планирането и прилагането, включително в нормативната уредба във всички нива и области на въоръжените сили (ВС)	МО и неправителствени организации
	5.2.3.Брой проведени обучения на служители, определени от централните и териториалните органи на изпълнителната власт да изпълняват функциите на координатори по равнопоставеност на жените и мъжете	МТСП и други
	5.2.4.Брой подкрепени деца (по пол) с изявени дарби от държавните и общинските училища	МК
5.3.Дейности за повишаване на информираността относно ползите за обществото и икономиката от	5.3.1.Брой процедури за получаване на Отличителен знак от институции/организации със	МТСП

равнопоставеността на жените и мъжете и за борба със стереотипите по пол и сексизма	значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България и брой избрани носители	
	5.3.2.Брой проведени събития относно ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността на жените и мъжете и борба със стереотипите по пол и сексизма	МТСП, КЗД, други институции и неправителствени организации
	5.3.3.Брой участвали в турнира по стрелба с пистолет „8-ми март“ за жени военнорслужещи и служители от МО, МВР, НСО и службите за сигурност	МВР, МО, НСО и други служби за сигурност
5.4.Дейности за повишаване на информираността за новите предизвикателства, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете – нови технологии, дигитални индустрии, изкуствен интелект, преход към зелена и дигитална икономика, необходимост от нови умения и нови работни места, климатични промени, миграция, заплахи за общественото здраве като пандемии, възможни конфликти нарушаващи мира и сигурността и др.	5.4.1.Брой реализирани дейности за повишаване на информираността за новите предизвикателства, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете	Всички институции и организации
5.5.Дейности по провеждания на фокусирани наблюдения на аудио- и аудио-визуално съдържание от гледна точка прояви на сексизъм и негативни стереотипи по пол	5.5.1.Брой извършени наблюдения по случаи, свързани с проява на сексизъм	СЕМ
	5.5.2.Брой извършени наблюдения на търговски съобщения за проява на сексизъм	СЕМ
5.6.Специализирани наблюдения във връзка с провеждани избори – за президент, за народни представители, за европейски депутати, за местни избори, от	5.6.1.Участие/медийно представяне в процентно съотношение между жените и мъжете в предизборната агитация	СЕМ

гледна точка участието на жени и мъже		
5.7. Борба с дискриминационни практики по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области, по-специално чрез анализ на конкретни случаи на дискриминация, от практиката на КЗД	5.7.1. Брой случаи по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете, от практиката на КЗД	КЗД