

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 27.2.2009
СОМ(2009) 77 окончателен

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

Равенство между жените и мъжете — 2009 г.

{SEC(2009) 165}

СЪДЪРЖАНИЕ

1.	Въведение	3
2.	Основен напредък	4
2.1.	Неравенство между половете.....	4
2.2.	Развитие в политиките и законодателството.....	7
3.	Предизвикателства и стратегически насоки.....	9
3.1.	Насърчаване на равнопоставено разпределение на личните и семейните задължения между жените и мъжете	9
3.2.	Борба срещу стереотипите, за да могат жените и мъжете да използват пълния си потенциал.....	10
3.3.	Насърчаване на равноправното участие на жените и мъжете в управленските процеси и позиции	11
3.4.	Действия за по-голяма осведоменост и по-добро разбиране на равенството между половете	12
4.	Заключения	13

1. ВЪВЕДЕНИЕ

По искане на Европейския съвет Европейската комисия докладва ежегодно за напредъка към постигане на равенство между жените и мъжете и представя предизвикателствата и приоритетите за бъдещето. През 2008 г. беше отбелязан междинният етап в прилагането на Пътната карта за равенство между жените и мъжете, която потвърждава ангажимента на Комисията за насърчаване на равенството между половете. Държавите-членки от своя страна потвърдиха този ангажимент в Европейския пакт за равенство между половете. В резултат на общите усилия бяха постигнати положителни резултати, особено в областта на заетостта сред жените, но все още цялостният напредък е твърде бавен в повечето области и целта за равенство между половете далеч не е постигната. На пазара на труда навлязоха повече жени, благодарение на което целите от Лисабон станаха постижими, но количествената цел („повече“ работни места) не е съпътствана от качествен аспект („по-добри“ работни места). Все още делът на жените, които работят на непълно работно време, е по-голям от този на мъжете; жените са представени преобладаващо в по-ниско платените работни места и сектори; те получават по-ниско средно възнаграждение от мъжете и заемат по-малко отговорни позиции.

Този доклад е приет в контекста на глобалния икономически спад¹, свързан с финансовата криза, който има отрицателни последици за растежа и заетостта в ЕС. За справяне с икономическия спад ще бъде по-важно от всякога да се инвестира в човешки капитал и социална инфраструктура, които да дадат възможност както на жените, така и на мъжете да използват пълния си потенциал. С обновената социална програма² Комисията пое по-активен ангажимент за създаване на повече и по-добри работни места в рамките на Европейската стратегия за заетост и растеж. Равенството между половете е ключов фактор за успеха на тази стратегия и необходим принос към мерките в отговор на недостига на работна ръка и нуждите от нови умения³. Днес почти 60 % от всички завършващи висше образование в ЕС са жени, но делът на жените сред завършилите научни и технологични специалности остава малък. Все още обаче съществуват бариери, които не позволяват на жените да използват пълноценно своя потенциал и да получат достъп до работни места и позиции, за които притежават необходимата квалификация. Трудностите, свързани със съвместяването на професионалния и семейния живот, са една от основните бариери пред заетостта и професионалното развитие на жените. Съществуващите устойчиви стереотипи по отношение на пола ограничават избора на образование и професия за жените и мъжете, което обуславя съществуването на сегрегиран по полов признак пазар на труда. Освен това, икономическият спад вероятно ще засегне в по-голяма степен жените, отколкото мъжете, защото жените по-често получават несигурни работни места.

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

Настоящият доклад разглежда предизвикателствата и политическите ответни мерки, насочени към премахване на бариерите пред пълното участие на жените и мъжете на пазара на труда. Докладът засяга и значението на корекцията на съществуващото неравновесие между половете в управленските структури, особено предвид факта, че през 2009 г. ще бъдат осъществени значителни промени в състава на управленските структури на равнище ЕС, включително в Европейския парламент и Комисията. Въпреки че условията са променени в резултат на икономическия спад, е важно да се продължи укрепването на политиките за равенство между половете. В резултат на полаганите в продължение на десетилетия съвместни усилия е постигнато не само подобряване на положението и правата на жените, но е положена и по-добра основа за икономическото и социалното развитие на нашите общества.

2. ОСНОВЕН НАПРЕДЪК

2.1. Неравенство между половете

Равенството между жените и мъжете не е просто самоцел: то е необходимо условие за постигането на общите цели на ЕС за растеж, заетост и социално сближаване. Повишеното участие на жените на пазара на труда предлага както гаранция за тяхната икономическа независимост, така и съществен принос за икономическото развитие и устойчивостта на системите за социална закрила. Тъй като делът на жените, заемащи несигурни работни места въз основа на краткосрочни договори, е непропорционално голям, те са застрашени в по-голяма степен от икономическия спад на пазара на труда. Много е важно да се провежда и укрепва интегрирането на равенството между жените и мъжете в областта на заетостта и социалната политика, което включва схемите за гъвкава сигурност, както и да продължат усилията за премахване на бариерите пред пълното участие на жените и мъжете на пазара на труда.

Заетостта сред жените в ЕС понастоящем се доближава до целта от Лисабон за постигане на равнище от 60 % до 2010 г., като е отбелязан ръст от равнище от 51,1 % през 1997 г. на 58,3 % през 2007 г. Съществуват обаче значителни несъответствия между държавите-членки, като стойността на този показател в отделните държави варира между 36,9 % и 73,2 %. Средното несъответствие между равнищата на заетост на жените и на мъжете намалява, като от 17,1 процентни пункта през 2000 г. то е достигнало до ниво от 14,2 процентни пункта през 2007 г. Но ако се направи сравнение между **равнищата на заетост сред жените и мъжете, които се грижат за деца до 12-годишна възраст**, това несъответствие между половете почти се удвоява. Освен това, равнището на заетост сред жените намалява с 12,4 пункта, когато те имат деца, но нараства със 7,3 процентни пункта за мъжете с деца, което отразява неравномерното разпределение на отговорностите, свързани с грижите за деца, и липсата на детски заведения и политики за съвместяване на професионалния и семейния живот.

През 2007 г. процентният дял на жените, работещи на **непълно работно време**, е бил 31,2 % — четири пъти по-висок отколкото сред мъжете. Въпреки че работата на непълно работно време и други гъвкави схеми на работа могат да отразяват лични предпочитания, поради **неравния дял от домашните и**

семеините отговорности, които поемат жените, повече жени, отколкото мъже избират подобни схеми. В ЕС повече от 6 млн. жени във възрастовата група между 25 и 49 години заявяват, че са принудени да не работят или да работят на непълно работно време, поради техните семейни задължения⁴.

По-доброто съвместяване на професионалния и личния живот както за жените, така и за мъжете, е важно условие за постигане не само на равенство между половете, но и на целите от Лисабон. Създаването на достъпни и качествени детски заведения е от решаващо значение, за да могат и двамата родители да съчетават професионалния и семейния живот. За да бъдат постигнати поставените от държавите-членки цели за изграждане на детски заведения, така наречените цели от Барселона⁵, трябва да се направи още много за постигане на задоволителни равнища на осигуряване на грижи за деца, особено за децата под 3-годишна възраст. Политиките за съвместяване са важни също и в контекста на мерките за справяне с демографските предизвикателства. Понастоящем най-висока е раждаемостта в тези държави-членки, които са направили най-много за подобряване на съвместяването на професионалния и семейния живот за родителите и които имат високи равнища на заетост сред жените.

Жените са постигнали напредък и в областта на **образованието**: те са 58,9 % от завършилите висше образование в ЕС през 2006 г. (56,7% през 2004 г.). Не са преодолені обаче несъответствията между половете по отношение на образователните специалности, особено в областта на инженерните специалности (където дялът на жените сред завършилите е 18 %) и компютърните специалности (20 % дял на жените), като същевременно жените преобладават сред завършилите стопански, административни и правни специалности (60 %). Жените все още изостават от мъжете по отношение използването на нови технологии и достъпът им до по-специализирани работни места в областта на ИКТ е затруднен.

Високото образователно равнище на жените не намира пряко отражение в позициите, които те заемат на пазара на труда. Жените работят предимно във „феминизирани“ сектори и професии и продължават да заемат работни места от по-ниски категории с ограничен достъп до длъжности на по-високо ниво. **Професионалната и секторната сегрегация** остава почти без промяна в повечето държави-членки през последните няколко години, което показва, че ръстът на заетостта сред жените е осъществен в сектори, които и до момента са доминирани от жените. Едно по-балансирано представяне на жените и мъжете в отделните образователни и професионални области може да допринесе за посрещане на бъдещите нужди от умения и потребности на пазара на труда.

⁴ Евростат, Проучване на работната сила, 2006 г.

⁵ През март 2002 г. Европейският съвет, проведен в Барселона, прикани държавите-членки „да премахнат факторите, които обезсърчават участието на жените на пазара на труда и да положат усилия, като се съобразяват с търсенето в областта на услугите за гледане на деца и със структурата на предлагането в областта на гледането на деца на национално ниво, до 2010 г. да предоставят услуги за гледане на деца за поне 90 % от децата между 3-годишна възраст и възрастта, на която задължително се тръгва на училище, и най-малко 33 % от децата под 3-годишна възраст“.

Една от последиците от сегрегацията на половете на пазара на труда е устойчивата **неравнопоставеност в заплащането** между половете (средно 17,4 % в ЕС⁶), дължаща се отчасти на факта, че жените са представени непропорционално на по-ниско платени работни места и позиции в сравнение с мъжете. Тъй като жените по-често работят на непълно работно време или прекъсват професионалното си развитие по семейни причини, по-голяма част от тях се сблъскват с отрицателни последици по отношение на заплащането, кариерното израстване и придобиването на пенсионни права. Това положение обуславя и риска от преминаване под прага на бедността, особено за самотните родители, които в повечето случаи са жени (равнището на риска от бедност е 32 %) и за жените над 65-годишна възраст (равнището на риска от бедност е 21 %, т. е. 5 процентни пункта по-високо отколкото за мъжете). Освен това, жените са по-застрашени в периоди на повишаване на безработицата, тъй като те работят по-често на срочни трудови договори в сравнение с мъжете (15 % от жените срещу 13,9 % от мъжете).

Въпреки факта, че все повече жени са висококвалифицирани и участието на жените на пазара на труда бележи възходяща тенденция, все още жените са много по-слабо представени от мъжете на отговорни позиции в политиката и бизнеса, особено на най-високо равнище. Делът на **жените ръководители**⁷ в ЕС остава стабилен през последните няколко години, възлизайки на средно 30 %, като в по-голямата част от държавите-членки този показател е по-нисък. Делът на жените в съветите на директорите на най-големите дружества е 3 % за целия ЕС, а като цяло един от десет членове на съвети на директорите на дружества е жена. Няма нито една жена сред управителите на националните централни банки в ЕС, като едва 16 % от членовете на най-висшите управленски органи на тези институции са жени. Това е парадокс предвид факта, че жените преобладават сред студентите в стопанските, административните и правните специалности.

В областта на политиката през последното десетилетие в повечето държави в ЕС са отбелязани положителни промени, но напредъкът е бавен и общото представяне на жените остава ниско. Средният дял на жените сред **членовете на националните парламенти** е нараснал от 16 % на 24 % между 1997 и 2008 г., но стойностите в отделните държави варират между 9 % и 46 %. В единадесет държави-членки стойността на този показател надхвърля 30 %, което се счита за минималното равнище, позволяващо на жените да упражняват значимо влияние върху политиката. Един от всеки четирима **министри** в националните правителства е жена, но делът на жените министри в отделните държави-членки варира между 0 и 60 %. Известен напредък е постигнат в **европейските институции**, но делът на жените на най-високопоставените позиции все още е непропорционално нисък. Едва три от всеки десет членове на Европейския парламент са жени.

⁶ Евростат, 2007 г. (стойност, основана на нов хармонизиран източник на ЕС) — вж. статистическото приложение в SEC (2009) XXX.

⁷ Директори, главни изпълнителни директори и управители на по-малки предприятия.

2.2. Развитие в политиките и законодателството

Една от основните инициативи през 2008 г. за постигане на равенство между половете е приемането от Европейската комисия на няколко мерки в подкрепа на **по-доброто съвместяване на професионалния и личния живот**⁸. Едно от предложенията е за изменения на Директива 92/85/ЕИО за защитата на майчинството⁹. Основните предложени промени включват увеличаване на минималния отпуск по майчинство от 14 на 18 седмици, по принцип без загуба на трудовото възнаграждение. Комисията предложи и повишаване на ефективността на разпоредбите на Директива 86/613/ЕИО¹⁰ за самостоятелно заетите лица и „помагащите съпрузи“ в семейните предприятия. Комисията изготви доклад¹¹, съдържащ преглед на напредъка за създаване на детски заведения в държавите-членки, в който заключи, че по-голямата част от държавите-членки няма да изпълнят целите от Барселона до 2010 г.

Въз основа на стартиран от Комисията двуетапен процес на консултации **социалните партньори започнаха преговори относно отпуска по семейни причини**, различен от отпуска по майчинство. Сътрудничеството между държавите-членки продължи в рамките на **Европейското сдружение за семейството**, което предоставя платформа на равнище ЕС за дискусии между държавите-членки относно семейната политика и въпросите на съвместяването на професионалния и личния живот. По-голямата част от държавите-членки отчитат значението на политиките за съвместяване на професионалния и личния живот, що се отнася до предприемането на действия във връзка с икономическите и демографските предизвикателства. Въведени са някои мерки, включващи по-широк достъп до услуги за грижи за деца (Германия, Обединеното кралство и Нидерландия), подобрени схеми относно отпуските, по-специално за бащата (Швеция, Германия, Гърция, Литва и Испания) и повишаване на осведомеността за ролята на бащата (Словения).

Комисията продължи да събира сравними данни на равнище ЕС за представянето на жените и мъжете в дейностите по управление, като данните от актуален доклад в тази област потвърждават, че жените продължават да са много по-слабо представени, въпреки постигнатия положителен напредък¹². Няколко държави-членки са въвели мерки за насърчаване на по-добър баланс между половете на ръководните позиции (например Испания, Финландия, Франция, Португалия, Австрия, Дания, Полша и Кипър). През 2008 г. беше създадена **европейска мрежа за насърчаване на участието на жените на икономически и политически управленски позиции**, която предоставя платформа за обмен на добри практики между съществуващите мрежи на равнище ЕС.

Еднаквото участие на жените и мъжете във вземането на решения в политиката беше приоритетна тема в рамките на словенското председателство на ЕС, като част от мерките, предприети в резултат на Платформата за действие от Пекин.

⁸ COM (2008) 635.

⁹ COM (2008) 637.

¹⁰ COM (2008) 636.

¹¹ COM (2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

През юни 2008 г. Съветът на министрите прие заключения относно участието на жените във вземането на решения в политиката и относно премахването на **стереотипите по отношение на пола** в обществото; това беше приоритетна тема в рамките на програмата на председателската тройка (Германия, Португалия и Словения). В края на 2007 г. Комисията започна изпълнението на инициатива за обучение и повишаване на осведомеността, чиято цел е да предостави информация на дружествата и по-специално на малките и средните предприятия, за предимствата от усилията за преодоляване на стереотипите по отношение на пола. Освен това, тя провежда кампания за привличане на млади момичета и задържане на жените в професиите, свързани с информационните и комуникационните технологии.

Законодателството на ЕС в областта на **равното третиране** на жените и мъжете също допринася за напредъка в тази област. През 2008 г. Комисията наблюдаваше отблизо прилагането на Директива 2002/73/ЕО¹³ и Директива 2004/113/ЕО¹⁴, и предприе необходимите стъпки за контрол на своевременното и правилно въвеждане на тези директиви от държавите-членки. Комисията откри процедури за нарушения срещу известен брой държави-членки за неправилно въвеждане на Директива 2002/73/ЕО, като 20 процедури остават открити. Във връзка с Директива 2004/113/ЕО бяха открити процедури за нарушения за непредоставяне на информация относно националните мерки за въвеждане срещу дванадесет държави-членки, като седем от тези процедури са все още открити в края на 2008 г.

Наред с горното, Комисията извършва преглед на адекватността на действащото законодателство на ЕС в областта на **равното заплащане** с цел преодоляване на неравнопоставеността в заплащането между половете, в съответствие със съобщението от 2007 г.¹⁵, и започна кампания за повишаване на осведомеността относно неравнопоставеността в заплащането между половете. Няколко държави-членки предприеха мерки във връзка с неравнопоставеността в заплащането в рамките на специфични инициативи, например: Обединеното кралство (задължение за равнопоставеност на половете в публичните органи и Комисия за жените и труда), Франция (включване в преговорите за трудовото възнаграждение на равнище на социалните партньори), Финландия (национална стратегия за равно заплащане), Швеция (задължителен годишен план за действие за равно заплащане за всички дружества с поне десет служители) и Белгия (ежегодно отчитане и въвеждане на системи за оценка на работните места, отговарящи на изискванията за равнопоставеност на половете).

В процес на създаване е **Европейският институт за равенство между жените и мъжете**. След като започне да функционира, институтът ще представя нов тип техническа помощ на институциите на Общността и на държавите-членки.

¹³ Директива 2002/73/ЕО за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд.

¹⁴ Директива 2004/113/ЕО относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

¹⁵ COM (2007) 424.

3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ

Основното предизвикателство е да се планират ефикасни и устойчиви мерки за противодействие на икономическия спад и да се ограничат множеството краткосрочни и дългосрочни последици от този процес, включително по отношение на пазара на труда. Заетостта сред жените е важен движещ фактор на пазара на труда в ЕС след обявяването на Лисабонската стратегия. Във връзка с това, въпросите на равенството между половете трябва да бъдат интегрирани в мерките за противодействие на тези предизвикателства, тъй като жените и мъжете могат да бъдат засегнати по различен начин. Политиките за равенство между половете са доказали своята ефикасност като противодействие на тези предизвикателства и държавите-членки следва да продължат да инвестират в по-добро използване на уменията на жените и на мъжете, което предполага и укрепване на измерението на политиките за гъвкава сигурност, свързано с равенството между жените и мъжете.

Наличието на трайни неравенства между жените и мъжете потвърждава значението на премахването на бариерите пред пълното участие на жените на пазара на труда. Важно е да се води борба с дълбоко вкоренените стереотипи по отношение на пола, които обуславят ролята на жените и мъжете в обществото и влияят върху неравновесието между половете по отношение на платения и неплатения труд. Поемането от жените на твърде голям дял от семейните задължения може да ги принуди в по-голяма степен, отколкото мъжете, да избират гъвкави схеми за работа и да прекъсват временно професионалната си кариера, като по този начин може да оказва отрицателно въздействие върху тяхното професионално развитие, доходи, пенсионни права и икономическа независимост. Поради това, политиките за насърчаване на участието на жените на пазара на труда трябва да се основават на интегриран подход, включващ стратегии за преодоляване на стереотипите по отношение на пола и мерки за подобряване на баланса между професионалния и личния живот на жените и мъжете.

Стереотипите по отношение на пола и трудностите, свързани със съвместяването на професионалните и семейните задължения, възпрепятстват и достъпа на жените до отговорни длъжности и лидерски позиции, в допълнение към видими и невидими дискриминационни практики и структури. Политиките за насърчаване на равноправното участие на жените и мъжете в управленските процеси и позиции трябва следователно да бъдат многостранни и да са насочени към причините, стоящи в основата на проблема. По-долу са очертани областите, в които е необходимо да се предприемат действия.

3.1. **Насърчаване на равнопоставено разпределение на личните и семейните задължения между жените и мъжете**

Политиките за съвместяване са ключов подход за противодействие на икономическите и демографските предизвикателства и поради това следва да бъдат укрепени с цел насърчаване на растежа. Постигането на по-добър баланс между професионалния и личния живот както за жените, така и за мъжете, предполага по-справедливо разпределение на времето за извършване на платена и неплатена работа. Времето на жените е в по-голяма степен ангажирано с изпълнение на домашни и семейни задължения в сравнение с

това на мъжете. Мерките за съвместяване трябва да бъдат насочени и към мъжете, тъй като насърчаването на равенството между половете предполага промени и създаване на нови възможности и за двата пола.

- Развитието на финансово и физически достъпни и качествени услуги за грижи за деца и други издържани лица ще позволи на повече жени да навлязат и останат на пазара на труда и ще способства за постигането на баланс между професионалния и личния живот за жените и мъжете. Потенциалът на структурните фондове и ЕЗФРСР¹⁶ за финансиране на качествени услуги следва да се използва пълноценно.
- Политиките за съвместяване трябва да дават на жените и мъжете възможност за индивидуален избор по отношение на гъвкавите схеми на работа и отпуските. Мерки като отпуска по бащинство могат да насърчат мъжете да споделят родителските и други задължения за грижи наравно с жените.
- Политиките за съвместяване трябва да се провеждат на всички равнища на работното място, така че по-равнопоставеното използване на времето на жените и мъжете да се превърне в норма и да се адаптира по-добре отношението към нуждата на жените и на мъжете да съвместяват професионалния и семейния си живот.
- Предложенията, съдържащи прегледа на двете директиви¹⁷ за отпуска по майчинство и за правата на самостоятелно заетите жени, трябва да бъдат бързо приети от законодателя. Те представляват конкретен принос за подобряване на баланса между професионалния и личния живот в ЕС.

3.2. Борба срещу стереотипите, за да могат жените и мъжете да използват пълния си потенциал

Стереотипите по отношение на пола представляват културни и социални нагласи към традиционно възприеманите като „мъжки“ и „женски“ дейности и функции. Те могат да влияят на избора на жените и на мъжете на образование и работа и да водят до сегрегиран по полов признак пазар на труда. Тези стереотипи имат значение за неравнопоставеното разпределение на работното време, доходите и семейните задължения на жените и мъжете; те представляват и бариери пред кариерното израстване и назначаването на жени на управленски позиции. Следователно, борбата със стереотипите по отношение на пола предполага отстраняване на основната причина за устойчивите неравенства между жените и мъжете на пазара на труда.

- Децата и младите хора се нуждаят от необременени със стереотипи ролеви модели на жени и мъжете в обществото. Дискриминационните практики и нагласи следва да бъдат отстранени от учебните материали и методи, преподаването и професионалното ориентиране.

¹⁶ Европейски земеделски фонд за развитие на селските райони.

¹⁷ Вж. бележки под линия 9 и 10.

- Обучението и повишаването на осведомеността на работното място може да премахне свързани с пола предразсъдъци и по този начин да промени повлияна от стереотипи трудова култура, що се отнася до ролята и способностите на жените и мъжете, включително нагласи към жените, заемащи управленски позиции.
- Средствата за информация, включително рекламната индустрия, следва да бъдат насърчавани да популяризират свободни от стереотипи материали и образи, по-специално на заемащи управленски позиции жени.

3.3. Насърчаване на равноправното участие на жените и мъжете в управленските процеси и позиции

Равноправното участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения е демократична и икономическа необходимост. В сегашната икономическа ситуация е още по-важно да се мобилизира потенциалът на всички граждани. Моментът не е подходящ за разхищаване на умения и потенциал за производство поради остарели виждания за ролята и лидерските умения на жените и мъжете. Данните от проучвания¹⁸ сочат наличието на положителна зависимост между заемането на управленски позиции от жени и финансовите резултати и ефективността на организациите. Инвестициите в балансирано представяне на половете в бизнеса и управлението могат да съдействат за подобряване на корпоративното управление и рентабилността.

- Насърчаването на равенството между жените и мъжете в областта на вземането на решения предполага по-ясни ангажименти и партньорство на всички равнища: държавна администрация, регионални и местни органи, политически партии, социални партньори, стопански ръководители, екипи по човешките ресурси, неправителствени организации, образователни институции, средства за информация, жени и мъже.
- Постигането на по-балансирано участие във вземането на решения изисква специфични политики и ефективни мерки, включително, когато е необходимо, подходящи положителни действия, планове за равенство, наставничество и целево обучение. Всички назначения, дейности за набиране на персонал, оценка на работни места и трудови умения, трудови възнаграждения и повишения трябва да се извършват по прозрачен и безпристрастен по отношение на пола начин. Важно е да се полагат систематични усилия за борба с дискриминацията и моралния и сексуалния тормоз.
- Събирането, анализът и разпространението на сравними данни, съществуващи на равнище ЕС, разбити по полов признак, трябва да се подобри, за да се подпомогне наблюдението на равенството между половете в областта на вземането на решения. Необходими са количествени и качествени проучвания за резултатите от изпълняваните от държавите-

¹⁸

Например: Mc Kinsey Women Matter Report (2007 г.); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003 г.); Catalyst (2004 г.).

членки стратегии, включително положителните мерки, като квотите. Следва да се насърчава обменът и разпространението на добри практики, включително изграждането на мрежи между жени на лидерски позиции.

- Избирателните системи оказват влияние върху участието и представителството на жените. Политическите партии и Европейският и националните парламенти следва да бъдат насърчавани, в съответствие с техните съответни правомощия, да предприемат конкретни мерки за включване на повече жени и подобряване на балансираното представяне на жените и мъжете в изборните листи и в номинациите за избираеми длъжности.

3.4. Действия за по-голяма осведоменост и по-добро разбиране на равенството между половете

Политическият ангажимент за осигуряване на равенство между половете нараства през последните няколко години, както на равнище ЕС, така и в държавите-членки. Този ангажимент обаче трябва да се трансформира в действия и напредък към постигане на равенство между половете във всички държави-членки. Във връзка с това е необходимо познаване и разбиране сред всички участници на факторите, водещи до неравенство между половете, и механизмите и инструментите за ограничаване на това неравенство. От решаващо значение е наличието на адекватни ресурси и структури, като успоредно с това трябва да се подобри и капацитетът за интегриране на равенството между половете във всички политики. Чрез повече и по-качествена комуникация следва да се повиши информираността, а въпросите на равенството между половете да станат по-разпознаваеми и разбираеми на всички нива в обществото

- Интегрирането на дейностите за равенство между половете във всички политики трябва да се укрепи посредством по-интензивно обучение и изграждане на капацитет за участващите в процесите на определяне на политиката, с цел по-ефективно използване на този инструмент за интегриране на перспективата на равенството между половете във всички политики и действия.
- Изготвянето въз основа на съществуващи данни на статистически данни и индикатори, свързани с равенството между половете, включително интегрирането на перспективата на равенството между половете в анализа и наблюдението за целите на политиката, ще подпомогне изграждането на такъв капацитет.
- По-доброто познаване и разбиране на въпросите на равенството между половете на всички нива в обществото, включително посредством комуникационни дейности, ще повиши осведомеността сред заинтересованите участници и обществеността.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В настоящия доклад се посочва основният напредък, отбелязан в областта на равенството между жените и мъжете през 2008 г., и се очертават бъдещите предизвикателства. С оглед на това е необходимо да се обърне внимание на следното:

- важността на затвърждаването на положителните резултати във вид на политически ангажимент за равенство между половете и на гарантиране на основните принципи и права на всички граждани посредством правилно прилагане на законодателството на ЕС, включително директиви 2002/73/ЕО относно равното третиране по отношение на заетостта, 2004/113/ЕО относно равното третиране по отношение на достъпа до стоки и услуги и 2006/54/ЕО за преработване на седем директиви относно равното третиране¹⁹;
- двете предложения за изменения на директиви 92/85/ЕИО по отношение на защитата по време на майчинство и 86/613/ЕИО по отношение на самостоятелно заетите лица и „помагащите съпрузи“ в семейния бизнес;
- преговорите по инициатива на социалните партньори за сключване на споразумение относно други форми на отпуск по семейни причини;
- продължаването на усилията за постигане на целите от Барселона относно изграждането на детски заведения и развитието на други услуги за подпомагане на баланса между професионалния и личния живот за жените и мъжете;
- оказването на подкрепа на активното насърчаване на балансирано представяне на жените и мъжете в изборите за Европейски парламент през 2009 г. и назначаване на жени на най-високи политически позиции в институциите на Европейския съюз.

С оглед на приноса, който равенството между половете може да окаже за растежа, заетостта и социалното сближаване, Комисията приканва Европейския съвет да призове държавите-членки да отговорят незабавно на посочените в настоящия доклад предизвикателства, като потвърдят отново своя ангажимент за интегриране на въпросите за равенството между половете във всички области на политиката в партньорство със социалните партньори и гражданското общество.

¹⁹ Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена).