

România Bulgaria Lietuva Latvija
Česka Republika Magyarország Slovensko
Eesti Polsk a B a l g a r i j a
Latvija Rom a n i a B a l g a r i j a
L i e t u v a S l o v e n i j a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g
M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i P o l s k a
P o l s k a B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a
M a g y a r o r s z á g k a L i e t u v a S l o v e n i j a
S l o v e n i j a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o
S l o v e n s k o E e s t i P o l s k a B a l g a r i j a
B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a Č e s k a
Č e s k a L i e t u v a S l o v e n i j a R e p u b l i k a
R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i
E e s t i P o l s k a B a l g a r i j a L a t v i j a
L a t v i j a R o m a n i a Č e s k a L i e t u v a
L i e t u v a S l o v e n s k o R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g
M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i P o l s k a
P o l s k a B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a
R o m a n i a Č e s k a L i e t u v a S l o v e n i j a
S l o v e n i j a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o
S l o v e n s k o E e s t i P o l s k a B a l g a r i j a
B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a Č e s k a
Č e s k a L i e t u v a S l o v e n i j a R e p u b l i k a
Č e s k a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i
E e s t i P o l s k a B a l g a r i j a L a t v i j a
L a t v i j a R o m a n i a Č e s k a L i e t u v a
L i e t u v a S l o v e n i j a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g
M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i P o l s k a
P o l s k a B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a
R o m a n i a Č e s k a L i e t u v a S l o v e n i j a
S l o v e n i j a R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o
S l o v e n s k o L i e t u v a k a B a l g a r i j a
B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a Č e s k a
Č e s k a L i e t u v a S l o v e n i j a R e p u b l i k a
R e p u b l i k a M a g y a r o r s z á g S l o v e n s k o E e s t i
E e e t s i P t l i k a B a l g a r i j a L a t v i j a R o m a n i a

women in europe
жените в европа

**ФОНДАЦИЯ
„ДЖЕНДЪР ПРОЕКТ В БЪЛГАРИЯ“**

ЖЕНИТЕ В ЕВРОПА

2004

Наръчникът е изготвен от Network of East-West Women Polska (NEWW – Polska) с финансовата подкрепа на UNIFEM.

*Център за изследвания
и политики за жените*



Българското издание се публикува и разпространява с любезната финансова подкрепа на Фондация „Център за изследвания и политики за жените“, която има за цел подпомагането и развитието на неправителствените организации, ангажирани с проблемите на жените в България.

Превод на английското издание:

Виолета Влахова, Фондация „Джендър проект в България“

Автори на текстовете за България:

проф. Катя Владимирова,
Университет за национално и световно стопанство
Зоя Славова, Национален осигурителен институт
Станимира Хаджимитова, Фондация „Джендър проект в България“

ЖЕНИТЕ В ЕВРОПА

© Издателска къща „Тип-топ прес“, 2004

Редактор – Татяна Кметова

Дизайн и предпечатна подготовка – „Тип-топ прес“ ООД
Печат – „Тип-топ прес“

Формат: 16/60/84
Печатни коли: 3,5

ISBN 954-9361-01-2

Европейският съюз е в навечерието на историческо разширение, което ще обхване 12 нови държави-членки. Така населението на Съюза ще стане 450 милиона. При все че повече от половината от това население са жени, те до голяма степен са изключени от процеса на изграждане на бъдещето на Европа.

Ана Диамантопулу, Европейски комисар по заетостта и социалните въпроси, Обръщение, направено на Конференцията за образование и култура (ЕАС) „Равнопоставеност на половете и бъдещето на Европа“, Брюксел, 4 март 2003

Информационният наръчник за парламентаристи е изготвен от женски неправителствени организации¹ от Централна и Източна Европа: България, Естония, Латвия, Литва, Полша, Румъния, Словакия и Словения, които много скоро ще станат членове на Европейския съюз (ЕС). Като регионална инициатива, наръчниците ще бъдат разпространени между парламентарните членове във всяка от гореспоменатите страни.

„Мрежа на жени Изток-Запад“ Полша заедно с Коалиция КАРАТ са изпълнители на проект за мястото на жените в контекста на процеса на разширяване на ЕС².

Основната визия на проекта е да се възползва от предстоящата интеграция с ЕС, за да заздравя икономическите права на жените и равнопоставеността³ на половете. Основната цел е да се подкрепи социално-полова и икономическа справедливост за жените от Централна и Източна Европа и се поощри по-добро разбирателство и сътрудничество между страните от ЕС и другите европейски страни; една визия за Европа, където всички граждани са равни, без значение дали са в ЕС или Централна и Източна Европа и независимо от техния пол.

¹ Тези организации са: Фондация „Джендър проект в България“ (България), „Естонски ресурсен център за изследвания за жените“ (Естония), „Коалиция за равнопоставеност на половете в Латвия“ (Латвия), „Информационен център по проблемите на жените“ (Литва), „Център за партньорство за равнопоставеност“ (Румъния), Маруса Горнар и „Институт за мир“ (Словения) и „Мрежа на жени Изток-Запад“ Полша.

² Този проект е озаглавен „Социално-полова и икономическа справедливост в процеса на присъединяване и интеграция към ЕС“ (Gender and Economic Justice in EU Accession and Integration), и е финансиран от UNIFEM.

³ Виж: Речник на полезните термини, стр. 49.

СЪДЪРЖАНИЕ

1. РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ / 5
 - Основни теми / 5
 - Законодателство на ЕС / 7
2. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ / 10
 - Основни цели / 10
 - Страните-кандидатки / Общ преглед / 12
 - България / 14
3. ЖЕНИТЕ В ПОЛИТИКАТА / 22
 - България / 25
4. ИНСТИТУЦИИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ / 26
 - В Европейския съюз / 26
 - В страните-членки на ЕС / 31
 - Швеция / 31
 - Ирландия / 34
 - Испания / 37
 - В страните-кандидатки / 39
 - Литва / 39
 - Полша / 40
 - Словения / 43
 - България / 45
11. ЖЕНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЕС / 47
12. РЕЧНИК НА ПОЛЕЗНИТЕ ТЕРМИНИ / 49
13. ПОЛЕЗНИ АДРЕСИ В ИНТЕРНЕТ / 55

РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Основни проблеми

Равнопоставеността на жените и мъжете е основен принцип на демокрацията

Стандартите на Общността в сферата на равнопоставеността на половете се появяват за първи път през 1957 г. Първият юридически акт, който въвежда необходимостта от равни права на жените и мъжете, е Договорът от Рим. С **Договора от Амстердам от 1997 г.**, който влиза в сила през 1999 г., а също и с Директивите, за които ще стане дума по-нататък, се поставя задачата да се подпомага равнопоставеността на мъжете и жените. Една от основните цели на Европейския съюз (ЕС) е политиката на равнопоставеност на половете да бъде инкорпорирана във всичките му дейности. Този процес се нарича „gender mainstreaming“⁴.

„Прилагането на политиката на равнопоставеност не означава опити за ограничения и налагане на равнопоставеност чрез специфични мерки за подпомагане на жените, а мобилизиране на всички основни политики и мерки с цел постигане на равнопоставеност, като на етапа на планиране открито и активно се вземе предвид възможното им отражение върху съответното положение на мъжете и жените (джендър подход). Това означава системно проучване и вземане под внимание на възможното влияние при дефинирането и прилагането на тези политики.“

Из Комюникето **„Включване на равните възможности на мъжете и жените във всички политики и дейности на Общността“ (COM(96)67final)**

Равнопоставеността на половете е включена в дейността на Общността чрез така наречените *Програми за действие на Общността (Community Action Programmes)*. Досега ЕС е изпълнила 4 програми за равнопоставеността на мъжете и жените. През 2001 г. бе инициирана **Пета Програма за действие на Общността за равните възможности на жените и мъжете (2001-2005)**.

⁴ Виж: Речника на полезните термини, стр. 49.

Основа на тази Програма е Рамковата стратегия на Общността за равнопоставеност на половете (2001-2005)⁵. Целта е да се създаде рамка за действие, чрез която всички дейности на Общността да могат да допринесат за премахване на неравенството и за подкрепяне на равнопоставеността между жените и мъжете.

Тази цел може да се постигне и чрез създаване и участие в различни програми на Общността. Такъв пример е EQUAL, която е част от стратегията на ЕС за повече и по-добри работни места и за достъп на всеки до тях. EQUAL изпробва нови начини за преодоляване на дискриминацията и неравенството, на които са подложени работещите и тези, които си търсят работа. EQUAL се финансира от Европейския социален фонд.

Европейският социален фонд е един от фондовете на Общността, които са познати като Европейски структурни фондове (European Structural Funds). Другите фондове са: European Regional Development Fund (ERDF), European Agriculture and Guidance Fund (EAGGF) и Financial Instrument for Fisheries Guidance (FIFG). Целта на Европейските структурни фондове е да се намалят несъответствията в регионалното и социално развитие между страните и да се създадат условия за бъдещ икономически и социален растеж⁶.

⁵ За подробности: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html

⁶ Повече за Структурните фондове: <http://www.neww.org.pl/2/pl.php/index.php?page=funds>

РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ Законодателство на ЕС

Равнопоставеността на жените и мъжете в заетостта и в социалната сфера е един от фундаментите на законодателството и политиката на Общността. Още Договорът от Рим отстоява принципа, че жените и мъжете трябва да получават равно заплащане за един и същ труд. Договорът от Амстердам поставя изрично равенството между жените и мъжете като една от задачите (Член 2) и дейностите (Член 3), с които трябва да се заеме Общността.

От 1975 г. насам са приети редица директиви за изясняване и развиване на този основен принцип в законодателството на Общността⁷. Първата директива е въведена през 1975 г., двадесет години след като принципът на равното заплащане на жените и мъжете е записан в Договора от Рим.

Директива на Съвета 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. за сближаването на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равенство в заплащането на труда на мъжете и жените (Council Directive on equal pay); първата директива за равнопоставеността на жените и мъжете разширява принципа за равното заплащане, записан в Член 119 на Договора от Рим, който стана Член 141. Той постановява, че равното заплащане трябва да е правило не само при еднакъв труд, но също и при труд с еднаква стойност.

Директива на Съвета 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените по отношение на заетостта, професионалното обучение и развитие и условията на труд (Council Directive on equal treatment as concerns employment, vocational training, promotion and general working conditions). Тази директива постановява, че принципът на еднаквото отношение означава нещо повече от липса на дискриминация в заетостта. Забранява се каквато и да било дискриминация основана на пол, пряко или непряко⁸.

⁷ Текстът на всички директиви може да бъде намерен в:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html#law

⁸ Виж: Речника на полезните термини, стр. 49.

Европейската комисия прие през септември 2002 г. нова директива, с която се променя **Директивата от 1976 г.** (Directive 2002/73/EC of 23 September 2002). Една от темите на тази директива, която досега не беше включена, е проблемът за сексуален тормоз на работното място. Тук тя е въведена и определена като форма на дискриминация по пол.

Директиви на Съвета за нормативни професионални социалноосигурителни схеми за прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените (79/7/ЕЕС от 19 декември 1978 г. и 86/378/ЕЕС от 24 юли 1986 г.) (Council Directives on Statutory and Occupational Social Security schemes). Тези Директиви въвеждат принципа за равно третиране в сферата на социалното осигуряване, сфера, която е повлияна силно от традицията и традиционната представа за мъжа като глава на семейството, който като такъв има право на високи обезщетения.

Директива на Съвета 86/613/ЕИО от 11 декември 1986 г. относно прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените, които осъществяват дейност като самонаети, включително в земеделието, и относно закрилата на самонаетите жени по време на бременност и майчинство (Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on The Application of The Principle of Equal Treatment for Self-employed Men and Women, Including Those Working in Agriculture, and Protection of Pregnant Women and Mothers).

Директива на Съвета 92/85/ЕИО от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравословни условия на труд на бременни работнички, на работнички – родилки или кърмачки (десета отделна директива по смисъла на чл. 16, т. 1 от Директива 89/391/ЕИО); (Council Directive on Community Law as concerns pregnancy and motherhood). Тази директива защитава бременните жени от рисковете при някои видове работа. Задълженията на въпросните работници трябва да бъдат оценявани от работодателя или от отдел за превенции, създаден специално за тази цел. Ако при анализа се установи заплаха за безопасността или здравето на бременната работничка, работодателят трябва да ѝ осигури друга работа или временно да я освободи от работа.

Директива на Съвета 96/34/ЕО от юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителски отпуск, сключено от Съюза на индуст-

риалните федерации на страните от Европейската общност, Европейския център на държавните предприятия и Европейската конфедерация на профсъюзите (Council Directive on parental leave). Тази директива дава право на платен отпуск от минимум три месеца на работниците, независимо дали са мъже или жени, при раждане или осиновяване на дете.

Директива на Съвета 97/80/ЕО от 15 декември 1997 г. относно доказателствената тежест в случаите на дискриминация, основана на пол (Council Directive on The Burden of Proof in Cases of Sex Discrimination). Основният принцип, според който тежестта на доказателството пада върху страната, която е подала жалба (например, жената, която чувства, че е уволнена, защото е бременна), обикновено поражда непреодолими проблеми по отношение на доказването. Най-често съответното доказателство е в ръцете на работодателя и е трудно да се докаже непряка дискриминация. Директивата от 1997 г. сменя доказателствената тежест без в действителност да я обърне. Директивата изисква от страните-членки да вземат необходимите мерки да гарантират, че когато някой заявява, че е понесъл вреда в резултат на неспазване на принципа за равното третиране и представя пред съда или друг компетентен орган факти, които правят възможна презумпцията за пряка или непряка дискриминация, е задължение на обвинената страна да докаже, че няма нарушение на принципа на еднаквото третиране.

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Основни цели

Законодателството на Общността, известно още като *acquis communautaire*, в областта на равното третиране на жените и мъжете е съсредоточено главно върху проблемите на заетостта и социалното осигуряване. От самото си възникване като икономически орган през 1957 г., ЕС анализира влиянието на принципа на равното заплащане на мъжете и жените върху отношенията и условията на работното място.

След приемането на Договора от Амстердам, който въвежда нова глава за заетостта, на **Срещата на върха за работните места в Люксембург през ноември 1997 г.** беше договорено, че насърчаването на равните възможности на жените и мъжете е неразделна част от **Европейската стратегия по заетостта**⁹.

Тогава също е договорено, че **Европейската стратегия по заетостта** се изгражда по тематични приоритети, групирани в **четири стълба** и описани в Указания по заетостта. Всяка година тези Указания се трансформират в **Национални планове за действие по заетостта (НПДЗ) (National Action Plans for Employment, NAPs) на страните-членки**. НПДЗ се анализират от Комисията и Съвета, резултатите се представят в един Общ доклад по заетостта, чиито данни са основа за формулиране на заключенията: необходимост от промяна в Указанията и специфични Препоръки за политиката по заетостта на страните-членки.

Основните цели, свързани със заетостта, са определени през **март 2000 г.** по време на Европейския съвет в **Лисабон**. На този Съвет ЕС поставя пред себе си нова стратегическа цел за следващото десетилетие: *да стане най-конкурентната и динамична икономика на научна основа, позволяваща устойчив икономически растеж с повече и по-добри работни места и по-голямо социално сближаване*. Стратегията е създадена, за да даде възможност на Съюза да възстанови условия-

⁹ Повече за Европейската стратегия по заетостта

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

та за пълна заетост и да засили социалното сближаване до 2010 г.

Съветът реши още, че основната цел на тези мерки е увеличаване на общия коефициент на заетост в ЕС до 70% и увеличаване броя на заетите жени над 60% до 2010 г:

- Увеличаване броя на **заетите жени** от средно 54% през 2000 г. на повече от 60% до 2010 г.;
- Постигане на 67 % общ коефициент на заетост през 2005 г. в страните на Съюза като цяло и 57% за жените;
- Увеличаване на средния коефициент на заетост на ЕС за по-възрастни хора (възрастова група от 55 до 64 години) от под 38% до 50% до 2010 г.

Нещо повече, намеренията са не само да се увеличат работните места по брой, но и качествено да се подобрят. Целта **„повече и по-добри работни места“** е одобрена на срещата на Европейския Съвет в **Барселона** (15-16 март 2002 г.).

Страните-кандидатки / Общ преглед

„Страните-кандидатки постигнаха напредък по отношение на целта за повече и по-добри работни места, но има големи несъответствия в постиженията на отделните страни и като цяло реформите трябва да бъдат ускорени. Не всички настоящи страни-членки на ЕС са добър пример за страните-кандидатки, но това не трябва да им пречи да ускорят необходимите реформи. Приносът на страните-кандидатки ще помогне на нашия стремеж да постигнем целите, поставени в Лисабон.“

Ана Диамантопулу,
Комисар по заетостта и социалните въпроси

Във всички страни от Централна и Източна Европа участието на жените на пазара на труда беше голямо, но намаля драстично през първите години на прехода. Разликата в заетостта при мъжете и жените е по-малка в сравнение със страните от ЕС като цяло, но това също отразява ниския коефициент на заетост при мъжете. За разлика от моделите в ЕС, в няколко страни-кандидатки и **по-точно в страните от Централна и Източна Европа, безработицата при жените не е значително по-висока от тази при мъжете, но безработицата при жените се характеризира с това, че по-образовани жени са безработни и че безработните жени стоят по-дълго без работа.** Пазарът на труда в страните от Централна и Източна Европа продължава да е силно сегрегиран по пол и съществува съществено разделение на заплащането по пол.

На фона на бързото икономическо реструктуриране, водещо до икономически растеж, което ще продължи и след присъединяването, **се открояват четири основни стратегически приоритета на пазарите на труда в страните-кандидатки:**

- Увеличаване на работните места и връщане на пазара на труда на основната част от населението в работоспособна възраст е предварително условие за икономическо и социално развитие.

- Увеличаване на коефициента на заетост заедно с повишаване на производителността на труда е основно условие за сериозен

икономически растеж, за истинско сближаване на доходите и за постигане на целите по заетостта, начертани в Лисабон и Стокхолм.

- Функционирането на пазара на труда трябва да подкрепи реструктурирането на икономиката и да даде възможност на хората да управляват икономическата промяна от западащи към модерни производства.

- Нарастване на уменията в среда на застаряваща работна сила, реструктуриране и бъдещ натиск, причинен от нагаждането към единен пазар и увеличаване на производителността на конкурентно ниво в разширения Европейски съюз.

БЪЛГАРИЯ**Пазар на труда в РБългария¹⁰**

През последните десет години развитието на пазара на труда в страната следва основните тенденции и процеси в развитието на икономиката на страната – реструктуриране на отрасли и производства, приватизация, ликвидация на неефективни производства и дейности, разкриване на нови дейности.

**ПРЕБРОЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПРЕЗ 2001 г.,
проведено от Националния статистически институт**

Окончателните данни от преброяването на населението показват, че към 1 март 2001 г. населението на България възлиза на 7 932 984 души. Разпределението на населението по пол и възраст (под, във и над трудоспособна възраст) е следното:

Население под, във и над трудоспособна възраст

Таблица 1

Пол	Общо	Под трудо- способна възраст	В трудо- способна възраст	Над трудо- способна възраст
Общо	7 973 673	1 306 114	4 611 511	2 053 936
Мъже	3 888 441	666 956	2 434 288	786 136
Жени	4 085 232	639 158	2 177 223	1 267 800

¹⁰ Източници на информация за безработицата в страната са административната статистика на Агенция по заетостта и Наблюдението на работната сила на НСИ. Тези два източника покриват едни и същи показатели, но не са идентични, а взаимно се допълват:

- Агенцията по заетостта отчита лицата в трудоспособна възраст, регистрирани в бюрата по труда, които декларират, че са безработни, търсят активно работа и са на разположение да започнат подходяща работа или да бъдат включени в курс за професионална квалификация.
- Данните от Наблюдението на работната сила дават по-обширна информация, отнасяща се за лица, които търсят работа не само чрез бюрата по труда, а и чрез установява-

Икономическа активност и работна сила

Коефициентът на икономическа активност¹¹ в България през 2002 г. е 49,4%, с 0.2 пункта по-нисък спрямо 2001 г. При мъжете този показател е 54,3%, а при жените 44,9%. Величините са с около 10 пункта по-ниски от съответните, наблюдавани в ЕС. В България разликата в икономическата активност между половете е по-малка от тази в ЕС (около 10 пункта в България, а за ЕС – 20 пункта).

Основните характеристики на работната сила през 2002 г., са както следва:

- **Структура по пол.** В общата съвкупност на работната сила относителният дял на мъжете е 53,0%. По-ниският относителен дял на жените (47,0%) се дължи на временното им оттегляне от активна икономическа дейност за раждане и отглеждане на деца, както и на по-ранното им пенсиониране поради законово определената по-ниска възраст.

Заетост

През 2002 г. заетите лица са средно 2 739,6 хил. души или с 40,8 хил. повече спрямо 2001 г. През 2002 г. 62,9% от заетите работят в частния сектор, т.е. налице е нарастване с 2,9 пункта спрямо 2001 г.

Коефициентът на заетост¹² в България през 2002 г. е 40,7%, като бележи прираст с 0,9 пункта спрямо предходната година.

не на директна връзка с работодатели, съдействие на роднини, познати и други. Наблюдението на работната сила дава информация за търсещите работа в по-широк възрастов диапазон: лица над 15 г., които се самоопределят като безработни. С Наблюдението на работната сила се отчита и т.н. ефект на „обезкуражени работници“, т.е. лица, които желаят да работят, но не търсят активно работа, тъй като предполагат, че е невъзможно да намерят такава.

Данните за пазара на труда, където не е посочено друго, са от Наблюдението на работната сила. За целите на настоящия анализ са изчислени средните стойности на отделните показатели, като поради закръглянето на единичните и на средните стойности е възможно сборът от тях да не е 100%.

¹¹ Коефициент на икономическа активност – съотношение между работната сила и населението на 15 и повече навършени години.

¹² Коефициент на заетост – съотношение между броя на заетите лица и населението на 15 и повече навършени години.

Основните характеристики на заетите лица¹³ през 2002 г. са както следва:

- **Структура по пол.** Структурата на заетите лица в страната не се различава съществено от тази, отчитана общо за страните членки на ЕС – преобладава относителният дял на мъжете – 52,5%. Относителният дял на заетите жени в страната е по-нисък от този на мъжете с 5,0 пункта.

През 2002 г. (1-9 месец) равнището на безработица¹⁴ в България остава сравнително високо в сравнение с останалите страни-кандидатки за членство в Европейския съюз, но е по-ниско отколкото в Полша и Словакия.

Основните характеристики на безработните лица¹⁵ през 2002 г. по пол са както следва:

В общата съвкупност на регистрираните безработни лица относителният дял на жените е трайно по-висок от този на мъжете. Съотношението жени : мъже е 52,4:47,6, при 52,1:47,9 за 2001 г. През 2002 г. **безработните жени** (включително самотни майки, майки с деца до 3-годишна възраст) са 343 440 души, или с 1,5% по-малко в сравнение с 2001 г. В съвкупността на безработните жени делът на тези до 29 г. през 2002 г. е 28,9% (с 2,5 пункта повече спрямо 2001 г.), а тези над 50-годишна възраст са 19,9% (с 0,5 пункта повече в сравнение с 2001 г.). По-голяма част от безработните жени са продължително безработни – 51,1%. В образователната и професионалната структура на безработните жени преобладават тези с основно и по-ниско образование – 54,6% и без специалност и професия – 62,1%.

От 2000 г. насам в България има Национален план за действие по заетостта, разработен на базата на Стратегията на ЕС по заетостта и добрите практики на Националните планове за действие по заетостта на страните-членки.

¹³ Данни за структурата на заетите лица са налични от Наблюдението на работната сила. Данните от него обаче не покриват цялата съвкупност от заети лица поради обхвата на извадката (особено по отношение на заетите в селското стопанство).

¹⁴ По данни на ЕВРОСТАТ въз основа на преизчислени данни от националните наблюдения на работната сила.

¹⁵ При анализа на структурата и динамиката на безработицата са използвани данни на Агенцията по заетостта.

Един от стълбовете във всеки план е засилването на политиката за равните възможности на мъжете и жените.

Сериозна крачка за доразвиване на гаранциите за равенството и създаване на конкретни механизми за защита от дискриминация се направи с приемането на **Закон за защита срещу дискриминацията**, който влезе в сила на 1.1.2004 г. Целта на закона е да осигури на всяко лице правото на: равенство пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот; ефективна защита срещу дискриминацията. Чл. 4. гласи „Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на *пол*, раса, народност, етническа принадлежност, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна“. Законът дефинира „пряка и непряка“ дискриминация; дава възможност за прилагане на „специални мерки в полза на лица или групи в неравностойно положение“ с цел изравняване на възможностите им; урежда защитата при упражняване правото на труд, правото на образование и обучение и някои други права като членуване в синдикални, съсловни и професионални организации и пр. Материята, касаеща равните възможности на жените и мъжете, също е инкорпорирана в този закон. Законът транспонира директивите 75/117/ЕО, 76/207/ЕО, 92/85/ЕО, 97/80/ЕО.

Прилагането на специални закони среща трудности главно поради недостатъчната чувствителност на обществото към равното третиране на мъжете и жените в областта на професионалния труд, както и към по-доброто съчетаване на професионалния и семейния живот.

Осигурителна система

При трудова заетост, независимо от нейната форма, статут и начин на уреждане: с трудово или служебно правоотношение, граждански договор, с договор за управление и контрол на търговско дружество, свободна професия, занаят, търговия, членство в кооперация, частно земеделие и пр., **българската осигурителна система** предоставя възможност за обществено осигуряване за всички познати в световната практика осигурителни социални рискове. Покрити са и подлежат на

обществено осигуряване и обезщетяване по Конвенция 102 на Международната организация по труда от 1952 г. относно минималните норми на социално осигуряване всичките девет осигурителни рискове: 1) медицински услуги; 2) майчинство; 3) семейни помощи; 4) болест; 5) инвалидност; 6) старост; 7) трудова злополука и професионално заболяване; 8) овдовяване; 9) безработица.

Освен това България прилага ревизираната Европейска социална харта (ратифицирана със закон, приета от 38-о Народно събрание на 29.03.2000 г. – Държавен вестник, бр. 30 от 11.04.2000 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обнародвана – Държавен вестник, бр. 43 от 04.05.2000 г., в сила от 01.08.2000 г.). Предстои ратифицирането и на ревизирания Европейски кодекс за социално осигуряване.

Нормативните регламенти за уреждане на правата и задълженията по отделните видове осигуровки според тяхната специфика в националното законодателство са на базата на равнопоставеност между половете. Единствено по отношение правото за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст жените са в по-благоприятна позиция. Те могат да се пенсионират на по-ниска възраст от мъжете при равни други условия.

При пенсиите за осигурителен стаж и възраст е необходимо лицето да е навършило минималната възраст за съответната календарна година и да има определен брой точки – сбор от осигурителния стаж и възрастта.

С всяка следваща година условията за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се променят, както е показано в таблица 2.

Ако сборът от продължителността на осигурителния стаж и възрастта е по-малък от посочения по-горе, лицата имат право на пенсия при 15 г. осигурителен стаж, от които 12 г. действителен, но с навършена 65-годишна възраст за мъжете и за жените.

Работилите при първа и втора категория труд до 31 декември 2009 г. имат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при 10 години стаж от първа категория труд и не по-рано от 47 години за жените и

Таблица 2

Жени			
година	точки	възраст	стаж
2000	88	55 г. 6 м.	32 г. 6 м.
2001	89	56 г.	33 г.
2002	90	56 г. 6 м.	33 г. 6 м.
2003	90	57 г.	33 г.
2004	90	57 г. 6 м.	32 г. 6 м.
2005	91	58 г.	33 г.
006	92	58 г. 6 м.	33 г. 6 м.
2007	93	59 г.	34 г.
2008	94	59 г. 6 м.	34 г. 6 м.
2009	94	60 г.	34 г.
Мъже			
година	точки	възраст	стаж
2000 г.	98	60 г. 6 м.	37 г. 6 м.
2001 г.	99	61 г.	38 г.
2002 г.	100	61 г. 6 м.	38 г. 6 м.
2003 г.	100	62 г.	38 г.
2004 г.	100	62 г. 6 м.	37 г. 6 м.
2005 г.	100	63 г.	37 г.

52 години за мъжете, или 15 години стаж от втора категория труд и възраст 52 години за жените и 57 години за мъжете, при наличен сбор от осигурителен стаж и възраст за съответната година, както е посочено в таблица 3.

При наличие на осигурителен стаж от различни категории при пенсиониране осигурителният стаж се превръща, като три години трудов стаж от първа категория или четири години от втора се зачитат за пет години стаж от трета категория труд.

За жените преходът към по-висока възраст за пенсиониране (при трета категория труд) от 55 години по отменения Закон за пенсиите на 60 години по Кодекса за социално осигуряване се оказва много по-стръмен от този за мъжете, поради което на този етап възрастта между половете не се изравни. За мъжете (при трета категория труд) от 60 години възрастта по новия закон се повиши на 63 години. Или постепенното покачване на възрастта за жените е с 5 години, а за мъ-

Таблица 3

година	възраст				точки	
	I-ва категория		II-ра категория		за всички категории	
	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени
2000	52	47	57	52	98	88
2001	52	47	57	52	99	89
2002	52	47	57	52	100	90
2003	52	47	57	52	100	90
2004	52	47	57	52	100	90
2005	52	47	57	52	100	91
2006	52	47	57	52	100	92
2007	52	47	57	52	100	93
2008	52	47	57	52	100	94
2009	52	47	57	52	100	94

жете – с 3 години. Ако още на този етап възрастта за пенсиониране на мъжете и на жените се беше изравнила, за жените покачването трябваше да стане общо с 8 години и този преход би се оказал прекалено тежък. Поради това жените засега остават в привилегировано положение по отношение изискванията се години за право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Таблица 4

	Трудова заетост, участие и безработица през 2001 г. ¹⁶															
	Трудова заетост 15-64 години				Ниво на активност 15-64 години				Безработица 15 + години				Безработица при млади хора		Дългосрочна безработица	
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Общо	Мъже
България	50.7%	53.6%	47.9%	63.3%	67.8%	59.1%	63.0%	19.9%	20.8%	18.9%	9.6%	12.5%	39.3%	16.3%	4.1%	5.8%
Република Чехия	65.0%	73.2%	57.0%	70.7%	78.5%	63.0%	65.6%	8.0%	11.8%	13.1%	4.9%	2.5%	24.5%	10.5%	2.5%	2.5%
Естония	61.1%	65.6%	56.9%	69.9%	74.5%	65.6%	65.6%	12.4%	11.8%	13.1%	4.9%	2.5%	24.5%	10.5%	2.5%	2.5%
Унгария	56.3%	63.3%	49.6%	59.7%	67.6%	52.2%	52.2%	5.7%	6.3%	4.9%	13.5%	9.3%	10.5%	10.5%	2.5%	2.5%
Литва	58.6%	59.8%	57.4%	70.4%	74.5%	66.5%	66.5%	16.5%	19.4%	13.5%	11.5%	7.7%	30.9%	22.9%	7.7%	7.7%
Латвия	58.9%	61.9%	56.1%	68.0%	72.7%	63.6%	63.6%	13.1%	14.6%	11.5%	20.0%	9.2%	41.5%	41.5%	9.2%	9.2%
Полша	53.8%	59.2%	48.4%	66.1%	71.6%	60.8%	60.8%	18.4%	17.0%	20.0%	6.0%	3.2%	41.5%	41.5%	9.2%	9.2%
Румъния	63.3%	68.6%	58.2%	68.3%	74.3%	62.4%	62.4%	6.6%	7.0%	6.0%	17.6%	3.2%	17.6%	17.6%	3.2%	3.2%
Словения	63.6%	68.5%	58.6%	67.5%	72.5%	62.5%	62.5%	5.7%	5.4%	6.0%	15.7%	3.6%	15.7%	15.7%	3.6%	3.6%
Република Словакия	56.7%	61.8%	51.8%	70.4%	77.4%	63.6%	63.6%	19.4%	20.1%	18.6%	9.0%	11.3%	38.9%	38.9%	11.3%	11.3%
ЕС 15	64.0%	73.0%	54.9%	69.2%	78.1%	60.2%	60.2%	7.6%	6.6%	9.0%	15.3%	3.2%	15.3%	15.3%	3.2%	3.2%

Включването на 10-те страни-кандидатки ще промени леко степента на трудова заетост, заложена в Лисабон.

Трудова заетост в ЕС преди и след разширяването през 2004 г.

2001 (%)	Общо 15-64 години	Жени 15-64 години
ЕС 15	63.8	54.7
Нови 10	56.8	51.1
ЕС 25 (ЕС 15 + Нови 10)	62.6	54.1
Цели	Почти 70%	Повече от 60%

¹⁶ Данни от официална статистика на ЕС.

ЖЕНИТЕ В ПОЛИТИКАТА

Много преди изборите за Европейски парламент през 2004 г. **Европейската комисия определи като приоритет за 2003 г. участието на жените в процеса на вземане на решения.** През 2003 г. Комисията насочи финансиране за постигане балансирано участие на половете при вземане на решения в политическия и икономически живот.

Балансът на половете в политическото представителство е важен не само за постигане на равнопоставеност на половете, но и защото е условие за разглеждане на всички политически решения и дейности от гледна точка на двата пола. В някои страни въпросът за баланса на половете в политическото представителство е решен в законодателството – има паритетна демокрация¹⁷ или е въведена квотна система.

- Парламентите на две автономни области в **Испания** са приели закони за избирателна равнопоставеност, които задължават политическите партии да представят по равен брой кандидати от всеки пол в листите си;

- В **Обединеното кралство** Законът срещу дискриминацията по пол (2002) променя антидискриминационното законодателство като позволява да се избират имена от списъци само с кандидатки;

- От 2000 г. във **Франция** и **Белгия** е в сила законодателство за паритета.

Страните се поощряват да извършват дейности за повишаване на чувствителността към нуждата от баланс на половете както в институциите на ЕС, така и във вътрешните структури и избираемите органи на страните-членки. Целта е да се елиминират несъответствията в участието на жените в правителствата на страните-членки (в правителството на Швеция 50% от министрите са жени, но в правителството на Португалия са 10%, а на Гърция само 5%).

Много важно е също жените в **страните-кандидатки** да бъдат в състояние да се възползват от съществуващото законодателство на Общността за равнопоставеността на мъжете и жените. Жените трябва да са в състояние да играят пълноценно ролята си в процеса на взе-

¹⁷ Виж: Речника на полезните термини, стр. 49.

мане на решения и в политическия живот в предстоящите избори в Европа през 2004 г. Това трябва да се приеме от жените в страните-кандидатки като възможност да станат по-видими в политиката.

ЖЕНИ В ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

Държава	Дата на изборите	Места	Жени	%
Швеция	06.1999	22	10	45.5 %
Финландия	06.1999	16	7	43.8 %
Франция	06.1999	87	37	42.5 %
Германия	06.1999	99	38	38.4 %
Австрия	06.1999	21	8	38.1 %
Дания	06.1999	16	6	37.5 %
Холандия	06.1999	31	11	35.5 %
Ирландия	06.1999	15	5	33.3 %
Люксембург	06.1999	6	2	33.3 %
Испания	06.1999	64	21	32.8 %
Белгия	06.1999	25	8	32.0 %
Обединеното кралство	06.1999	87	21	24.1 %
Гърция	06.1999	25	5	20.0 %
Португалия	06.1999	25	5	20.0 %
Италия	06.1999	87	10	11.5 %
	Общо	626	194	31.0 %

ЖЕНИ В ПАРЛАМЕНТИТЕ НА СТРАНИТЕ – ЧЛЕНКИ

Заема- но място	Държава	Долна или единична камера				Горна камера или сенат			
		Избори	Места	Жени	% жени	Избори	Места	Жени	% жени
1.	Швеция	09.2002	349	158	45.3	-	-	-	-
2.	Дания	11.2001	179	68	38.0	-	-	-	-
3.	Финландия	03.2003	200	75	37.5	-	-	-	-
4.	Холандия	01.2003	150	55	36.7	05.1999	75	20	26.7
7.	Белгия	05.2003	150	53	35.3	05.2003	71	?	?
9.	Австрия	11.2002	183	62	33.9	няма данни	62	13	21.0
10.	Германия	09.2002	603	194	32.2	няма данни	69	17	24.6
16.	Испания	03.2000	350	99	28.3	03.2000	259	63	24.3
44.	Португалия	03.2002	230	44	19.1	-	-	-	-
49.	Обединеното Кралство	06.2001	659	118	17.9	няма данни	713	117	16.4
54.	Люксембург	06.1999	60	10	16.7	-	-	-	-
60.	Ирландия	05.2002	166	22	13.3	07.2002	60	10	16.7
65.	Франция	06.2002	574	70	12.2	09.2001	321	35	10.9
70.	Италия	05.2001	618	71	11.5	05.2001	321	26	8.1
89.	Гърция	04.2000	300	26	8.7	-	-	-	-

ЖЕНИ В ПАРЛАМЕНТИТЕ НА СТРАНИТЕ – КАНДИДАТКИ

Заема- но място	Държава	Долна или единична камера				Горна камера или сенат			
		Избори	Места	Жени	% жени	Избори	Места	Жени	% жени
20.	България	06.2001	240	63	26.2	-	-	-	-
33.	Латвия	10.2002	100	21	21.0	-	-	-	-
38.	Полша	09.2001	460	93	20.2	09.2001	100	23	23.0
42.	Словакия	09.2002	150	29	19.3	-	-	-	-
45.	Естония	03.2003	101	19	18.8	-	-	-	-
53.	Република Чехия	06.2002	200	34	17.0	10.2002	81	10	12.3
65.	Словения	10.2000	90	12	13.3	-	-	-	-
73.	Румъния	11.2000	345	37	10.7	11.2000	140	8	5.7
74.	Литва	10.2000	141	15	10.6	-	-	-	-
81.	Унгария	04.2002	386	38	9.8	-	-	-	-

БЪЛГАРИЯ

След последните парламентарни избори през 2001 г., България отбеляза сериозен ръст в броя на избраните депутатки – от 10,4% те достигнаха 26,2%, с което поставиха страната на челно място в региона и сред страните-кандидатки. Няма гаранции обаче за необратимостта на процеса. Така например, само една жена беше първоначално назначена за областен управител от 28. Много слабо се увеличи броят на жените кметове на общини след местните избори през октомври 2003 г.: от 15 (5,7%) сега те са 24 жени, което представлява 9% от общия брой. По-сериозен е напредъкът сред жените министри. Към 1.12.2003 г. от 20 министри – 5 са жени.

По отношение на законодателството в страната интересен е чл. 39 от **Закона за защита срещу дискриминацията**, който поощрява балансираното участие на жените на ръководни постове, без изборните обаче:

“(1) Ако кандидатите за заемане на длъжност в администрацията са равностойни по отношение на изискванията за заеманата длъжност, държавните и обществените органи и органите на местното самоуправление назначават кандидата от по-слабо представения пол до постигането на най-малко 40-процентно представителство от него в съответните административни звена.

(2) Аlineя 1 се прилага и при определянето на участниците или членовете в съвети, експертни работни групи, управителни, съветателни или други органи, освен когато тези участници се определят чрез избор“.

ИНСТИТУЦИИ ЗА РАВНОПОСТАВНОСТ в Европейския съюз

ЕС има свои вътрешни структури за равните възможности, с които да насърчава политиката на равнопоставеност в своите институции и по този начин да осигурява ефективното изпълнение на своите решения. Всяка институция е създала **Комитет по равните възможности** (Equal Opportunities Committee – COPEC), а комитетите са свързани чрез **Intercopes**.

Комитет по правата на жените и равните възможности Committee on Women's Rights and Equal Opportunities

Страница в Интернет: http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Комитетът е създаден като постоянна структура към Европейския парламент през **юли 1984 г.**, а от 15 април 1999 г. е преименуван и има нови пълномощия.

Основната цел на Комитета е да осигури прилагането на „acquis communautaire“ и да развива равните възможности и права на жените и мъжете.

Комитетът има консултативна роля и отговаря за въпроси свързани с:

- дефиниране, развитие и прилагане на правата на жените в Съюза, а също и поощряване на правата на жените в трети страни;
- изпълнение и по-нататъшно развитие на цялостна политика на равнопоставеност на двата пола (т.н. gender mainstreaming) във всички сектори;
- създаване и оценка на всички политики и програми за жени, в т.ч. политика на информираност и изследвания за жените;
- прилагане и изпълнение на международни споразумения и конвенции, които се отнасят до правата на жените (ООН, МОТ и др.);
- политиката на равните възможности, включително равнопоставе-

ността на мъжете и жените на пазара на труда и третирането на двата пола на работното място.

Комитетът подготвя редица доклади и мнения, в резултат на които са приети резолюции в Парламента. Той организира изслушвания по разни теми (дискриминация, основана на пол, насилие над жените, равно заплащане, прилагане на политика на равнопоставеност и др.). Равните възможности, прилагането на политика на равнопоставеност и насърчителните мерки¹⁸ в Договора от Амстердам са също резултат от натиска на Комитета на Парламента по правата на жените.

Отдел за равните възможности на жените и мъжете Unit for Equal Opportunities for Women and Men

Страница в Интернет:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Отделът е създаден през **1976 г.** към Генералния директорат по заетостта и социалните въпроси на Европейската комисия.

Този отдел насърчава **равните възможности на жените и мъжете на пазара на труда** в рамките на политиката на Общността. Неговата цел е да осигури съответствие с директивите на Общността по отношение на равнопоставеност, овластяване на жените и напредъка им в обществото. Отделът също отговаря за **прилагане на политиката на равнопоставеност** във всички сектори и за **Средносрочната програма за действие на Общността по равните възможности на жените и мъжете (1996-2000)**.

Поради това той има следните компетенции:

- Извършва мониторинг на прилагането на законодателството за равните възможности;
- Изпраща предложения до Съвета на ЕС за нови нормативни актове;
- Подкрепя международни проекти, чиято цел е да се насърчава равнопоставеността на жените и мъжете в заетостта, участието им в развитието, в представянето на двата пола в медиите, в процесите на вземане на решения.

¹⁸ Виж: Речника на полезните термини, стр. 49.

Група на Комисарите по равните възможности
Group of Commissioners on Equal Opportunities

Групата е създадена през **1995 г.** и работи под патронажа на Председателя на Европейската комисия. Тя осигурява политическа подкрепа за равнопоставеността на най-високо ниво и извършва мониторинг на напредъка в прилагането на политиката на равнопоставеност във всички области.

Основната задача на Групата е да гарантира съгласуваност на работата на Комисията в областта на равните възможности вътре в нея и извън нея, а също така да гарантира, че различията по пол се вземат под внимание и се отразяват във всички политики и в работата на Общността. Тя също помага за осигуряване на координация между съответните отдели и прави мониторинг на изпълнението на **Рамковата стратегия за равнопоставеност на половете** и, ако е необходимо, дава препоръки. Веднъж годишно Групата свиква общо събрание с представители на Европейския парламент, Председателството на Съвета, Консултативния комитет по равните възможности и Европейското женско лоби.

От септември 1999 г. Групата обръща специално внимание на насърчаването на равните възможности в страните-кандидатки; предотвратяването на трафика на хора и на прилагане на политиката на равни възможности във вътрешната реформа на Комисията.

Междуведомствена група по равните възможности на жените и мъжете

Interdepartmental Group on Equal Opportunities for Women and Men

Тази група е създадена по **инициатива на Групата на Комисарите** като механизъм за подпомагане на тяхната дейност в Европейската комисия. Тя трябва да подобри междуведомственото сътрудничество за насърчаване на равнопоставеността на половете и прилагане на подхода на равни възможности на половете.

Мрежа от правни експерти по прилагане на законодателството на Общността за равното третиране на жените и мъжете
Network of Legal Experts on the Application of Community Law on Equality between Women and Men

Страница в Интернет:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/experts_en.html

Мрежата от правни експерти по прилагане на законодателството на Общността за равното третиране на жените и мъжете е създадена в Комисията през 1984 г. с цел да я подпомага:

- в мониторинга на изпълнението на *acquis communautaire* в страните-членки по отношение на законодателството и юрисдикцията по равното третиране на жените и мъжете;
- в подготовката на дела в Европейския съд в случаи на специфично нарушение на процедури;
- при развиване на нови стратегии и идеи.

Членовете на Мрежата във всички страни-членки на ЕС са старши юристи и/или учени, специалисти по национално законодателство в областта на равнопоставеността на половете. Мрежата дава информация на Европейската комисия за напредъка на страните-членки в прилагането на законодателството на ЕС за равното третиране и равните възможности, както и за националните инициативи по отношение на законодателството в тази област и съответните политики.

Експертна група по въпросите на социалния пол и заетостта
Expert Group on Gender and Employment – EGGE

Страница в Интернет: <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>

Експертната група по въпросите на социалния пол и заетостта е създадена по силата на **Четвъртата програма за действие по равните възможности на жените и мъжете на Европейската комисия** за даване на експертни съвети, проучване и оценка на политиките с цел подпомагане на Отдела за равните възможности към Генералния директорат по заетостта.

Групата се състои от независими учени-експерти с дългогодишен опит в областта на равните възможности и заетостта. Експертите се назначават от Комисията, а не от членовете на правителствата на страните-членки (по един експерт от страна-членка).

Основните годишни задачи на експертната група са:

- Да оценяват **Националните планове за действие по заетостта** на

всяка страна-членка от гледна точка на социалния пол (джендър подход);

- Да допринасят за написване на тематичен доклад за връзката между социалния пол и заетостта;
- Да помагат на Комисията при специфични искания за информация за равните възможности и политиката на заетост.

**Консултативен комитет по равните възможности
на мъжете и жените**

Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women

Консултативният комитет е създаден с **Решение на Комисията 82/43/ЕЕС от 9 декември 1981 г.**, за да изработи институционална рамка за редовни консултации с органите, които отговарят за равните възможности в страните-членки.

Целта на Комитета е да подпомогне Комисията да формулира и приложи мерките на Общността за равните възможности на мъжете и жените и да поощри непрекъснатата размяна на информация за натрупания опит, политики и прилагани мерки в страните-членки и различните участници в процеса. Комитетът има **40 членове** с 3-годишен мандат, който подлежи на продължение.

**ИНСТИТУЦИИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ
в страните-членки на ЕС**

Освен институциите и органите в ЕС, отговарящи за равните възможности на жените и мъжете, всяка страна-членка има свой собствен механизъм за равнопоставеност. По-долу се посочват няколко примера за органи, които се занимават със социалния пол и равнопоставеността.

ШВЕЦИЯ

От началото на **70-те години на XX век** е създаден Национален механизъм за напредък на жените на ниво правителство. От този период също има и министър в кабинета, който отговаря за цялостното провеждане на политиката на равнопоставеност на жените и мъжете. Тъй като в Швеция съществува убеждението, че политика за равнопоставеност не може да се прави независимо от другите политики, всеки министър в правителството на Швеция отговаря за прилагане, анализиране, оценка и доразвиване на работата по равнопоставеността в своята сфера на задължения.

**Обществен защитник за равните възможности на мъжете и жените
Equal Opportunities Ombudsman**

Страница в Интернет: <http://www.jamombud.se>

Създаден е от правителството през 1980 г., за да наблюдава и подпомага равнопоставеността на половете на работното място съгласно първия Закон за равнопоставеността на жените и мъжете на работното място (Act on Equality between Men and Women at Work) от 1980 г. **Целта** е да се контролира изпълнението на **Закона за равните възможности** (Equal Opportunities Act) от 1 януари 1992 г. и изменението му от 1994 г. Законът налага действие и санкции срещу дискриминацията на основание пол, а също и насърчителни мерки¹⁹ за постигане на равнопоставеност на половете. Според този закон, всички работодатели с минимум десет служители трябва да изготвят годишен

¹⁹ Виж: Речник на полезните термини, стр. 49.

план за равни възможности, а също и ежегодно проучване на различията в заплащането.

Общественият защитник за равните възможности:

- подпомага постигането на равнопоставеност на половете в съответствие със Закона за равните възможности чрез информация и програма за насърчителни мерки, насочени към държавата, работодателите и профсъюзите;
- проучва случаите на дискриминация, основани на пол, по отношение на заплащане, наемане на работа или сексуален тормоз на работното място в съответствие със Закона за равните възможности;
- действа от името на ищеца, когато е необходимо;
- представя делата в съда, когато е необходимо.

Общественият защитник за равните възможности се назначава от правителството и е ръководител на управленска структура със същото име. Общественият защитник е независим от другите правителствени структури, което означава, че взема свои решения по всички отделни въпроси.

Отдел по въпросите на равнопоставеността (Министерство на индустрията, заетостта и комуникациите)
Equality Affairs Division (Ministry of Industry, Employment and Communication)

Страница в Интернет: <http://social.regeringen.se>

Създаден е през **1982 г.** за подпомагане на равнопоставеността на жените и мъжете. Отделът:

- прави предложения по равните възможности пред правителството и поддържа контакти с други министерства;
- инициира дейности за постигане на равнопоставеността, например национални проекти за подобряване положението на жените на пазара на труда, а също и проекти, поощряващи мъжете да поемат част от грижите по дома и децата.

Комисия по равните възможности
Equal Opportunities Commission

Създадена е през **1976 г.** за постигане на равен статус на жените и

мъжете на работното място. Комисията може, в съответствие със Закона за равните възможности и по искане на обществения защитник за равните възможности и със заповед за плащане на глоба, да нареди на даден работодател да вземе енергични мерки за спазване на равнопоставеността. Комисията се състои от юристи, представители на страните, които участват на пазара на труда и от експерти по въпросите, отнасящи се до пазара на труда и равнопоставеността.

Съвет по проблемите на равнопоставеността
Council on Equality Issues

Съветът по проблемите на равнопоставеността е консултативно тяло към министъра на равнопоставеността, който е и я негов председател. Неговите 30 члена представляват политически и частни интереси, а също и женски организации, политически партии и организации на работодатели и служители. Съветът се събира четири пъти годишно за размяна на информация и обсъждане на проблемите по равнопоставеността.

Регионални експерти по проблемите на равнопоставеността
Regional experts on equality issues

Административните органи на 23 области отговарят на регионално ниво за координиране на националните и местни политики. От 1995 г. насам има регионален експерт по въпросите на равнопоставеността във всяка една от тези 23 области. Тяхната основна задача е да поощряват прилагането на политиката на равнопоставеност във всички сфери и да подкрепят усилията за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в техните региони.

Женски форум
Kvinnoforum – Women's Forum

Страница в Интернет: <http://www.qweb.kvinfoforum.se>

Женският форум е създаден през **1988 г.** като независима, нестопанска организация.

Цели:

- да документира проекти по теми за овластяване на жените и тяхно-

то здраве в Швеция и по света като фокусът е върху развиващите се страни;

- да разпространява информация за текущите местни и глобални дейности по въпросите на социалния пол и здравето;
- да заздравява контактите за краткосрочен и дългосрочен обмен, взаимодействие и сътрудничество;
- да насърчава съвместни действия за промяна.

Сфери: Овластяване на жените (равни права и възможности за жените в обществото и семейството); Здравео на обществото и жените; Сексуалност и репродуктивност; Насилие и малтретиране; Младежи – бременност при малолетни, достъп до образование и подпомагане на сексуалното образование, фертилността и проблемите на пола.

ИРЛАНДИЯ

Орган за равнопоставеност в заетостта (ОРЗ)
Employment Equality Authority (EEA)

Страница в Интернет: <http://www.equality.ie>

Органът за равнопоставеност в заетостта е независим, установен със закон, и има следните функции:

- да работи за елиминиране на дискриминацията в заетостта, основана на пол или семейно положение;
- да насърчава равни възможности на жените и мъжете на пазара на труда; и
- да преразглежда законите за равнопоставеността.

Редът за отнасяне на въпросите за разрешаване е определен от Закона за равенство в заетостта от 1977 г. В изпълнение на своите функции, установени със закон, ОРЗ предоставя информация и консултативни услуги на обществото.

1. Консултации по жалби за дискриминация

ОРЗ дава безплатни и конфиденциални консултации на работодатели, служители и профсъюзи по законодателството, третиращо равно-

поставеност в заетостта. ОРЗ разглежда ежегодно повече от 5 000 индивидуални жалби. Малка част от тези жалби изискват проучване. В някои случаи жалбите могат да бъдат решени без да се стига до юридически процедури. ОРЗ може да помогне за разрешаване на индивидуални жалби, като: а) обясни законовото положение по случая, което е в сила в момента; б) консултира съгласно представените факти; в) установява връзка с работодателя от името на ищеца; г) подготвя писмени становища до Комисията по трудови взаимоотношения (Labor Relations Commission) и/или Съда по трудови правоотношения (Labor Court); д) представлява ищеца по време на разследването.

През последните години помощта на ОРЗ е насочена към следните проблеми: сексуален тормоз на работното място, дискриминация поради бременност, вертикална и хоризонтална сегрегация²⁰, дискриминация при непълно работно време и други видове нетипична заетост, дискриминация при израстване в кариерата и равно заплащане²¹.

2. Насърчаване на равнопоставеност между жените и мъжете

ОРЗ работи с работодатели, профсъюзи, държавни агенции и други за разработване на политики по равнопоставеността. Съветите на ОРЗ могат да се търсят по специфични въпроси като: конкурсни процедури за подбор, политика на квалификация и преквалификация на персонала, критерии за заплащане или по цялостната политика на равнопоставеността. ОРЗ също е разработил указания за прилагане на равнопоставеността на практика на ниво местна власт и в сектор търговия на дребно. ОРЗ води борба срещу сексуалния тормоз на работното място, като повишава чувствителността и информираността по този проблем и разпространява Кодекс на добрите практики срещу сексуалното насилие на работното място за работодатели и служители.

²⁰ Виж: Речник на полезните термини, стр. 49.

²¹ Жалби на основание равенство в заетостта за трудови взаимоотношения се разследват от служител по равнопоставеността на Комисията по трудови взаимоотношения (Labor Relations Commission) и по иск на Съда по трудови правоотношения (Labor Court). Сроктът за депозиране на жалби за дискриминация е 6 месеца. Това не се отнася до искови молби за равно заплащане.

3. Разпространяване на информация

Всяка година ОРЗ получава запитвания от работодатели, служители, профсъюзи и професионалисти, в които се иска информация за законодателството по равнопоставеността в заетостта. Всички запитвания се разглеждат при най-стриктна конфиденциалност. ОРЗ дава също информация за правата по Закона за закрила на майчинството (Maternity Protection Law) от 1994 г. и Закона за отпуск при осиновяване на дете (Adoptive Leave Act) от 1995 г. Публикува тримесечен бюлетин (Equality News) и други материали по теми като сексуален тормоз, жените като работна сила, връщането на жените към платена работа, насърчителни мерки при наемане на работа и други.

Национален съвет на жените в Ирландия (НСЖИ) National Women's Council of Ireland (NWCi)

Страница в Интернет: <http://www.nwci.ie>

НСЖИ е създаден през **1973 г.** като **Съвет за статуса на жените**. Основането му е предшествано от създаването на специална работна група за преразглеждане на положението на жените в Ирландия. През последните десетилетия ролята на Съвета се разшири и промени. НСЖИ чрез своите градски и селски, местни, регионални и национални филиали, представлява 300 000 жени, организирани в 140 женски групи и организации.

Цели:

- Развитие на обществото така, че всички жени да могат да изявят своя потенциал;
- По законов път да се поощри равнопоставеността;
- Да се променят нагласите с цел да се осигури признаване на достойнството на всяка жена;
- Да се премахнат всички заплахи за насилие над жени и деца в дома и извън него;
- Да се извършва мониторинг с цел последиците от бедността върху жените и техните деца да бъдат разпознавани и премахвани;
- Да се осигури достъп до подходяща и квалифицирана медицинска грижа за всички жени и да им се запазят репродуктивните здравни права;
- Да се създаде образователна система, в която могат да участват без

ограничения жени и млади момичета и която също да насърчава равнопоставеността и уважението.

ИСПАНИЯ

Институт по въпросите на жените Institute for Women's Affairs

Страница в Интернет: <http://www.mtas.es/mujer>

Институтът по въпросите на жените е автономен орган към Министерството на труда и социалните въпроси чрез Генералния секретариат по социалните въпроси. Създаден е по силата на Закон 16/83 от 24 октомври 1983 г. и понастоящем дейността му се регулира с Кралски декрет 774/97 от 30 май 1997 г.

Институтът се оглавява от Управляващ съвет и Управително тяло. Министърът на труда и социалните въпроси председателства Управляващия съвет, а заместник-председателят е генерален директор на института. Управляващият съвет се състои от членове, представляващи различни министерства. В съответствие с конституционните принципи, основната цел на Института е да окуражи жените да участват в политическата, културната, икономическата и социалната сфера.

Работата на Института включва:

- проучване на положението на жените в Испания;
- събиране и разпространяване на информация и материали по въпросите на жените;
- изготвяне на доклади и поощряване на дейности, които ще подпомогнат премахването на дискриминацията на половете;
- подпомагане на правителството по всички въпроси от неговата компетенция и координиране на дейностите на различните министерства и организации, занимаващи се с въпросите на жените;
- мониторинг на наредбите, които са в сила и тяхното изпълнение, доколкото се отнасят до жените;
- изслушване и проследяване на жалбите, направени от жени при специфични случаи на дискриминация де юре и де факто;
- поддържане на взаимоотношения с неправителствените организа-

ции и женските групи, а също и с международни организации, чиято цел е да разработват и разглеждат въпросите на жените.

Институтът има информационни **центрове по правата на жените** в много от провинциите в Испания, които дават на жените безплатна помощ по юридически и социални въпроси. Тези регионални центрове докладват случаите на дискриминация пред центъра в Мадрид. Именно там се решават тези случаи, а когато е необходимо, те се препращат на съответните правителствени отдели.

Национален съвет на испанските жени
National Council of Spanish Women

Това е **национален федеративен орган**, който си сътрудничи и създава връзки между женските организации на национално и международно ниво. Целите му включват правата на жените, участие на жените в процеса на вземане на решения и работа на международно ниво. Има за членове десет асоциации.

Автономни области
Autonomous Communities

Държавата Испания се състои от 17 автономни области, овластени да действат самостоятелно на своята територия. Отговорността по решаване проблемите на жените е делегирана на изпълнителни органи за равенство между половете, чиято позиция в административната йерархия е различна в отделните автономни области. Създадени са механизми за сътрудничество между държавата и автономните области с цел оптимизиране на наличните ресурси и координиране на дейностите.

**ИНСТИТУЦИИ ПО РАВНОПОСТАВЕНОСТ
в страните-кандидатки**

*Макар и да има органи, които доказаха своята ефективност при прилагане на принципите на равнопоставеността и повечето от страните-кандидатки да са в процес на постигане на равнопоставеност на половете, все още са необходими значителни усилия за пълна хармонизация с директивите, както и на равнопоставеност de facto. **Макар че създаването на национални механизми за равните възможности, включително и специални институции да показва непоколебимостта на държавите, равните възможности все още не играят ключова роля в процеса на преговорите и на тях не се отделя най-голямо възможно внимание.** Това се дължи главно на обществените нагласи, които дават приоритет на икономическото положение или на социалните въпроси пред равните права на жените и мъжете, което показва нуждата от по-голям социален диалог и чувствителност към равнопоставеността на половете, а също и от по-голяма ангажираност към насърчаване на равните възможности²².*

В някои от присъединяващи се държави има институции, които се занимават с равнопоставеността на жените и мъжете.

ЛИТВА

Законът за равните възможности на Република Литва е в сила от **1 март 1999 г.** и е първият такъв закон, приет в целия регион на Централна и Източна Европа. Целта на този закон е да осигури прилагането на записаните в конституцията равни права на жените и мъжете. Въз основа на този закон е създадена Служба на Обществения защитник по равните възможности.

²² Мониторинг на процеса на присъединяване към ЕС: Равни възможности за жените и мъжете, Доклад на страните-кандидатки; Институт „Отворено общество“, 2002, стр. 301.

Служба на Обществения защитник по равните възможности
Office of the Equal Opportunities Ombudsperson

Страница в Интернет: <http://www3.Irs.It>

Парламентът на Република Литва институционализира през 1999 г. Служба на Обществения защитник по равните възможности със статут на независима обществена институция с цел да подкрепи работата на Обществения защитник. Службата се отчита пред Парламента.

Общественият защитник по равните възможности:

- Прави мониторинг на спазването на правата, предвидени в законодателството (Конституцията и Закона за равните възможности);
- Заедно с други длъжностни лица разследва дела за дискриминация и сексуален тормоз на работното място. Общественият защитник също може да иницира процедури на базата на информация от медиите или други източници;
- Прави мониторинг на медийните реклами (например, дискриминиращи обяви в печата).

Службата на Обществения защитник по равните възможности приема жалби, отнасящи се главно до дискриминация по възраст (много често работодателите търсят да назначат служители до 25-30 годишна възраст). Тези жалби се основават на Чл. 8 от Закона за равните възможности, в който пише, че изискването на информация за възрастта на кандидатите е забранено, защото това ограничава техните шансове на пазара на труда.

ПОЛША

Пълномощен министър за равния статус на жените и мъжете
The Government Plenipotentiary for Equal Status of Women and Men

Страница в Интернет: <http://www.rownystatus.gov.pl/index.html>

В Полша са въведени механизми на ниво изпълнителна власт за първи път след Конференцията на ООН за жените, която се състоя в Найроби през 1985 г. Първата Служба на Пълномощния министър работи в периода 1986-1989 г. Въпреки че Службата е административ-

но свързана с Министерството на труда и социалните въпроси, тя има независим мандат и отделен бюджет. Службата се ръководи от жена – Anna Kedzierska. Независимо, че първият Пълномощен министър е много активен сред правителствените структури, обществеността няма обща представа за нейните усилия поради липса на медийен интерес. От 1989 г. полското правителство често сменя както името, така и функцията на Службата: от „Служба на Пълномощен министър за жените“ на „Пълномощен министър за жените и семействата“, след това „Пълномощен министър за семейството и жените“ и най-накрая „Пълномощен министър за семейството“. Пълномощните министри са назначавани с решение или с изпълнителна заповед на Министерски съвет. Ролята им е основно да консултират; нито един от тях няма право да внася законопроекта или да влияе директно на социалната политика на правителството.

Създаването на Служба на Пълномощния министър по равнопоставеността на жените и мъжете през октомври 2001 г.²³ дава основа за прилагане на правителствената политика за равен статус на жените и мъжете. Пълномощният министър по равнопоставеността на жените и мъжете е подчинен на министър-председателя. Сегашният пълномощен министър е **Izabela Jaruga-Nowacka**. Задълженията на пълномощния министър са:

1. Осъществяване на правителствената политика по равнопоставеността на жените и мъжете.
2. Създаване на Отдел за защита срещу дискриминация, основана на раса, етнически произход, религия или вяра, възраст и сексуална ориентация, а също така и набеязване на мерки и изготвяне на проектозаконали по предмета на дейност на Отдела.

Парламентарна група на жените
Parliamentary Group of Women

Идеята за създаването на **Парламентарна група на жените се оформя през 1991 г.** след значителните демократични промени в Полша. Основната цел на дейността на Групата е защита на правата на жените, независимо от политическите различия. Нуждата от дейности, насочени към засилване на участието на жените в процеса на вземане на решения на по-високи позиции, беше изрично упомената в декларацията

²³ Службата на Пълномощен министър по равнопоставеността на жените и мъжете е създадена въз основа на Указ на Министерския съвет от октомври 2001 г.

ция, приета през 2001 г. Изтъкна се и нуждата от създаване на механизми, които да гарантират прилагането на залегналите в Конституцията еднакви права на жените и мъжете.

Едно от най-важните постижения на Парламентарната група на жените е вписването на текст в новата Конституция от 1997 г., гарантиращ равнопоставеност на жените и мъжете. Групата е автор на **Чл. 33 от Конституцията**, който гласи: „*Жените и мъжете имат равни права в селейството, политическия, социалния и икономическия живот на Република Полша*“.

Парламентарната група на жените инициира законодателен процес за одобряване на **Проектозакон за равен статус на жените и мъжете**. Проектозаконът за равен статус е внесен за първи път в Парламента през декември 1996 г., но законът не е приет, поради изтичане на мандата на Парламента. През 1997 г. проектозаконът е представен в Парламента, но е отхвърлен още на първо четене в Сейма през март 1998 г. Усилията са подновени отново след парламентарните избори през 2001 г. Новият законопроект е изготвен от група, ръководена от **Zdzisława Janowska**.

Настоящият вариант на законопроекта за равен статус на жените и мъжете разглежда подробно положението на жените на пазара на труда и в политическия живот, а също и институционалните механизми за прилагане на принципа на еднакво отношение към жените и мъжете. Новият закон въвежда дефиниция на дискриминация по пол, а също и дефиниция на сексуален тормоз на работното място като форма на дискриминация. Също се предвиждат орган за мониторинг и Отдел за равен статус на жените и мъжете, който ще отговаря за прилагането на закона за равнопоставеността.

Законопроектът за равен статус на жените и мъжете вече е обсъден в Сейма и Сената. На 13 май 2003 г. е изпратен на парламентарните комисии за по-нататъшно обсъждане и коментар.

СЛОВЕНИЯ

Страница в Интернет: <http://www.uem-rs.si>

Словения е между първите страни-кандидатки за ЕС, която обръща голямо внимание на социалния пол и политиките за жените. През **юни 1992 г.** правителството на Република Словения основава **Отдел за политика за жени** като самостоятелен държавен орган, професионална служба, която отговаря за спазване на правата на жените, гарантирани от конституцията, законодателството и международните споразумения. Отделът е преименуван на **Отдел за равни възможности** през 2001 г. и като такъв продължава да изпълнява всички предишни задачи за интегриране на принципа на равнопоставеност на половете в правителствената политика и за елиминиране на неравнопоставеността във всички сфери на живота. Основните му задачи са да:

- прави мониторинг на статуса на жените и спазването на правата им, гарантирани от конституцията, законите и международните конвенции;
- разглежда, от гледна точка на равнопоставеността на половете, приетите от правителството и компетентните министри правила, закони и мерки и да изказва мнения и предложения преди одобряването им;
- участва с министерствата в изготвянето на наредби, закони и мерки относно мястото на жените и равнопоставеността на половете;
- предприема инициативи и да дава предложения на правителството и министерствата;
- прави анализи от гледна точка на социален пол, доклади и други материали;
- насърчава равнопоставеността на жените и мъжете чрез разпространяване на информация и повишаване на чувствителността към проблемите на социалния пол;
- обсъжда инициативи на неправителствени организации;
- работи в партньорство с местни, регионални, национални и международни организации в областта на равните възможности.

Основни сфери, в които Отделът осъществява своите цели, са: участие в политиката и процеса на вземане на политически решения; заестостта и пазара на труда; отношения в семейството; насилие срещу

жени и сексуална експлоатация; създаване на регионална мрежа, която да допринесе за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в тяхната общност.

Защитник на равните възможности на жените и мъжете
Advocate for Equal Opportunities for Women and Men

По силата на новия **Закон за равните възможности на жените и мъжете (Act on Equal Opportunities of Women and Men), приет през юни 2002 г.**, Словения създаде отделен орган – *Защитник на равните възможности на жените и мъжете*. Задачите на защитника са да проучва и информира по отделните случаи, в които се твърди, че има неравноправно отношение и дискриминация на основание пол. Защитникът дава писмено мнение със заключения и оценки на обстоятелствата по случая. Предвижда се защитникът да бъде назначен в Отдела за равните възможности.

Координатори по равните възможности
Coordinators for Equal Opportunities

Всяко министерство, по силата на Закона за равните възможности на жените и мъжете, назначава служител, който изпълнява задълженията на координатор по равните възможности. Координаторът работи заедно с Отдела за равните възможности за изпълнение на задълженията, произтичащи от закона, които са в компетенцията на министерството. Институцията на координаторите въвежда нов механизъм за прилагане принципа на равнопоставеността в правителствените политики.

Комисия за политика за жените/Комисия за политика за равните възможности
Women's Policy Commission / Equal Opportunities Policy Commission

Комисията за политика за жените е друг орган в Националния механизъм за равнопоставеност, **създаден през 1990 г. в рамките на Парламента**. Комисията, като консултативен орган, в началото отговаря за мониторинга за статуса на жените и за даване на предложения за подобряване на положението им. На комисията са делегирани по-големи компетенции при работата ѝ по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете след националните избори през 1996 г.

Името на работния орган е променено на *Комисия за политика за равните възможности*, за да е ясно, че политиката ѝ не изключва мъжете и не е посветена изцяло и само на проблеми на жените. Комисията има десет члена и работи в сътрудничество с независими експерти. Комисията е закрыта след парламентарните избори през 2000 г. и по време на реорганизацията на парламентарните органи. Проблемите на равнопоставеността на половете са поети от Комитет по вътрешните работи.

БЪЛГАРИЯ

Нуждата от ефективна политика за постигане на равни възможности на мъжете и жените в България произтича от:

- значителния спад на икономиката и заетостта на жените в последните години;
- много ниска степен на заетост и икономическа активност на жените – най-ниски в сравнение с другите страни от Източна Европа;
- големия брой на жени със средно и висше образование;
- сравнително големия брой на жени с ниско образование и без професия;
- високата ангажираност на жените в България в домакинството и обработката на собствената земя;
- дискриминацията на младите и бременните жени и на жените с малки деца на пазара на труда;
- слабото участие на жените в органите, в които се вземат решения, например управленската йерархия на предприятията.

Консултативна комисия за равни възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера

В началото на 2003 г. в Министерството на труда и социалната политика (МТСП) се създаде Консултативна комисия за равни възможности към Националния съвет за насърчаване на заетостта. Тя дава предложения и препоръки при разработване и прилагане на Националния план за действие по заетостта, като може да прави предложения за Национален план за равни възможности на мъжете и жените. Ръководи се от министъра на труда и социалната политика. След

приемането на **Закона за защита срещу дискриминацията**, наименованието и предмета на дейност на Консултативната комисия включиха и „неравнопоставените групи в трудовата сфера“.

Законът предвижда създаване на

Комисия за защита от дискриминация

като „независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите“; разписва производството за защита от дискриминация, както и принудителните административни мерки и административно наказателни разпоредби. Комисията се състои от девет души, като председателят ѝ определя „постоянни състави, които се специализират в материята по дискриминация“, в т.ч. „на основата на пол“.

ЖЕНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЕС Европейско женско лоби (ЕЖЛ)

Европейското женско лоби (ЕЖЛ)²⁴ е най-големият орган за координиране на националните и европейски женски неправителствени организации в ЕС с повече от 3000 членуващи асоциации. Целта на ЕЖЛ е да постигне равнопоставеност на жените и мъжете в Европа и да служи като връзка между тези, които вземат политическите решения, и женските организации в ЕС.

Мисията на Асоциацията е да насърчава овластяването на жените в цялото му разнообразие; да поощрява равнопоставеността на половете; да се бори с всички форми на дискриминация и насилие над жените и да осигури възможност на всички жени да упражняват правата си чрез активното им включване в обществения и политически живот.

Цели на Асоциацията:

- да работи с демократични, открити и прозрачни начини на комуникация, вземане на решения и поемане на отговорност, за да подпомага участието и овластяването на всички жени;
- редовно да сътрудничи при създаването и осъществяването на европейските политики, които влияят на живота на жените и за постигането на равнопоставеност на жените и мъжете;
- да лобира пред европейските институции за подобряване живота на жените;
- да прави мониторинг на развитието и прилагането на политиката на равнопоставеност на половете с цел да осигури пълното интегриране на правата, нуждите и стремежите на жените във всички сфери на политиката на ЕС.

Основните теми, по които работи ЕЖЛ са:

- **Жените в процеса на вземане на решения;**
- **Насилие над жените;**
- **Жените в информационното общество;**
- **Заетост и социална политика;**

²⁴ Повече за ЕЖЛ: <http://www.womenlobby.org>

- **Правно положение на жените (според законодателството на Общността);**
- **Жените от етническите малцинства в ЕС.**

ЕЖЛ си сътрудничи с Комитета по правата на жените и равните възможности на Европейския парламент, а също и с Отдела за равните възможности на жените и мъжете към Генералния директорат по заетостта и социалните въпроси в Европейската комисия. ЕЖЛ работи с редица неправителствени организации, които се занимават с подобни проблеми.

ЕЖЛ е сериозно ангажирано в процеса на изготвяне на **Директива по равнопоставеността**, която променя Директивата от 1976 г. (Directive 2002/73/EC of 23 September 2002). Новостите се отнасят до дефиницията на сексуалното насилие на работното място и го третират като форма на дискриминация, основана на пол.

ЕЖЛ също прави мониторинг **на работата на Конвента за бъдещето на Европа**, който създаде проекта на Конституцията на разширена Европа. Главните възражения на ЕЖЛ по отношение на Конституцията бяха свързани с факта, че в текста не беше посочено изрично, че равнопоставеността на жените и мъжете е една от основните цели на политиката на Общността и една от основните ѝ ценности. Тези възражения бяха подкрепени от много женски организации, включително и от страните-кандидатки.

РЕЧНИК НА ПОЛЕЗНИТЕ ТЕРМИНИ

РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ (РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ)

(Equality between women and men – Sex equality)

Принципът на равните права и еднаквото отношение към жените и мъжете (виж също равнопоставеност на половете gender equality)

РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

(Equal opportunities for women and men)

Равните възможности означават липса на ограничения за икономическо, политическо и социално участие, основано на пол. Всеки индивид има равни възможности; целта е превантивно-позитивни действия. Понастоящем равните възможности не са достатъчни, за да гарантират равноправни резултати. Дискриминацията по пол е твърде дълбоко вкоренена в структурите на бизнеса и процеса на вземане на политически решения. Само позитивната интервенция може да доведе до равнопоставеност. Когато даден сектор (или ниво) е организиран по такъв начин, че *de facto* да включва по-малко жените, говорим за структурна дискриминация. Равноправни резултати се постигат чрез създаване на условия за конкуренция, които ще дадат възможност на жените да участват в тези сектори.

РАВНО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА РАБОТА С ЕДНАКВА СТОЙНОСТ

(Equal pay for work of equal value)

Равно заплащане за работа, която се оценява еднакво, без дискриминация, основана на пол или семейно положение по отношение на всички аспекти на заплащане и компенсации (Член 141, предишен 119, от Договора от Амстердам).

РАВНО ТРЕТИРАНЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

(Equal treatment for women and men)

Липса на пряка или непряка дискриминация на основание пол (виж дискриминация на основание пол).

СОЦИАЛЕН ПОЛ*(Gender)*

Концепция, която се отнася до социалните разлики между жените и мъжете, възпитава се и се променя с времето и варира в зависимост от културните различия на обществата. Социалният пол е концепция, която става все по-значима през последните години. Днешните изследователи, например, говорят за пола като социално понятие. Това означава, че правим разлика между биологичния пол (sex), който имаме по рождение, и социално изградения пол (gender). Това е представата и разбирането, изградени въз основа на нашата култура за начина на поведение, който се очаква от нас като момиче или момче. Женствеността и мъжествеността се придобиват и поведението на мъж или жена се възпитава. Социалният пол (gender) се изгражда от социалния контекст, в който една жена или мъж намира себе си. Концепцията за социалния пол (gender) може да се определи като „социалните и културни аспекти на биологичното деление на човешките видове на два пола“.

ДАННИ, РАЗДЕЛЕНИ ПО ПОЛ*(Gender disaggregated data)*

Събирането и разделянето на данни и статистическа информация по пол за сравнителен анализ/анализ по пол.

РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ*(Gender equality)*

Концепцията означава, че всички човешки същества са свободни да развиват личните си качества и да избират без ограниченията, поставени от стриктните роли на половете; че различното поведение, аспирации и нужди на жените и мъжете са еднакво взети под внимание, оценени и насърчени.

СПРАВЕДЛИВОСТ ПО ПОЛ*(Gender equity)*

Справедливо отношение по пол, което може да бъде еднакво или равностойно отношение по отношение на права, ползи, задължения и възможности.

РАЗЛИЧИЕ ПО ПОЛ*(Gender gap)*

Различието по пол между жените и мъжете във всяка сфера по отношение на нива на участие, достъп, права, заплащане или ползи.

РАЗЛИЧИЕ В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ*(Gender pay gap)*

Разликата в средните доходи на мъжете и жените.

ПОЛИТИКА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ*(Gender mainstreaming)*

Систематичното интегриране на съответните приоритети и нужди на жените и мъжете във всички политики с оглед постигане на равнопоставеността на жените и мъжете; провеждане на общи политики и на специални мерки с цел постигане на равнопоставеност, като на етапа на планиране активно и открито се вземе предвид влиянието им върху положението на жените и мъжете в прилагането, мониторинга и оценката им.

СКРИТА БЕЗРАБОТИЦА*(Hidden unemployment)*

Тези, които са безработни, но не отговарят на изискванията на националната система за регистриране като безработен (изисквания, които могат да изключат по-специално жените).

СЕГРЕГАЦИЯ В ЗАЕТОСТТА*(Job segregation/Employment segregation)*

Концентрацията на жени и мъже в различни по вид и ниво дейности и заетост, при които жените са заети в един по-тесен кръг от професии (хоризонтална сегрегация) и в по-ниски длъжности (вертикална сегрегация).

ПАРИТЕТНА ДЕМОКРАЦИЯ*(Parity democracy)*

Концепция, че обществото се състои от еднакъв брой жени и мъже,

които упражняват еднакво гражданските си права, зависещи от равнопоставеното им представителство в позициите, където се вземат решения и при съблюдаване на демократичния принцип за 40/60 процента участие на половете в демократичните процеси. Квотата е определено съотношение или дял на постове, места или ресурси, които да бъдат заети от или разпределени на определена група при определени правила или критерии, с цел корекция на съществуващ дисбаланс (обикновено се отнася за позициите, на които се вземат решения или за достъп до възможности за обучение или работа).

НАСЪРЧИТЕЛНИ МЕРКИ

(Positive action)

Също познато като „affirmative action“. Мерки, насочени към определена група с цел премахване на дискриминация и компенсиране на пречките, произтичащи от съществуващите нагласи, поведение и структури (понякога се нарича позитивна дискриминация).

Превантивни насърчителни мерки:

(Preventive positive action)

Даване на едни и същи възможности на жените и мъжете.

Превантивните насърчителни мерки се използват за премахване на препятствията от различно естество, които пречат на жените да получат достъп до пазара на труда на равни начала с мъжете. Например, прилагането на мерки, за да се осигурят еднакви възможности на двата пола за образование и обучение. Друг вид позитивно действие цели да помогне на жените и мъжете да съчетават семейните задължения със служебните, което много често е по-трудно за жените и им пречи да участват равноправно на пазара на труда. Също трябва да се споменат и такива пречки като данъчните закони. Някои данъчни системи, които са на принципа на натрупване на доходи, обезкуражават омъжените жени да започнат работа.

Компенсаторни насърчителни мерки:

(Compensatory positive action)

Прилагане на „неравнопоставеност“ за насърчаване на равнопоставеност.

Вторият вид мерки за насърчаване са компенсаторни по същност и допълват първия вид. Основната идея е, че даже когато всички пречки за жените на пазара на труда са премахнати, равноправието на

жените и мъжете няма да дойде автоматично. Неравноправието е дълбоко вкоренено. Ето защо е жизнено необходимо да се предприемат временни преференциални мерки в полза на жените, например във връзка с възстановяване на здравето. Този вид насърчителни мерки се оказаха спорни.

СЪЧЕТАВАНЕ НА СЛУЖЕБНИ И СЕМЕЙНИ ДОМАКИНСКИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ

(Reconciliation of work and family/household life)

Въвеждането на родителски отпуск за отглеждане на дете, отпуск за грижи за деца и възрастни хора; създаването на структура и организация на работната среда, която да улеснява съчетаването на служебните и семейни/домакински задължения на жените и мъжете.

РЕПРОДУКТИВНИ ПРАВА

(Reproductive rights)

Правото на всеки индивид или двойка да решават свободно и разумно броя, интервала и времето за раждане на децата си; да имат информацията и средствата за това, а също и правото да получат най-висок стандарт на сексуално и репродуктивно здраве (репродуктивното здраве е състояние на пълно физическо, умствено и социално здраве, а не просто липсата на болест или отпадналост по отношение на всички въпроси, свързани с репродуктивната система, нейните функции и процеси).

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПОЛ – ПРЯКА ИЛИ НЕПРЯКА

(Sex discrimination – direct or indirect)

Дискриминацията на основание пол е пряка, когато към даден човек се отнасят по-малко благосклонно поради неговия или нейния пол. По същия начин, отказът да бъде назначена жена, защото е бременна, се счита за пряка дискриминация на основание пол и е забранена. Според съдебната практика на Европейския съд, дискриминацията е непряка, когато даден закон, правило, политика или практика, безспорно неутрални, има прекомерно неблагоприятно влияние върху представителите на единия пол. Например мярка, която е неблагоприятна за работниците на непълнен работен ден (болшинството жени) се счита за непряка дискриминация по пол срещу жените. Въпреки

това, законодателството на Общността позволява непряка дискриминация, когато се оправдава с обективни фактори.

СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

(Sexual harassment)

Нежелано поведение от сексуален характер или друго поведение, което накърнява достойнството на жените и мъжете на работното им място, включително и поведение на началници към подчинени.

ПОЛЕЗНИ АДРЕСИ В ИНТЕРНЕТ

Основен сървър на Европейския съюз

<http://www.europa.eu.int>

Европейски Парламент

<http://www.europarl.eu.int>

Европейска Комисия

http://www.europa.eu.int/comm/index_en.htm

Статистическа информация на Eurostat

<http://www.europa.eu.int/eurostat.html>

Директорат по разширяването

<http://europa.eu.int/comm/enlargement/index.htm>

Директорат по заетостта и социалните въпроси

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm

Комисар Ана Диамантопулу

http://www.europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/index_en.htm

Равнопоставеност на половете в Европейския съюз

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html

Европейска стратегия по заетостта

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm

Конвенция за бъдещето на Европа

http://europa.eu.int/futurum/index_en.htm

<http://european-convention.eu.int>

Годишни доклади по Равните възможности на жените и мъжете в Европейския съюз

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/report_en.html

Европейско женско лоби (ЕЖЛ)

<http://www.womenlobby.org>

Жени в развита Европа

<http://www.eurosur.org/wide/porteng.htm>

Коалиция „КАРАТ“

<http://www.karat.org>

„Мрежа на жени Изток-Запад“ Полша

<http://www.neww.org.pl>

prepared by the network of east-west women polska
(neww-polska)
funded by unifem



Бихме желали да благодарим на следните организации и личности от Източна Европа, които се ангажираха с изготвянето на Информационния наръчник:
Gender Project for Bulgaria Foundation (България)
Estonian Women's Studies and Resource Centre (Естония)
Coalition for Gender Equality in Latvia (Латвия)
Women's Issues Information Centre (Литва)
Partnership for Equality Centre (Румъния)
ASPEKT (Словакия)
Marusa Gortnar and Peace Institute (Словения)
NEWW-Polska (Полша)

Network of East-West Women Polska
80-239 Gdańsk, Poland
Miszewskiego 17/100
tel./fax: +4858 344 38 53, 344 97 50
e-mail: neww@neww.org.pl
<http://www.neww.org.pl>

women in europe