Министерство на труда и социалната политика

ДОКЛАД

ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ

ЗА 2013 Г.

Март 2014 г., гр. София

ВЪВЕДЕНИЕ

Равенството между мъжете и жените е основно право и общ принцип на Европейския съюз. То е ключов елемент за устойчив, интелигентен и приобщаващ икономически растеж и се превърна в утвърдена област на действие в съответствие с договорите на ЕС и Хартата на основните права на ЕС. Равенството между половете бе постепенно интегрирано във всички политики на ЕС и сега е здраво вплетено например в политиките за заетостта и сближаването, научните изследвания, образованието, сътрудничеството за развитие и в процеса „Европа 2020“.

През последните десетилетия станахме свидетели на съществен напредък по отношение на образованието и участието на трудовия пазар на жените и на тяхното положение в европейското общество като цяло. В наши дни броят на жените с висше образование надвишава броя на мъжете, като 60 % от завършващите висши учебни заведения са жени. Днес работещите жени в Европа са повече, отколкото когато и да било — заетостта сред жените надвишава 60 % и по този начин Европейският съюз се възползва в по-голяма степен от таланта и използва по-добре уменията, с които разполага. Този напредък беше постигнат чрез множество мерки като законодателни актове, специално предназначено финансиране и програми за действие, специални мерки за напредък в кариерата на жените, социален диалог и диалог с гражданското общество. Въпреки постигнатия напредък, пътят към ефективно равенство остава дълъг и изпълнен с препятствия.

В Република България държавната политика за насърчаване на участието на жените в икономиката се осъществява в рамката на общата политика за равни възможности на жените и мъжете. По-високият икономически растеж, по-високите равнища на заетост и по-голямото социално сближаване са немислими без равнопоставеното участие на жените във всички сфери на обществения живот. Създаването на такива гаранции беше една от предпоставките за успешната реализация на целите на Лисабонската стратегия. През последните години равнопоставеността на жените и мъжете е заявен приоритет на европейско и глобално равнище и това намери израз в европейската Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010 – 2015 г. Равенството между половете е силно застъпено и в Стратегия Европа 2020, което е отражение на стремежа за приобщаващ растеж, а повишаването на заетостта на жените е ключов фактор за преодоляване на рецесията. В по-глобален план развитието на равнопоставеността на половете в перспектива, намери отражение в новата Стратегия на Съвета на Европа по равнопоставеност на половете 2014 – 2017 г.

В Република България насърчаването на равенството между половете се осъществява в съответствие с Пекинската платформа за действие и 23-тата Специална сесия на Генералната асамблея на ООН (2000), Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените, Европейската стратегия за равенство между жените и мъжете (2010-2015) и Европейския пакт за равенство между половете (2011—2020 г.).

Координацията на политиката за равенство между половете е възложена на Министерството на труда и социалната политика. (ПМС 156 от 2000 г.) Развиването на хоризонтален тип политика за подобряване и синхронизиране на усилията на отговорните институции е гаранция за съвместни координирани действия в процеса на формиране и

прилагане на политиката по равнопоставеност на половете и постигане на устойчив модел за сътрудничество между институциите, социалните партньори и гражданското общество.

В условията на трудната икономическа и социална ситуация, пред която е изправена и България, е необходимо мобилизиране на човешките ресурси и по-качествено използване на икономическия потенциал на всички социални групи. Принципите за осъществяване на политиката за равни възможности и насърчаване на многообразието извеждат на преден план спазването на човешките права, толерантността и уважението към различията, така че всеки да прояви в най-пълна степен своя потенциал.

Затова българското правителство отделя специално внимание на развитието на мерки за подобряване на достъпа до професионално обучение и реализация за всички социални групи и преодоляване на неравенствата в заетостта и заплащането на жените и мъжете, включително чрез консултиране, мотивиране и обучение, съобразно специфичните потребности и перспективи за развитието им.

Едно от основните предизвикателства се отнася до различните нива на познаване и прилагане в ЕС на разпоредбите за равнопоставеност на половете, международните ангажименти, включително интегрирания подход при прилагането на политиката по равнопоставеност на половете.

В контекста на членството на България в Европейския съюз, постигане на съответствие на националното законодателство и практика с acquis communautaire и с добрите практики в държавите-членки, е част от политиката по равнопоставеност на половете. Тя от своя страна е ориентирана към създаване на условия за прилагането на общ подход за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете и равните възможности за всички в обществото. Израз на този подход са действията, заложени в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2009-2015 г., чиято координация е в сферата на отговорност и компетентност на Министерството на труда и социалната политика.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г., върху изпълнението на който е базиран този доклад, следва принципите и целите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009 – 2015 г.) и на Стратегическия план за развитие на Министерството на труда и социалната политика (2009 – 2013 г.), приоритет 5.5: Изпълнение на международните ангажименти на Република България във връзка с насърчаване на равните възможности, равното третиране и равнопоставеността на половете. Изпълнението на мерките от Плана за 2013 г. допринася за постигането на основната стратегическа цел на политиката за равни възможности на жените и мъжете, а именно „гарантиране на равнопоставеността на жените и мъжете и предотвратяване и премахване на дискриминацията, основана на признак пол ”.

Структурата на доклада следва структурата на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г., а именно:

I. Държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете;
II. Равна степен на икономическа независимост;
III. По-добро съвместяване на професионалния, личния и семейния живот;
IV. Насърчаване на равното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения;

V. Достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието въз основа на пола. Намаляване на разликите по пол в здравеопазването;

VI. Премахване на стереотипите, основани на пола, и противодействие на множествената дискриминация;

VII. Популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете на национално ниво.

В резултат на синхронизираните усилия на институциите и организациите, представени в Националния съвет за равнопоставеността на жените и мъжете към МС, през 2013 г. бяха предприети следните дейности по изпълнението на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете:

РАЗДЕЛ I. ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Държавната политика на Република България в областта на равнопоставеността на жените и мъжете и недискриминацията по признак „пол" е хоризонтална политика, която се координира от Министерството на труда и социалната политика на национално ниво по силата на ПМС 156 от 2000 г. Постигнат е устойчив модел за сътрудничество между институциите, социалните партньори и гражданското общество, чрез участието им в Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете. Председател на този Съвет е министърът на труда и социалната политика.

Националният съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет е създаден с ПМС № 313 от 17 ноември 2004 г., в което са регламентирани и неговите функции:

- консултира Министерския съвет;
- обсъжда проекти на нормативни и други актове, отнасящи се до равнопоставеността на жените и мъжете, и дава становища по тях;
- обсъжда проекти на актове на МС и дава становища за съответствието им с целите на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете;
- координира действията на държавните органи и неправителствените организации в изпълнение на националната политика за равнопоставеност на жените и мъжете и на поети международни задължения от страна на РБългария в съответната област;
- самостоятелно или съвместно с Комисията за защита от дискриминация предлага мерки за провеждане на националната политика по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете в Република България;
- поддържа контакти със сродни държавни органи в чужбина, както и с международни организации със сходни задачи и сфери на действие;
- подпомага изпълнението на национално значими национални и регионални проекти на социалните партньори и неправителствени организации в

областта на равнопоставеността на жените и мъжете, съвместяването на семейните и родителските с професионалните задължения и отчита крайните резултати;

- организира провеждането на изследователска дейност по въпроси, засягащи неговата дейност.

Министерството на труда и социалната политика е институцията, която осъществява координацията на политиката за равенство между половете на равнище изпълнителна власт.

От 2011 г. тези функции са ангажимент на **отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи”** в дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи", който изпълнява ролята и на секретариат на Националният съвет по равнопоставеността на жените и мъжете. За повече информация: *http://www.saveti.government.bg/web/cc_19/1*

През 2013 г. в Националния съвет по равнопоставеност на жените и мъжете са дискутирани: развитието на политиката по равнопоставеност на половете в международен и национален план, проект на Национален план за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г., проект на Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), дейността на Групата на високо равнище по въпросите на равнопоставеност на половете, Доклада на тема: „Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие в държавите членки на ЕС: институционални механизми за напредък в областта на равенството между половете“, новосъздадения ресурсен и документационен център в Европейския институт по равнопоставеност на половете във Вилнюс, индекса по равнопоставеност на половете, който беше изработен и презентиран от института, онлайн платформата EuroGender и др.

От 2005 г. в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете е поставено началото на **годишното планиране на мерките** за постигане на равни възможности на половете и се развива процес на укрепване на националната инфраструктура за равнопоставеност на жените и мъжете. През 2013 г., МТСП разработи девети пореден **Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г.,** който беше приет с Протоколно решение № 51.2 на Министерския съвет от 18.12.2013 г.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г. е разработен в съответствие с приоритетите на основни стратегически документи в областта на политиката за равенство между жените и мъжете *(Европейската стратегия за равенство между жените и мъжете 2010 – 2015 г. Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009–2015 г.),* както и в съответствие с програмата на правителството „Държавност, развитие и справедливост” 2013 – 2017 г. и с приоритетите на Министерството на труда и социалната политика за 2014 г. Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г. бе представен и дискутиран на редовно заседание на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, проведено на 26 ноември 2013 г., където участваха и представители на гражданското общество. Също така, той беше публикуван за коментари и на портала за обществени консултации:http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1095.

Специално внимание в проекта на Националния план за 2014 г. е отделено върху изпълнението на мерки за насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземането на решения; изграждането на административен капацитет в органите на централната и местната власт, съдебната система и др., повишаване на информираността и чувствителността по проблемите на равнопоставеността на

половете и антидискриминацията, преодоляване на половите стереотипи, преглед на изпълнението на Националната стратегия за насърчаване равнопоставеността на половете за периода 2009-2015 г. и нейното актуализиране с времеви хоризонт до 2020 г. Борбата с насилието срещу жени във всичките му форми, включително домашното насилие също е един от приоритетите на българските институции и организации за 2014 г.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г. като има за цел да подпомогне провеждането на единна политика за равнопоставеност между жените и мъжете, да повиши информираността за равенството между половете и значението на преодоляването на свързаните с това стереотипи. Дейностите са структурирани в седем раздела:

- Държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете;
- Равна степен на икономическа независимост;
- По-добро съвместяване на професионалния и семейния живот;
- Насърчаване на равното участие на жените и мъжете в процесите на взимане на решения;
- Достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието въз основа на пола;
- Премахване на стереотипите, основани на пола, и противодействие на множествената дискриминация;
- Популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете на национално ниво.

През отчетния период е изготвен и **Отчет за изпълнение на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2012 г.** Проведени са редица консултации във връзка с подготовката на данните за отчетния доклад на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2012 г., както и прилагането на принципите, залегнали в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009 – 2015 г. Извършена е целогодишна дейност по координиране изпълнението на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете през 2013г. Отчетът е съгласуван с всички заинтересовани страни по реда на чл. 32, ал. 1 от УПМСНА и е одобрен от Министерския съвет.

През 2013 г. Министерството на труда и социалната политика предприе няколко важни стъпки в развитието на политиката по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете. С Решение № 438 от 25 юли 2013 г. на МС, България прие **План за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН, за премахване на дискриминацията по отношение на жените (CEDAW).** Заключителните препоръки от 27 юли 2012 г. към Република България са във връзка с прегледа на консолидирания IV-VII периодичен доклад на България (CEDAW/C/BGR/4-7), състоял се на 12 юли 2012 г. в Ню Йорк и се отнасят до изпълнението на задълженията на Република България по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените. *За повече*

информация виж Раздел I, мярка 2.

В изпълнение на приетия План, със Заповед № РД01-727 от 27.09.2013 г. на министъра на труда и социалната политика, беше сформирана междуведомствена работна група за разработване на **проект на Закон за равенство между половете**. В работната група участват представители на седем държавни институции (Министерство на труда и социалната политика, Министерство на правосъдието, Министерство на вътрешните работи, Министерство на външните работи, Министерство на финансите, Министерство на образованието и науката, Комисия за защита от дискриминация) и неправителствени организации, работещи в областта на равенството между половете. В заповедта е посочено, че по преценка на председателя на групата могат да се привличат и други експерти. Дейността на РГ се подпомага и координира от отдел «Равни възможности, антидискриминация и социални помощи» в Дирекция «Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи» в МТСП.

През 2013 г. беше изготвен **проект на Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.),** във връзка с постъпило чрез системата EUPilot от ГД „Правосъдие" при Европейската комисия (ЕК) запитване № 4849/13/JUST. Запитването се отнася до транспонирането в националното законодателство на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), по отношение на:

- гарантиране на защитата срещу дискриминация при промяна на пола, и
- прехвърлянето на тежестта на доказване в случаи на дискриминация, регламентирано в разпоредбата на чл.9 от ЗЗДискр.

С цел разработване на необходимите нормативни промени, със Заповед на министъра на труда и социалната политика № РД01-579 от 25.07.2013 г. беше създадена Междуведомствена работна група, в рамките на която беше изготвен предложения проект на Закон за изменение и допълнение на ЗЗДискр. и Таблица на съответствието с Директива 2006/54/ЕО. В работната група взеха участие 15 представители на институции и организации, които имат отношение към отправените от ЕК въпроси - специализирани дирекции в МТСП, дирекция „Координация по въпросите на ЕС" в администрацията на Министерския съвет, Национален осигурителен институт, Комисия за финансов надзор, Комисия за защита от дискриминация. В процеса на работа бяха привлечени и експерти от Министерство на регионалното развитие и Министерство на вътрешните работи.

Законопроектът съдържа следните изменения и допълнения:

В Закона за защита от дискриминация равното третиране на мъжете и жените изрично е регламентирано в чл. 4, ал. 1, където са посочени признаците, по които не се допуска дискриминация и всяка проява на неравнопоставеност, в т.ч. по признак „пол", попада в приложното поле на закона.

В Допълнителните разпоредби на Закона се предлага нова разпоредба, която регламентира, че по смисъла на чл. 4, ал. 1 признакът пол включва и случаите на

промяна на пола, с което се постига съответствие със Съображение (рецитал) 3 от Преамбюла на директивата. По този начин прилагането на разпоредбите за защита от дискриминация по признак „пол" се разпростира и по отношение на случаите на промяна на пола.

Във връзка с прехвърлянето на тежестта на доказване, Законопроектът предлага нова редакция на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация. С предложената редакция се постига терминологично съответствие на текста на разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. с превода на съответните разпоредби в Директива 2006/54/ЕО и други антидискриминационни директиви. Терминологичните уточнения имат отношение и към съдебната практика при прилагането от страна на българските правораздавателни органи на концепцията за разместената тежест на доказване. Според тази концепция дискриминираното лице – ищец или жалбоподател, се освобождава от тежестта на доказване, когато установи факти за наличие на предполагаема дискриминация. В този случай ответникът е този, който трябва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

С предложените изменения и допълнения на ЗЗДискр. се постига съответствие с разпоредби на правото на Европейския съюз и се укрепват създадените законодателни гаранции за защита от дискриминация в случаите на промяна на пола и при прехвърляне на тежестта на доказване при дискриминация.

Законопроектът е одобрен от Министерския съвет с Решение № 735 от 22.11.2013 г. и е внесен в Народно събрание на 25.11.2013 г. под № 302-01-46.

Паралелно с политиката по равнопоставеност на национално ниво се осъществява и активна **международна дейност** по въпроси, свързани с равнопоставеността между жените и мъжете. Експертите от отдел РВАСП участват в работата на няколко ключови работни групи в сферата на равнопоставеността на половете:

Групата на високо равнище по въпросите на равнопоставеност на половете, нар. Групата, е неформална група, създадена през 2001 г. и се състои от представители на високо равнище, отговорни за интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете на съответните национални нива. Групата се председателства от Европейската комисия на редовни срещи, организирани в тясно сътрудничество с всяко председателство на ЕС. Сред основните задачи на групата е и подкрепа трите председателства при определянето на съответните области на политиката и темите, върху които да бъдат фокусирани националните действия.

Групата е основният форум за планирането на стратегическото изпълнение на Пекинската платформа за действие, включително разработването на индикатори за преглед на нейното изпълнение. От 2003 г. Групата, също така оказва съдействие на Комисията при подготовката на Европейския доклад относно равенството между половете.

През 2013 г. са проведени две заседания на Групата през месец януари 2013 г. в гр. Дъблин, Ирландия и през месец септември 2013 г., във Вилнюс, Литва.

В резултат от дейността на Групата през 2013 г. бяха изготвени и публикувани два основни доклада, с цел представяне на последиците от изпълнението на Пекинската платформа за действие: Доклад на Европейския институт за равенство на половете (ЕИРП) на тема: „Жените и медиите“ и Доклад на тема: „Преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие в държавите членки на ЕС: институционални механизми за напредък в областта на равенството между половете“.

Експертният форум към Европейския институт за равенство на половете във Вилнюс, Литва, чиято основна цел е утвърждаването на механизъм за обмен на информация относно равнопоставеността на половете и повишаване на информираността, както и осигуряването на тясно сътрудничество между Института и компетентните органи в държавите-членки. Експерт от отдел РВАСП взе участие в 12-та среща на експертния форум на Европейския институт за равенство между половете и в конференция по повод откриването на Ресурсен и документационен център, които се проведоха в периода 30 септември – 1 октомври 2013 г. в гр. Вилнюс, Литва.

По покана на г-жа Виргиния Лангбак, директор на Европейския институт за равенство на половете, г-н Лазар Лазаров, заместник-министър на труда и социалната политика, взе участие в официалното откриване на Ресурсния и документационен център към ЕИРП, което се проведе на 1 октомври 2013 г.

По време на тържествената конференция г-н Лазаров поздрави организаторите за откриването на Ресурсния и документационен център и представи българската подкрепа за бъдещата му работа.

Чрез създаването на Ресурсния и документационен център, ЕИРП цели да бъде изградена база от надеждна информация и познания в областта на равенството между половете, които да бъдат достъпни в «подходящия момент за подходящите хора». Събраната през 2012 г. богата информация по отношение на насилието основано на пола, с над 26 000 документа, вече е достъпна онлайн.

През 2013 г. информацията е разширена с включване на областите на равенството между половете и медиите, равенството между половете и климатичните промени, съвместяването на професионалните и семейните задължения, ролята на

мъжете за равенството между половете, институционалните механизми за напредъка на жените, със специален акцент върху интегрирания подход при прилагането на политиката по равенство на половете.

Ресурсният и документационен център на Европейския институт по равнопоставеност на половете е иновативен и практически инструмент за подпомагане на заинтересованите страни при намиране на ключови инструменти и данни за равенство между половете, както и за улесняване на обмена на знания между субектите, които се интересуват от политиката на равенство между половете и практиката, както създаване на пространство за дискусии и обсъждане на ключови въпроси относно равенството между половете.

В центъра могат да бъдат намерени повече от 240 000 референции: политически документи, литература, онлайн ресурси, книги, бази данни и др.

Ресурсният и документационен център се състои от онлайн каталог и библиотека, център за знания по признак пол и Европейска мрежа за равенство между половете. Към момента събираната информация е на английски, френски и немски език. Тя се отнася до:

- Насилие основано на пола;
- Пол и медии;
- Равенството между половете и климатичните промени;
- Съвместяване на професионалния и личния живот;
- Мъжете и равенството между половете;
- Джендър мейнстрийминг;
- Обучения по пол;
- Мъжете и равнопоставеността на половете;
- Влиянието на кризата върху равенството между половете;
- Гениталното обрязване на жените;

Новосъздаденият ресурсен и документационен център и онлайн платформата EuroGender имат за цел да засилят капацитета за джендър мейнстрийминг в политиките и програмите в ЕС и обмена на добри практики от областта на равенството между половете, които са особено важни за постигането на де факто равенство. Дългосрочната цел на екипа на ЕИРП е да се запази паметта за работата и познанията в тази област в ЕС и в държавите членки, като се улесни сътрудничеството между всички работещи в тази област.

Прилаганите от правителствата бюджетни ограничения може да доведат до намаляване на публичните разходи за образование, обучение, здравеопазване и социални грижи, където има широка концентрация на жени. В тази светлина отделните страни и международните организации трябва да обмислят джендър измеренията при мониторинга на последиците от икономическата криза, когато подготвят мерките за възстановяването. Именно в тази насока Европейският институт по равнопоставеност

на половете изработи индекс за измерване на равнопоставеността на половете. Това е качествено нов инструмент , който позволява да се прави сравнение между държавите членки на ЕС по отношение на постигнатия напредък и да се улесни подготовката към постигане на по-справедлив модел на обществото. ***http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/?country=BG***

По време на работното посещение в Института беше проведена среща с директора г-жа Виргиния Лангбак, на която бяха поставени редица въпроси от взаимен интерес. Госпожа Лангбак заяви готовността си за бъдещо сътрудничество с Министерство на труда и социалната политика и с България. Една от основните обсъдени теми беше необходимостта от подобряване на равнището на индекса за равенство между половете, отнасящ се до България.

През ноември 2013 г. България беше поканена да се включи в тематичната мрежа по обучение по равенство между половете, която е част от дейността на Европейския институт за равенство между половете, Вилнюс. На 13-14 ноември 2013 г. се проведе конференция на тема „Обучението за равенство между половете, за подкрепа на по-ефективното прилагане на интегрирания подход за равенство между половете“, след което се осъществи работна среща на тематичната мрежа, в която взеха участие експерти от отдел РВАСП.

През 2013 г. представители на отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ бяха определени за национална контактна точка по въпросите за равнопоставеност на половете по програма „Равнопоставеност на половете“ към Съвета на Европа. Те ще осигуряват връзката между Съвета на Европа, Трансверсалната програма и всички заинтересовани лица, и механизми, отговорни за равенството на половете на национално ниво.

През септември 2013 г. Министерството на труда и социалната политика взе участие в Конференцията на министрите по проблемите на жените, организирана от Средиземноморския съюз, който обхваща 43 държави: 27 страни членки на Европейския съюз и 16 средиземноморски страни от Северна Африка, Близкия Изток и Балканите. В рамките на Конференцията беше приет Доклад за напредъка в областта на проблемите на жените след срещите на държавите от Съюза, проведени в Истанбул и Маракеш. Всички участници се включиха с изказвания за подкрепа на инициативата на организаторите за присъединяване към Декларация, обхващаща три основни приоритетни области на въздействие:

- Равнопоставено участие на мъжете и жените в политическия, икономическия и социалния живот;
- Борба срещу всички форми на насилие и дискриминация срещу жените и момичетата;
- Промяна на отношението към жените и борба със стереотипите и постигане на равенство не само де юре, но и в действителност.

Ръководителят на българската делегация изрази позицията на Република България и в частност на Министерството на труда и социалната политика за подкрепа и присъединяване към Декларацията за насърчаване участието на жените в политическия, икономическия и социалния живот. Позицията за подкрепа на трите основни приоритета, се основава на провежданата политика за насърчаване на

равнопоставеността между половете, на основата на създадените законови гаранции и формулираните приоритети в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете 2009-2015 г и в годишните оперативни планове за нейното изпълнение. В подкрепа на Декларацията е и изразената ангажираност на министерството в областта равнопоставеността между жените и мъжете, чрез разработения под ръководството на МТСП и приет от Министерския съвет през месец юли 2013 г. План за действие за изпълнение на Заключителните препоръки на Комитета на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените. В него намират отражение и трите приоритета в Декларацията, чрез формулираните конкретни мерки за изпълнение от компетентността на релевантните институции. Постигнато беше съгласие за мониторинг на предприеманите от държавите действия в областта на трите основни приоритета на Декларацията и отчитане на напредъка на следващата среща на държавите от Средиземноморския съюз. Взето беше решение два пъти годишно да бъдат провеждани експертни срещи, които да следят напредъка в областта. В приетата Декларация, 44-те министри на Средиземноморието под съвместното председателство на Европейския съюз и Йордания, изразиха своята решимост за тясно сътрудничество с оглед по-пълно осигуряване на защита на правата на жените, включване на равенството между половете в изготвянето на ново национално законодателство, както и за насърчаване на участието на жените на равни начала с мъжете, особено в ситуация на политически и икономически преход. Присъединяването на Република България към този документ беше ясен знак за нашата съпричастност към европейските ценности и спазването на човешките права.

През септември 2013 г. Министерството на труда и социалната политика се представи с участие в Срещата на министрите на равните възможности, посветена на борбата с расовата дискриминация, която се състоя в седалището на Италианското правителство. Срещата беше открита от италианския министър на интеграцията г-жа Сесил Киенж и в нея участваха министри и посланици от 17 страни на Европейския съюз. Встъпителни приветствия към участниците отправиха Белгийския вицепремиер и министър на вътрешните работи и равните възможности г-жа Жоел Милке, по чиято инициатива беше организирана срещата и литовския министър на социалната сигурност и труда г-жа Алгиманта Пабединскиене, като представител на Литовското председателство на ЕС. На срещата беше обсъдена Декларация за борбата с расизма, към която се присъединиха присъстващите държави, с възможност за присъединяване към нея на всички, които споделят нейните послания.

В изказването си ръководителят на българската делегация подчерта, че Република България се е присъединила към посочените в Декларацията международни документи по правата на човека като Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на расова дискриминация, Европейската харта за основните права и т.н. Двете антидискриминационни директиви, в които са консолидирани основополагащите европейски ценности като зачитане на човешкото достойнство, уважение, недискриминацията, насърчаване на толерантността

и многообразието от култури, са транспонирани в националното законодателство и са част от вътрешния правов ред.

В Декларацията беше подкрепена Европейската комисия за представяне на доклад през 2014 г. за изпълнението на Рамковото решение 2008/913/JAI на Съвета относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателното право, в което се осъждат проявите на расизъм и ксенофобия и се обявяват като преки нарушения на свободата, демокрацията, зачитането на правата на човека и основните свободи, както и на върховенството на закона. Подкрепен беше започнатия от ирландското председателство дебат по време на неформалната среща на Съвета на 17 и 18 януари 2013 г. в областта на борбата срещу престъпленията от омраза, расизма, антисемитизма, ксенофобията и хомофобията. Този дебат се очаква да засили вниманието на управленските нива върху активната защита на европейските ценности, с оглед създаване на благоприятен климат за взаимно уважение и включване на лица с различни религии, етнически произход или сексуална ориентация. Очаква се Комисията на ЕС да подготви предложение за Пакт 2014-2020 за Европа на многообразието и борбата срещу расизма.

През 2013 г. е извършена работа по следните няколко досиета в рамките на Работната група по социални въпроси и заетост:

Досие № 1: Проект на заключения на Съвета относно ефективността на институционалния механизъм за развитие на жените и равнопоставеността на половете.

Проектът за Заключения на Съвета е резултат от извършения преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие от 1995 г., с фокус върху приоритетната проблемна област "H: Институционални механизми за напредъка на жените".

България подкрепи принципно предложения проект за Заключения на Съвета с визията, че институционалните механизми играят важна роля за ускоряване постигането на фактическото равенство между жените и мъжете. Функционирането на силни и устойчиви механизми за разработване, прилагане и мониторинг е гаранция, че равенството между половете остава приоритет в политическия дневен ред.

Досие № 2: Проект на Заключения на Съвета относно засилването на ролята на жените при вземането на решения в медиите.

Проектът на Заключения на Съвета "Жените и медиите: За по-значима роля на жените при вземането на решения" е изготвен въз основа на доклада на Европейския институт за равенство на половете. Целта на заключенията на Съвета е да бъде постигнато в по-голяма степен „джендър" чувствително медийно съдържание и програми, с които животът на жените и приносът им към обществото се представя по балансиран начин. Констатациите в Заключенията допринасят за повишаване на ефективността на действията на европейско и на национално ниво за активизиране на усилията за засилването на ролята на жените при вземането на решения в медиите. В дългосрочен план се цели засилването на ролята на жените при вземането на решения в

медиите. Заключенията са приети от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на 20 юни 2013 г.

Досие № 3: Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсовата търговия, и свързани с това мерки.

България заяви принципната си подкрепа на предложението за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсовата търговия. С оглед идентифициране на възможните трудности при въвеждането на квоти, беше проведено проучване сред представители на Българската фондова борса, Министерството на икономиката и енергетиката, НПО и др. относно въздействието върху дружествата, допуснати до борсовата търговия на национално ниво.

Подготвени са позиции и указания за участие на българските представители в заседанията на Работната група по социални въпроси по цитираните по-горе досиета. Представители на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“ участват и в работата на РГ 13 „Социална политика и заетост”.

Принос към цялостното изпълнението на Раздел 1: Държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете от националния план имат и всички останали отговорни институции, както следва:

По Мярка 1: „Гарантиране на равни възможности на мъжете и жените, чрез прилагане принципа на равнопоставеност на половете, при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на секторните министерства, както и в управлението на регионално и местно ниво“.

Във връзка с гарантирането на равни възможности на мъжете и жените, чрез прилагане принципа на равнопоставеност на половете **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”** (ГИТ) е предоставила следната подборна информация:

Съгласно чл. 6, ал. 2 от Конституцията на Република България всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние. Разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ) предвижда, че при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Съгласно чл. 243, ал. 1 от КТ жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Правото на равно възнаграждение е обвързано с полагането на еднакъв или равностоен труд. При това условие различното заплащане на труда на мъжете и на труда на жените представлява нарушение на закона.

Разпоредбата на чл. 243, ал. 2 от Кодекса на труда изрично въвежда законово изискване принципът за равно заплащане при еднакъв или равностоен труд на мъжа и жената да се прилага по отношение на всички плащания по трудово правоотношение. Съгласно чл. 1, б. „а" от Конвенция № 100, озаглавена „Равно заплащане" терминът „заплащане" за целите на конвенцията включва обикновената, основната или минималната работна заплата и всички други възнаграждения, плащани пряко или косвено, в брой или в натура от работодателя на трудещия се за неговия труд. С ратифицирането на Конвенцията (в сила за България от 07.11.1956 г.) България поема задължението „чрез средства, съответстващи на действащите методи за определяне на размера на възнаграждението, да насърчава и в степента, в която това е съвместимо с тези методи, да осигурява прилагането към всички трудещи се на принципа за равенство на възнаграждението между мъжката и женската работна ръка за равен труд".

Принципът за равностойно заплащане на работниците от мъжки и женски пол предполага премахването на всякаква дискриминация, основана на пола по отношение на всички аспекти и условия, които са свързани със заплащането на един и същ труд или на труд с еднаква стойност (чл. 1, пар. 1 от Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените). В частност, когато за определянето на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на едни и същи критерии както за мъжете, така и за жените и да бъде изградена така, че да изключва всякаква дискриминация, основана на пола. Държавите-членки са длъжни да премахват всякаква дискриминация между мъжете и жените, която произтича от законовите, подзаконовите или административните разпоредби, противоречащи на принципа за равностойно заплащане (чл. 3 от Директива 75/117/ЕИО).

Принципът на равното заплащане на еднакъв труд или труд с равна стойност съставлява важен аспект на принципа на равното третиране на жените и мъжете, както и съществена и неразделна част от достиженията на правото на Общността, включително съдебната практика на Съда относно дискриминацията, основана на пола.

Сред основните нормативни документи, регламентиращи въпроса на равното заплащане са: Директива 2006/54/ЕО от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите; Конвенция № 100 на Международната организация по труда (МОТ), озаглавена „Равно заплащане"; чл. 8, чл. 157 и чл. 225 и от Договора за функционирането на Европейския съюз; Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд; Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми; Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените и Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола; Европейския пакт за равенство между половете (2011–2020 г.), приет

от Съвета на 7 март 2011 г.; Рамката за действие на европейските социални партньори по отношение на равенството между половете от 1 март 2005 г.; Конвенция на МОТ от 1994 г. относно работата на непълно работно време, която изисква от държавите да включат в своите договори за обществени поръчки трудова клауза, предвиждаща въпроса за равното заплащане; чл. 11, параграф 1, буква „г" от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, приета с Резолюция 34/180 на Общото събрание на ООН от 18 декември 1979 г.

От особена значимост за проблема са и няколко вътрешни документи на Европейската комисия: Съобщението на Комисията от 21 септември 2010 г., озаглавено „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.; Съобщението на Комисията от 5 март 2010 г., озаглавено „По-висока степен на ангажираност за постигането на равенство между жените и мъжете: Харта на жените"; Доклада на Комисията от май 2010 г., озаглавен „Разликата в заплащането на жените и мъжете в Европа от правна гледна точка"; Съобщението на Комисията от 18 юли 2007 г., озаглавено „Как да преодолеем разликата в заплащането на жените и мъжете"; Доклада на Комисията от февруари 2009 г., изготвен от Европейската мрежа на правните експерти в областта на равенството на половете, озаглавен „Транспониране на преработената Директива 2006/54/ЕО"; Доклада на Комисията от февруари 2007 г., изготвен от мрежата на Комисията от правни експерти в областта на заетостта, социалните въпроси и равенството между мъжете и жените, озаглавен „Правни аспекти на разликата в заплащането на жените и мъжете"; Доклада на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд от 5 март 2010 г., озаглавен „Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете: действия на правителството и социалните партньори"; Резолюцията от 18 ноември 2008 г. относно прилагането на принципа на еднакво заплащане за мъже и жени; Доклада на Комисията по правата на жените и равенството между половете и становището на комисията по заетост и социални въпроси.

Редица документи на Европейския институт за равенство между половете имат основна роля в наблюдението на развитието на разликата в заплащането на жените и мъжете.

Членове 21 и 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз също така забраняват всяка дискриминация, основана на пола и въплъщават правото на равно третиране на мъжете и жените във всички области, включително заетостта, труда и заплащането.

Прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд и за труд с равна стойност е решаващо за постигането на равенство между половете. През последните десетилетия Европа е постигнала напредък в равенството между мъжете и жените. Пример за това е предложението за петгодишна стратегия на ЕС (2010-2015). Тя застъпва идеята, че навлизането на повече жени на трудовия пазар ще помогне на ЕС да постигне целта си за 75% заетост до 2020 година.

Според законодателството и европейската съдебна практика работодателите следва да прилагат еднакви критерии за оценка на целия персонал, споразуменията за възнагражденията трябва да са разбираеми и прозрачни, а прилаганите критерии следва да отчитат естеството и вида на работата, и да не съдържат дискриминационни

елементи.

Концепцията за стойността на труда трябва да се основава на квалификацията, уменията и отговорността, като се наблегне на качеството на труда, с цел насърчаване на равни възможности между жените и мъжете. Тази концепция не следва да бъде белязана от стереотипен подход, неблагоприятен за жените, като например поставяне на акцент върху физическата сила вместо върху междуличностните умения, и тя следва да гарантира, че трудът, включващ отговорност за хора, не се счита за имащ по-ниска стойност от този, включващ отговорност за материални или финансови ресурси. По тази причина жените следва да получават информация, помощ и/или обучение по договаряне на заплащането, класификация на професиите и скалата на заплащане. От отраслите и предприятията трябва да може да се изисква да проверят дали техните системи за класификация на професиите отразяват социалното измерение на пола по изисквания начин и да направят необходимите корекции.

Съществуват много причини, които увеличават разликата в заплащането между жените и мъжете, и следователно един многостепенен, многостранен подход изисква силно лидерство от страна на Европейския съюз в координирането на политиките, насърчаването на най-добрите практики и включването на различни участници като европейските социални партньори и неправителствените организации, с цел създаване на общоевропейска стратегия за преодоляване на разликата в заплащането между половете.

Причините за устойчиво голямата разлика в заплащането на жените и мъжете са сложни, многобройни и често взаимно свързани и надхвърлят рамките на въпроса за равното заплащане за равен труд или труд с равна стойност. Тези причини включват пряка и непряка дискриминация, както и социални и икономически фактори като професионално и силно хоризонтално и вертикално секторно разделение на пазара на труда, подценяване на женския труд, неравенство в съвместяването на професионалния и личния живот, както и традиции и стереотипи, включително в избора на образователни пътеки, в образователните консултации, в достъп до занаяти и професии и следователно — в кариерата, особено за момичетата и жените, които са насочвани към типично женски професии, които са по-зле платени.

Доста често разликата в заплащането е свързана с културното наследство и с правни и икономически фактори, наблюдавани в съвременното общество. Уменията и компетенциите на жените често се подценяват, както и професиите, в които жените преобладават, без непременно да има каквато и да било обосновка въз основа на обективни критерии. Разширяването на възможностите на жените за кариера и промяната на образователните модели могат да имат положително въздействие в насока към преодоляване на разликата в заплащането, например чрез увеличаване на броя на жените учени и инженери. Тенденциите показват, че много често заплатите се договарят индивидуално и съответно липсва информация и прозрачност относно индивидуализираната система за заплащане, което води до увеличаване на различията в заплащането между служителите на сходни нива и може да доведе до задълбочаване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Следва да бъде отбелязано и обстоятелството, че работодателите във феминизираните отрасли и професии плащат по-ниски средни заплати и че тези отрасли и професии обикновено имат по-слабо

колективно представителство и по-слаби позиции при договаряне.

По-висока заетост на жените, особено в най-високо квалифицирани области следва да допринесе за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Необходимо е жените да играят по-активна роля във вземането на икономически решения и да използват влиянието си за намиране на решения от гледна точка на равенството между половете. Една неутрална спрямо пола оценка на труда следва да се основава на нови системи за класифициране и организиране на персонала и на труда, както и на професионалния опит и производителността, оценени преди всичко от гледна точка на качеството, като образование и друга квалификация, изисквания за умствени и физически способности, отговорност за човешки и материални ресурси, за да може да се използва като източник на информация и схема за оценка за определяне на възнаграждението, като се съблюдава принципът за съпоставимост.

Държавите-членки и Европейската комисия следва да насърчават социалните партньори, включително работодателите, да въвеждат безпристрастни по отношение на пола схеми за оценка на положения труд, да прилагат системи за класификация на професиите и да насърчават концепцията за труд с равно възнаграждение. Разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО призовават държавите- членки да действат, като самите те дадат пример по отношение на борбата с неравното заплащане на жените в държавното управление, обществените институции и обществените предприятия като цяло. Отбелязва се, че не трябва да се толерира разликата в заплащането поради каквито и да е други фактори като расова, етническа принадлежност, сексуална ориентация или религия. Работодателите и лицата, отговарящи за професионално обучение, следва да бъдат насърчавани да предприемат мерки за борба с всички форми на дискриминация, основана на пола, и по-специално да вземат превантивни мерки срещу тормоза и сексуалния тормоз на работното място, и при достъпа до заетост, професионалното обучение, и повишение в съответствие с националното си законодателство и практика.

Съгласно чл. 4 от Директива 2006/54/ЕО за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението. По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изградена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

Сложността на проблема изисква не само усъвършенстване на законодателството, но и общоевропейска стратегия за справяне с разликата в заплащането между половете, което на свой ред изисква силна водеща роля на ЕС в координирането на политиките, насърчаването на добрите практики и включването на различни участници. Следва да се подчертае значението на колективното договаряне в борбата срещу дискриминацията спрямо жените, не на последно място по отношение на достъпа до заетост, заплащането, условията на труд, израстването в кариерата и професионалното обучение. Социалните партньори следва да бъдат оправомощени да поставят въпросите за равното заплащане на дневен ред не само в собствените си сектори, но и да търсят междусекторен баланс.

Държавите-членки и профсъюзните организации и организациите на работодателите следва да разработят съвместно инструменти за обективна оценка на положения труд, с цел да се намали разликата в заплащането на жените и мъжете, както и да определят цели, стратегии и срокове за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете и за уеднаквяване на заплащането за равен труд и за труд с равна стойност. Поради това е от съществено значение редовните одити на заплащането, както и публикуването на резултатите от тях да станат задължителни за предприятията. Работодателите следва да предоставят на служителите и техните представители резултати под формата на статистика на възнагражденията, разбита по полове, но като се взема под внимание защитата на личните данни. Тези данни следва да бъдат събирани на отраслово и национално равнище във всяка държава- членка. Необходимо е да се въведе изискване работодателите да приемат политика на прозрачност във връзка с определянето и структурите на заплащане, включително допълнителни възнаграждения, бонуси и други придобивки, които са част от възнаграждението. Когато статистиката на възнагражденията показва групови или индивидуални разлики в заплащането въз основа на пола, работодателите са длъжни да извършат допълнителен анализ на тези разлики и да предприемат действия за тяхното премахване.

Необходимо е допълнително разглеждане на колективните трудови договори, на приложимите скали на заплащане и на схемите за класификация на професиите основно по отношение на третирането на работниците на непълно работно време и на лицата, работещи при други нетипични условия на труд или при допълнителни възнаграждения/бонуси, включително непарични облаги за положен труд. Подобен контрол следва да обхваща не само основните, но и второстепенните условия на труд и професионалните социалноосигурителни схеми (условия за ползване на отпуск, пенсионни схеми, служебни автомобили, договорености за грижи на деца, гъвкаво работно време, бонуси и др.). Държавите-членки, като спазват националното законодателство, колективните трудови договори или практики, следва да насърчават социалните партньори да въвеждат неутрални спрямо пола класификации на професиите, които да дават възможност както на работодателите, така и на служителите да установят възможна дискриминация в заплащането, основана на предубедено определяне на скалата на заплащане.

Препоръчително е държавите-членки да въведат класификация на професиите в съответствие с принципа на равенство между жените и мъжете, която да дава възможност както на работодателите, така и на служителите да констатират възможна дискриминация в заплащането, основаваща се на предубедено определяне на скалата на заплащане. Оценката и класификацията на труда също следва да бъдат прозрачни и да са на разположение на всички заинтересовани страни, както и на инспекциите по труда и органите по въпросите на равенството.

Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, следва да разгледат въпроса на продължаващите различия в заплащането, основани на пола, и на очевидната полова сегрегация на пазара на труда чрез използване на средства, като гъвкава организация на работното време, която позволява на мъжете и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно.

Друг важен аспект на проблема е държавите-членки, по възможност с участието

на социалните партньори, да обменят най-добри практики и да засилят сътрудничеството при разработването на нови идеи за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Социалните партньори следва да поемат своята отговорност за създаването на по-равнопоставена по отношение на половете структура на заплащане, както и да осигурят курсове за обучение във връзка с уменията за договаряне, включително договаряне на заплащането; да насърчават на първо време осведомеността във връзка с равното заплащане, с оглед въвеждане на задължителни одити на заплащането, както и да засилват позициите на жените в структурата на социалното партньорство, по-специално на постовете, свързани с вземане на решения.

Разликата в заплащането започва да става явна след завръщането на жената на пазара на труда след първия отпуск по майчинство, увеличава се с всяко последващо прекъсване на трудовата дейност поради външни фактори като прекъсвания, свързани с отглеждането на деца и грижите за членове на семейството на издръжка, и бележи тенденция към по-нататъшно нарастване с възрастта и образователната степен. По-бавната, кратка и/или прекъсвана кариера на жените води също така до разлика между половете по отношение на вноските в социално-осигурителните системи, като по този начин увеличава риска от бедност за жените в напреднала възраст.

Чл. 2 от Директива 75/117/ЕИО изрично предвижда задължение за държавите-членки да въведат в националните си правни системи необходимите мерки, за да дадат възможност на всички работници или служители, които смятат, че са ощетени, поради неприлагането на принципа за равностойно заплащане, да предявяват своите претенции по съдебен ред, след евентуалното сезиране на други компетентни органи.

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, които са необходими за защита на работниците и служителите, включително и представителите на работниците и служителите, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя, в резултат на жалба в рамките на предприятието или в рамките на всякакво производство, целящо привеждане в изпълнение спазването на принципа за равно третиране (чл. 24 от Директива 2006/54/ЕО).

Държавите-членки гарантират, че след евентуално сезиране на други компетентни органи, включително прибягване до помирителни производства, ако те сметнат това за целесъобразно, всички лица, които се считат за ощетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях разполагат с достъп до съдебни производства за привеждане в изпълнение на задълженията по Директива 2006/54/ЕО, дори след като отношението, при което се твърди, че е проявена дискриминация, е прекратено (чл. 17 от Директива 2006/54/ЕО).

Съгласно чл. 4 от Директива 75/117/ЕИО държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да може разпоредбите, които фигурират в съвместните спогодби, в ценовите листи или в споразуменията за възнагражденията, или за индивидуалните трудови договори и които противоречат на принципа за равностойно заплащане, да бъдат или да могат да бъдат обявявани за недействителни, или да могат да бъдат изменяни.

Въпросът за равното заплащане на труда на мъжете и жените е сред основните и в практиката на Съда на ЕС. Равенството между мъжете и жените е основен принцип по

силата на чл. 2 и чл. 3, параграф 2 от Договора за функционирането на ЕС, както и според практиката на Съда. Тези разпоредби от Договора обявяват равенството между мъжете и жените за „задача“ и „цел“ на Общността и налагат позитивно задължение да го „насърчава“ във всички свои действия. Съдът е признал, че обхватът на принципа на равното третиране на мъжете и жените не може да бъде ограничен до дискриминация, основана на факта, че дадено лице е от единия или другия пол.

В съответствие с установената съдебна практика на Съда, за да се оцени дали работниците изпълняват еднакъв труд или труд с еднаква стойност, следва да бъде определено дали, като се вземат предвид редица фактори, включително характера на работата и обучението, и условията на труд, тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение. Съдът е постановил, че при някои обстоятелства, принципът на равното заплащане не се ограничава до положения, при които мъжете и жените работят за един и същи работодател.

В заключение следва да бъде отбелязано, че ИА ГИТ не поддържа бази данни със статистическа информация за констатирани нарушения относно прилагането на принципа за равенство между половете, предвид което ИА ГИТ не разполага със статистическа информация, която да бъде предоставена по така поставените показатели.

Отчитайки факта, че равнопоставеността на жените и мъжете е от особена важност за постигане на заложените цели в Европейската стратегия „Европа 2020” и в Европейската стратегия за равенство между жените и мъжете 2010 -2015 г., и е мерило за демократично развитие на обществото, Република България ще продължи да развива и подобрява националното законодателство за защита правата на гражданите и гарантиране на равното третиране на жените и мъжете, както и да повишава информираността за равенството между половете и значението на преодоляването на свързаните с това стереотипи.

По данни на Евростат разликата в заплащането варира от 12,1 за 2007 г., 12,3 % за 2008 г., 13,3 % за 2009 г., 13,0 % за 2010 г., 13,0 % за 2011 г., 14,7% за 2012 г.

В рамките на своите компетенции като орган по външна политика, **Министерство на външните работи** координира изработването на позиции и становища по въпроси, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете от дневния ред на международни организации с компетенции в тази сфера (ОС на ООН, вкл. Трети

комитет, Съвет по правата на човека, ОССЕ, Съвет на Европа и др.). Осъществено бе участие при съгласуването на общи европейски позиции по въпроси, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете, в рамките на работни групи на Съвета на ЕС и координационни заседания на ЕС.

Съгласувано с Министерството на труда и социалната политика, МВнР издигна кандидатурата на г-жа Геновева Тишева за член на Комитета за премахване на дискриминацията по отношение на жените /CEDAW/ за периода 2015-2018 г. и започна дипломатическа кампания за набиране на подкрепа. Изборите ще се проведат по време на 18-та среща на държавите-страни по Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените на 26 юни 2014 г. в Ню Йорк. България за първи път издига кандидатура за този високо авторитетен комитет на ООН.

Важно значение за нашата страна имаше сесията на Трети комитет на 68-та сесия на Общото събрание на ООН (октомври–ноември 2013 г., Ню Йорк). Българският постоянен представител посланик Стефан Тафров бе избран за председател на Трети комитет, което повиши авторитета на България в системата на ООН и укрепи позициите и видимостта й по линия на спазването и насърчаването на правата на човека в международен план. България, заедно с още 23 ДЧ на ЕС, стана съавтор на резолюция относно правата на момичетата. По време на сесията бяха приети и резолюции относно жените в селските райони и правата на жените-правозащитнички. Българската делегация участва активно във формулирането на позиции по въпросите от Дневния ред на комитета в рамките на координационния механизъм на ЕС, както и в пленарните заседания и в консултациите в открит състав по отделните проекторезолюции.

В рамките на Общия сегмент на основната сесия на Икономическия и социален съвет на ООН /ИКОСОС/ за 2013 г., българската делегация представи бележки по защитите (2012 г.) на националните ни доклади пред Комитета за премахване на дискриминацията по отношение на жените и Комитета за икономическите, социалните и културните права. Направени бяха предложения за подобряване на методите на работа на комитетите. Представен бе положителният опит от сътрудничеството с UNAIDS и действията на българското правителство през последните години, довели до ниска степен на разпространение на ХИВ/СПИН в България.

През м. юни 2013 г., в рамките на редовната 23-та сесия на Съвета по правата на човека /СПЧ/, България обяви изготвянето на подробен междинен доклад по прилагането на приетите препоръки по време на първия Универсален периодичен преглед /УПП/ в областта на правата на човека, през който страната ни премина през 2010 г. Докладът дава поредното доказателство за усилията, които се полагат в национален план по усъвършенстване на законодателството в областта на правата на човека посредством изпълнението на приетите препоръки в шестнадесет ключови области от основни права и свободи, в т.ч. равнопоставеността на половете и правата на жените. Документът бе изготвен в сътрудничество с компетентните институции в периода април - май 2013 г. МВнР осъществи и координира, в два последователни кръга, неговото съгласуване с институциите и с НПО в областта на правата на човека.

В рамките на 24-та сесия на СПЧ (9-27 септември 2013 г., Женева) България направи изказване в годишната панелна дискусия относно интеграцията на въпросите на равнопоставеността на половете в системата на ООН и в работата на СПЧ.

Проследена бе работата на 57-та сесия на Комисията по положението на жените (4-15 март 2013 г., Ню Йорк) и бяха съгласувани позиции за българското участие в сесията, в сътрудничество с МТСП и Министерството на здравеопазването. /България не е член на Комисията, но участва във формирането на общата позиция на ЕС/.

МВнР оказа съдействие при подготовката и координирането на участието на българската делегация с ръководител г-н Лазар Лазаров, заместник-министър на труда и социалната политика, в Министерската конференция на тема „Засилване на ролята на жените в обществото", организирана от Съюза за Средиземноморието (12 септември 2013г., Париж).

Осигурено бе участие в Междуведомствената работна група за изготвяне на План за действие за изпълнение на препоръките на Комитета на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените по IV -VII периодичен доклад на България. Изготвени бяха предложения за дейности от компетенциите на МВнР. Представител на МВнР участва в междуведомствената работна група за изготвяне на проект на Закон за равенство на половете.

Представител на МВнР взе участие и направи презентация на международната експертна кръгла маса на тема: „Обмен на добри практики във връзка с прилагането на Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените", организирана от МТСП, МОЦ на МОТ и Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи.

МВнР изготви първоначален проект на Национален план за прилагането на резолюциите на Съвета за сигурност на ООН относно жените, мира и сигурността, който е на етап предварително съгласуване с Министерството на отбраната. Финализирането му е заложено като мярка в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г.

Министерството на външните работи осигурява равни възможности за жените и мъжете при подбор на служители и при израстване в кариерата. Към 31.12.2013 г., 48.2% от общо назначените служители в Дипломатическата служба са жени, като сред служителите с дипломатически ранг жените съставляват 41.1%. От повишените в дипломатически ранг служители през 2013 г. 30 са жени /41.7%/ и 42 – мъже /58.3 %/.

През изминалата година в структурите на **Министерство на вътрешните работи** са постъпили 1602 нови служители, от които 1 602 – мъже и 556 жени.

През 2013 г. **Министерство на регионалното развитие (МРР)** отчита прилагането на принципа на равнопоставеност на практика. През отчетната година в МРР са проведени общо 20 конкурентни подбора, в резултат на които 18 лица от женски пол са повишени в длъжност. Освен това през изминалата година са обявени общо 14 конкурса в резултат, на които са назначени 12 нови служители. 11 от новоназначените служители са жени.

По програма „Старт на кариерата", чиято основна цел е осигуряване на възможности за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили средно или висше образование, за да се улесни на прехода между образование и заетост

в Министерство на регионалното развитие са класирани общо 24 стажанти. От тях са назначени на стаж по програмата 17, от които 11 са от женски пол.

През 2013 г. в Министерство на икономиката и енергетиката са проведени 17 прозрачни конкурси за държавни служители. Наети са 17 служители, от които 8 мъже и 9 жени. Проведени са 21 конкурентни подбори, от които 14 жени и 7 мъже са назначени на съответните длъжности. По програмата „Старт на кариерата“ са назначени 28 младежи, от които 9 мъже и 19 жени.

Министерството на културата също гарантира равни възможности на мъжете и жените, чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на половете, при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на министерството.

И през 2013 г. продължи работата за популяризиране на проблематиката за равнопоставеността на мъжете и жените чрез регионалните експертно-консултантски и информационни центрове „Читалища”, на които министерството оказва методическа помощ и предоставя информация и материали за ползване, при организиране на обучения, съвместно с общинските администрации и други организации.

Тази дейност намери проявление в отбелязването на Европейската година на гражданите, целяща да насочи вниманието на хората към техните културни права, конкретно в полето на общественото сближаване, насърчаването на културното многообразие, равенството между жените и мъжете, взаимното зачитане и чувството на обща европейска идентичност на гражданите на Съюза.

За изпълнение на тези цели, през 2013 г., регионалните центрове „Читалища” проведоха информационни кампании сред читалищата в страната и сред широката общественост, самостоятелно и като основен партньор на други обществени организации, детски градини, училища, общини и областни администрации. Бяха реализирани разнообразни събития за деца, младежи и възрастни, сред които концерти, изложби, беседи, дискусии, информационни дни, конкурси, прожекции на филми в читалищата във всички общини.

Като илюстрация на проведената кампания могат да бъдат посочени някои примери от различните области в страната.

В град София беше организиран фотоконкурс за деца на тема „Европейски съюз”, а в Разград – конкурс на тема „Права и възможности на европейските граждани”. Читалищните дейци в Хасково участваха в обучение „Как да превърнем читалището в малкото населено място в информационен и комуникационен център”. Регионалният център в Добрич подготви и реализира он-лайн анкета „Знаем ли правата си на граждани на Европейския съюз”. Регионален център – Велико Търново беше домакин на среща „Права и възможности на гражданството на Европейския съюз – правото да работим и живеем навсякъде”. Информационната кампания на регионален център – Смолян премина под мотото „Бъди информиран”, а в Стара Загора -„Година на гражданите в ЕС”. Акцентите на информационната кампания в Своге бяха

конкретно насочени към правата на гражданите в неравностойно положение и към ролята на българския фолклор за насърчаване на културното многообразие в Европейския съюз. В областите Варна и Перник информационната кампания протече чрез читалищните библиотеки, където бяха поставени информационни табла и проведени дискусии по темата. Регионалният център в Габрово, съвместно с музей „Дом на хумора и сатирата", организира конкурс за хумористична рисунка „Европеец е българинът, но все недотам". В област Търговище се осъществиха поредица от семинари на тема „Правата на българските граждани в Европейския съюз. Представяне на институцията на омбудсмана". Регионален център – Пазарджик постави акцент върху равнопоставеността и пълноценния живот на възрастните хора. В град Шумен се инициира Дискусионен клуб по темата с участието на читалищни дейци, ученици, студенти и млади краеведи. В област Ловеч информационната кампания се проведе в рамките на програмата „Българските библиотеки – място за достъп и информация за всеки". Семинарът на регионалния център в Кюстендил насочи вниманието към темата за доброволчеството. Обучения се проведоха и в областите Силистра и Благоевград. Регионалният център в Плевен организира виртуално пътешествие из Европа за деца, а в Кюстендил се проведе кръгла маса на тема „Правата на младите като граждани на Европейския съюз".

Посочените примери подчертават ключовата роля на читалищата и библиотеките, като най-разпространени културни институции, за провеждането на информационни кампании, тъй като предоставят свободен и равен достъп и участие за жените и мъжете, от всички възрасти и социални групи до цялото многообразие от читалищни дейности и услуги.

Данните на Министерството на културата за 2013 г. показват, че в читалищата функционират активно 3000 библиотеки и приблизително 9000 постоянно действащи школи, клубове, кръжоци и художествени състави. За цялата година читалищата са организирали над 20 000 прояви – фестивали, концерти, чествания, изложби, семинари и други обучителни форми.

В тях са участвали приблизително 200 000 души, като по-силно е изразено присъствието на момичетата и жените, което отговаря и на демографската картина на населението у нас.

Във всички творчески дейности участват жени и мъже, което показва, че са създадени равни условия и за двата пола за развитие на техния творчески потенциал, за изява, за съвместни дейности и сътрудничество.

През 2013 г. Министерството на културата предостави на ЮНЕСКО своя първи периодичен доклад по прилагане на Конвенцията за защита на нематериалното културно наследство, в който голямо внимание е обърнато на мерките за свободен достъп до този вид наследство, участието в неговото опазване и на приемствеността между поколенията, свързана със специфичните роли на жените и мъжете в традиционната култура.

Световната организация започна подготовката на доклад за политиките, свързани с равнопоставеността на половете в областта на културата, който цели да създаде единна база за сравнение между държавите и обмяна на опит между тях. .Министерството на културата съдейства на ЮНЕСКО като участва регулярно в техни анкети и запитвания, което е изключително полезно за формирането на бъдещи политики в тази сфера.

Също така, очакванията са в доклада да бъдат събрани най-новите изследвания по въпросите, свързани с равенството между половете в сферата на творчеството и наследството. Ще бъде направена първата оценка на възможностите за участието, приноса и достъпа на жените и мъжете до културния живот. От гледна точка на политиката тези възможности за участие в културния живот, които представляват културно право и съответно са неделима част от правата на човека, във все по-голяма степен се считат за важни вектори за социално приобщаване, приобщаваща икономика и създаване на работни места.

Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията (МТИТС), съгласно компетенциите си, не участва пряко в изпълнението на мерките за насърчаване на равнопоставеността на половете заложени в Националния план.

Независимо от това обаче, в съответствие със заложеното в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г., министерството предоставя равни възможности на мъжете и жените, осъществявайки държавната политика в областта на транспорта, информационните технологии и съобщенията, като прилага нормите и принципите на равнопоставеност между половете и гарантиране на равни възможности на жените и мъжете. Изборът при назначаване на длъжност в администрацията и израстването в кариерата в структурата на министерството е в съответствие с разпоредбите на Закона за държавния служител, Кодекса на труда, Наредбата за провеждане на конкурсите за държавни служители, Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация и вътрешно-нормативните правила, без толериране на половете при спазване разпоредбите на чл.39 от Закона за защита срещу дискриминацията.

През изтеклата 2013 г. съотношението между работещите жени и мъже в министерството е 73:27 % в полза на жените, като 65% от ръководните позиции са заети от тях. От новоназначените служители през 2013 г. делът на жените е 71% от общия брой постъпили на работа през отчетната година.

Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията организира в рамките на ежегодните обучителни програми обучение за повишаване на капацитета на неговата администрация по отношение на спазване на човешките права и равните възможности за жените и мъжете.

Програмите на **Министерство на младежта и спорта:** „Програма за развитие на спорта за всички“, „Спорт за децата в свободното време“ и „Научи се за плуваш“ са разработени и се изпълняват в съответствие с целите и приоритетите на Националната

програма за развитие на физическото възпитание и спорта 2013-2016 г. В приоритет 1 на цитираната програма е вкл. мярка 4 „Равнопоставеност между двата пола във всички аспекти на спортните политики“. По посочените програми приоритетно се финансират проекти със социална значимост и голям брой участници от двата пола. При презентиране на програмите и проектите по тези програми се акцентира върху равните възможности за участие на двата пола в занимания по спортове, преимуществено практикувани от противоположния пол-футбол, бокс, борба, аеробика, бейзбол, фигурно пързаляне и др.

Според данни на Националния център „Европейски младежки програми и инициативи“ (НЦЕМПИ) в проекти, финансирани по Националната програма за младежта и изпълнени и отчетени за периода декември 2012 г. – ноември 2013 г. са участвали 1 218 мъже и 1 737 жени. По проекти, финансирани от Програма „Младежта в действие“ за 2013 г. е планирано участие на 4129 мъже и 4 148 жени. НЦЕМПИ, като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към Министъра на младежта и спорта, прилага политика за равен достъп на жени и мъже до участието им в проекти и се стреми да насърчава проекти, тематично свързани с равенство между половете.

През 2013 г. в изпълнение на тази мярка, **Държавна агенция за закрила на детето** е наела 4 младежа и 12 девойки на стаж по 2 процедури по Програма „Старт в администрацията”. Всички са преминали успешно стажа по програмата.

По мярка 2: Сформиране на междуведомствена РГ за разработване на План за действие за изпълнение на Заключителните препоръки на Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените, отправени към България по време на 52 та му сесия през юли 2012 г.

В изпълнение на посочената мярка и със Заповед № РД01-48 от 23.01.2013 г. на министъра на труда и социалната политика към МТСП беше създадена междуведомствена работна група за подготовка на мерки за изпълнение на задължения на Република България по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените. Основни задачи на работната група бяха следните:

1. Да изготви в срок от 3 месеца, считано от датата на тази заповед и представи за одобрение от ръководството на Министерството на труда и социалната политика проект на План за действие за изпълнение на препоръките на Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените (CEDAW) по повод IV-VII консолидиран доклад на Република България по прилагането на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените;
2. Да внесе за разглеждане на заседание на Министерския съвет проекта на План за действие за изпълнение на препоръките на Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените (CEDAW) по повод IV-VII консолидиран доклад на Република България по прилагането на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените.

С официални писма бяха поканени да участват в дейността на работната група представители на всички министерства, агенции, обществени органи, неправителствени организации. Въз основа на това бяха определени общо 60 участника, сред които 48 титуляри и 12 резервни членове, представляващи общо 66 институции и неправителствени организации в страната. Планът е в допълнение на задълженията, които са от компетентност на всяка институция и организация, по изпълнението на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените.

За периода от създаването на работната група през януари 2013 г. до приемането на План за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН, за премахване на дискриминацията по отношение на жените (CEDAW) през юли 2013 г. са проведени общо 3 заседания на междуведомствената работна група.

През 2013 г. с Решение № 438 на МС от 25 юли 2013 г. българското правителство прие План за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН, за премахване на дискриминацията по отношение на жените (CEDAW). Планът е разработен за изпълнение на заключителните препоръки от 27 юли 2012 г. към Република България, отправени от Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените във връзка със състоялия се на 12 юли 2012 г. в Ню Йорк в рамките на 52-та сесия преглед на консолидирания IV-VII периодичен доклад на България (CEDAW/C/BGR/4-7) относно изпълнението на задълженията на страната по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (обн. ДВ, бр. 17 от 02.03.2010 г., в сила за България от 10.03.1982 г.). Заключителните препоръки към България са свързани със спазването на правата на жените и равнопоставеността между половете в различни области – образование, заетост, здравеопазване, икономическа и социална подкрепа, участие в политическия и обществения живот, насилие, трафик, стереотипи и дискриминационни практики, временни специални мерки, жени в неравностойно положение, правна рамка за равенство, механизъм за подаване на жалби, национален механизъм за постигане на напредъка на жените, брак и семейни отношения и др.

Информацията за предприетите действия и постигнатите резултати ще бъде включена в следващия периодичен доклад, който България трябва да представи през м. юли 2016 г. През 2014 г. Комитетът изисква предоставяне на писмена информация за предприетите действие по изпълнението на някои от препоръките, отнасящи се до укрепването на институционалните механизми, приемането на Закон за равенство на половете и борбата с насилието срещу жени.

В Плана са предвидени мерки като: изготвяне на проект на Закон за равенство между половете; дейности за преодоляване на стереотипи по пол и дискриминационни практики; тематични изследвания и анализи; законодателни промени за укрепване защитата и подкрепата на жертви на трафик и насилие, основаващо се на пола; обучения за повишаване на капацитета на магистрати, разследващи полицаи, педагози и социални работници; дейности за насърчаване участието на жените в различни сфери

на обществения живот; разяснителни и информационни дейности, вкл. сред жените от групи в неравностойно положение; популяризиране на Конвенцията и др.

Съгласно цитираното по-горе решение, **организацията, координацията и контролът по изпълнението на Плана за действие се възлага на министъра на труда и социалната политика.**

РАЗДЕЛ II. РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ

По Мярка 1 „Разработване на анализ на състоянието на женското предприемачество в България“:

В рамките на „Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012-2013) по поръчка на Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средни предприятия (ИАНМСП) е разработен анализ на състоянието на женското предприемачество в България. За повече информация виж: *http://www.sme.government.bg/?p=15942*

По Мярка 2 „Съвместно с асоциациите на жени предприемачи организиране на обучения и представяне на услугите, които предоставя ИАНМСП за насърчаване на интернационализация на българските предприятия, в това число и тези ръководените от жени:

Съвместно с асоциациите на жените предприемачи са проведени 44 обучения да насърчаване на интернационализацията на българските предприятия, в т.ч. и тези ръководени от жени. От тези обучения 20 са въвеждащи и са с 379 участници, 12 са информационни семинари с 265 участници и 12 са специализирани секторни семинари с 273 участници. Ефектът от мярката е повишен външнотърговски капацитет на предприятия, ръководени от жени. Създадени са възможности за ранно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при вземането на решения на жените и мъжете, като се стимулира равнопоставеността във всички сфери на обществото.

Извън планираните мерки ИАНМСП е организирала бизнес форуми за жени-предприемачи от България и други страни от Дунавски регион – Трети международен форум на женското предприемачество съвместно с Осми международен форум на Danube Net на 14-16 декември 2013 г. Над 130 български и чуждестранни участници са взели участие във форума, на който са представени целите и приоритетите в дейността на Българската асоциация на жените предприемачи и проблематиката, с която се срещат жените-предприемачи и възможностите за решаване на съществуващите проблеми. По време на форума са проведени над 150 двустранни делови срещи. Целта на мярката е осъществяване на преки бизнес контакти между български и чуждестранни форми, ръководени от жени, повишаване на информираността на предприятията относно възможности за търговско-икономическите бизнес контакти“.

Мярка 4 „Привличане и задържане на мъжете в учителката професия, чрез възможностите за квалификация и кариерно развитие“.

През 2013 г. **Министерство на образованието и науката (МОН)**, чрез Дирекция „Квалификация и кариерно развитие“ е обучила 1996 мъже – педагогически съветници, училищни психолози и учители по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Обученията са проведени с цел повишаване нивото на компетенции на специалистите, чрез запознаване с нормативни и стратегически документи, свързани с правата на човека – Всеобща декларация на ООН за правата на човека.

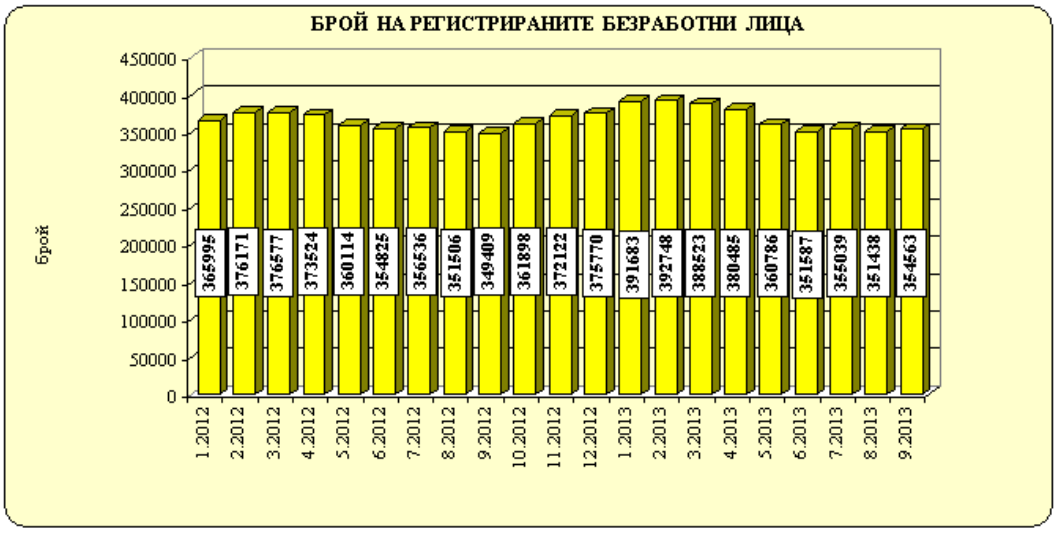
По Национална програма „Квалификация“ на МОН се провежда Национален конкурс за обмен на добри практики по „Гражданско образование“ – „Гражданско обучение в училищната общност“.

Все още обаче, броят на мъжете в системата на народната просвета е силно ограничен, поради нежелание от страна на мъжете да упражняват тази професия, считана за предимно женска, и поради сравнително ниското заплащане на учителския труд.

РАЗДЕЛ III. ПО-ДОБРО СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ

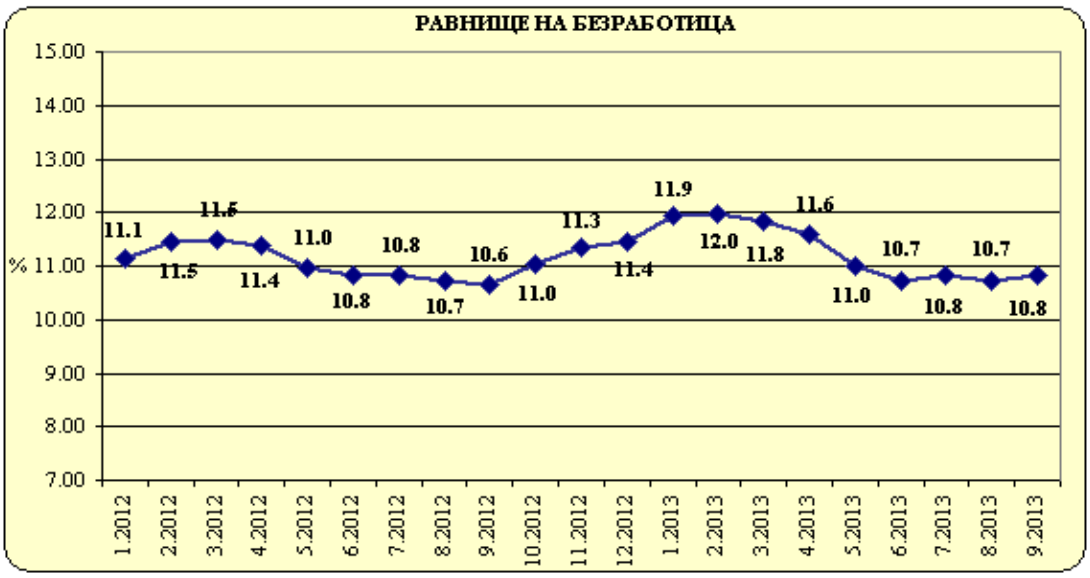
Мярка 1. Схема „Отново на работа”

По данни на **Агенция по заетостта (АЗ)** през 2013 г. средномесечният брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда е 371380.



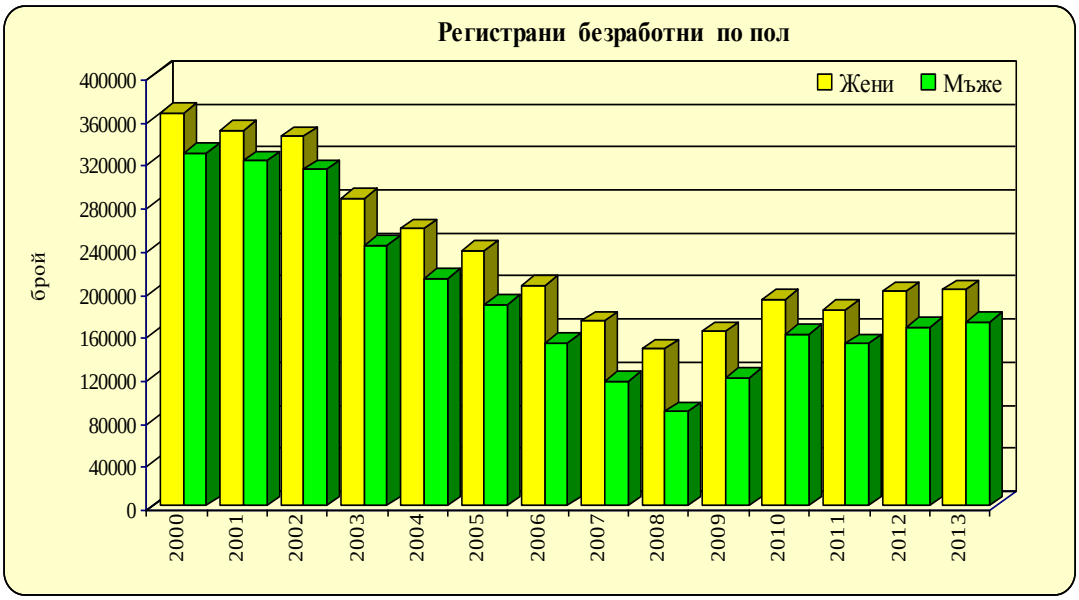
Източник: http://www.az.government.bg/bg/stats/view/3/104

Към м.септември 2013 г. по данни на Агенция по заетстта равнището на безработица в страната е 10.8 %, което бележи минимално повишение с данните от предходната година (10.7%).



Източник: http://www.az.government.bg/bg/stats/view/3/104

Реализацията на безработните лица на пазара на труда е в пряка и съществена зависимост от пола, възрастта, професионално-квалификационните и образователните характеристики на безработните лица.



През 2013 г. **средномесечният брой на безработните жени е 200 817,** като те нарастват с 1835 лица или с 0.9% спрямо 2013 г. Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда, като делът им в сравнение с 2013 г. намалява до 54.1% (при 54.6% през 2012 г.).

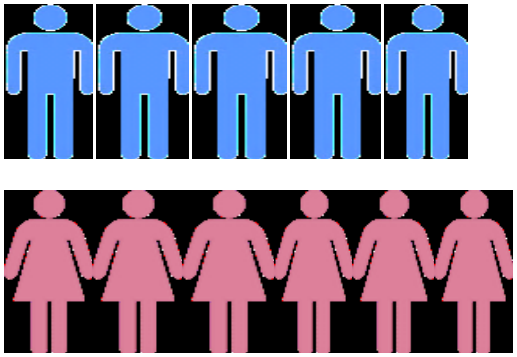
С най-голям дял във възрастовата структура на безработните жени се запазват групите от 50 до 54 години (13.1%) и над 55 години (21.6%), а с най нисък са младежите - до 19 години (1.5%) и от 20 до 24 години (7.2%). Обединените групи на младите жени до 29г. и жени над 50г. обхващат, съответно 19.7% и 34.7%.

В професионалната структура на безработните жени с преобладаващ дял са жените без квалификация и специалност, които отбелязват спад от 58.3% през 2012 г. на 57.7% през 2013 г. В образователната структура се отчита, че по-малко от половината от безработните жени са с основно и по-ниско образование - 47.4% (47.8% през 2012г.), а жените, които едновременно са без специалност и с основно и по-ниско образование, също са 47.4% (47.6% през 2012г.) от общия брой на безработните жени.

Продължително безработните жени с престой на пазара на труда над 1 година са 69 288 средномесечно, като те нарастват минимално - с 1117 (с 1.6%). Относителният им дял нараства минимално - от 34.3% през 2012г. на 34.5% през 2013г. от общия брой на жените.

През 2013г. безработните жени преобладават сред регистрираните в бюрата по труда в почти всички области, като с най-висок дял, наблюдаван и през предходните години, са областите: Търговище и Хасково (по 56.0%), Кърджали (56.4%), Разград (56.9%), Смолян (58.1%), Варна (60.1%) и Бургас (61.0%).

Дял на безработните лица по пол за 2013 г.



- **45, 9 %**

- **54, 1 %**

Регистрираните в бюрата по труда безработни мъже през 2013г. също отчитат ръст спрямо 2013 г. - с 3.0% или с 5007 лица. Средномесечният им брой през 2013 г. е 170563. Делът им в общия брой на безработните лица се увеличава с 0.5 процентни пункта - от 45.4% през 2012 г. до 45.9% през 2013 г.

Както и при жените, с най-голям дял във възрастовата структура на безработните мъже се запазват групите от 50 до 54 години (12.6%) и над 55 години (24.5%), а с най-нисък са най-младите мъже - до 19 години (2.0%) и от 20 до 24 години (8.4%). Младите мъже до 29 г. продължават да се реализират на пазара на труда много по-лесно, в сравнение с по-възрастните. Младежите до 29 г. са 20.7%, а мъжете над 50 г. са 37.1% от общия брой на безработните мъже.

Делът на безработните мъже без квалификация и специалност продължава да е по-нисък от този на жените, като се запазва непроменен - 52.3%. Делът на мъжете с основно и по-ниско образование е със стойност, почти изравнена с тази при жените и се запазва също почти непроменен - 47.2% (при 47.3% през 2012 г.). Мъжете, които едновременно са без квалификация и специалност и с основно и по-ниско образование нарастват минимално до 46.1% (при 45.9% през 2012г.) от общия брой на безработните мъже.

Продължително безработните мъже с престой на пазара на труда над 1 година са 53450 средномесечно, като те се увеличават с 2789 (с 5.5%). Относителният им дял нараства от 30.6% през 2012г. на 31.3% през 2013г. от общия брой на мъжете и продължава да е по-нисък от този на жените.

В 5 области делът на безработните мъже е по-висок от този на жените – Плевен и Враца (по 50.3%), Благоевград (51.0%), Видин (51.3%) и Монтана (51.7%).

Основен приоритет в работата на Агенцията по заетостта е осигуряването на заетост и обучение на неравнопоставените групи на пазара на труда, в т.ч. лица без образование и квалификация, млади хора, продължително безработни лица, по-възрастни лица, жени, хора с увреждания и др. При някои групи е възможно даден безработен да попада в повече от една група, като за целта трудовите посредници от бюрата по труда определят конкретните стъпки за неговото включване в обучение, заетост, и др., според профила на лицето и неговите шансове за устройване на работа. Отчита се натрупването на негативни признаци, ограничаващи достъпа до заетост, като например – жени, съкратени, с ниска квалификация и без такава, млади жени с ниска мотивация за труд, безработни жени от ромски произход без трудов опит и без образование или с ниско образование и без квалификация; жени с увреждания, но и с ниска квалификация, безработни жени над 50 години, но и с ниска пригодност за заетост или без професия, обезкуражени лица със загубени трудови навици и без квалификация и др.

Агенция по заетостта в изпълнение на **Мярка 2. „Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица– самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст (чл.53 от Закона за насърчаване на заетостта)“, мярка 3. „Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст (чл. 53а от Закона за насърчаване на заетостта)“** и с цел насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете са предприети следните мерки по Закона за насърчаване на заетостта:

- *Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица – самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст (чл.53 от Закона за нъсърчаване на заетостта)*. Основната цел на мярката е осигуряване на подкрепа за съчетаване на семейния с професионалния живот на безработни лица от неравнопоставените групи на пазара на труда. Реализацията на мярката подобрява достъпа до заетост на лица от неравнопоставените групи чрез

спестяване на разходите на работодателите за труд и осигуровки за определен период от време. През 2013 г. със средства от бюджета на МТСП за активни политики са финансирани заплатите и осигуровките на лицата, включени в заетост, за период от 6 месеца. През отчетния период по условията на насърчителната мярка са включени в заетост 339 лица, от тях жени - 321. Изразходваните средства са в размер на 536 409 лв.

- *Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст (чл.53а от Закона за насърчаване на заетостта)*. Основната цел на мярката е осигуряване на подкрепа за съчетаване на семейния и професионалния живот на безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст. Безработните майки се включват в обучение за придобиване на професионална квалификация и субсидирана заетост за период до 6 месеца. През 2013 г. по условията на мярката в заетост са включени 351 майки. Изразходваните средства са в размер на 603 332 лв.

По схемата „Отново на работа“ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ през отчетния период в обучение са включени 720 лица, от които 686 са жени. В заетост са включени 1190 безработни лица, от тях 1136 са жени.

По данни на **Агенция за социално включване (АСП)** и по отношение на изпълнението на схема „Отново на работа“ между АСП и АЗ беше сключено междуинституционално споразумение за обучение на безработни лица за полагане на грижи за деца от 0 до 3 годишна възраст по Проект „Детегледач – шанс за реализация с обучение към заетост“ по процедура за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG 051PO001-1.1.05 “Отново на работа“ по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Агенция за социално подпомагане е определена да организира и провежда обучения и инструктажи на одобрените от родителите за гледане на децата им безработни лица. Съгласно сключено през 2010 г. споразумение между АЗ и АСП със срок до 31.07.2012 г. служители от териториалните поделения на АСП организираха и провеждаха обучения и инструктажи на безработните лица за отглеждане на деца от 1 до 3 годишна възраст по Проекта.

Общият брой обучени лица от стартирането на проекта – 23.04.2010 г. до приключването му – 27.06.2013 г. са 3 498 брой безработни лица, в т.ч. 132 мъже и 3 366 жени.

Мярка 5 „Гарантиране използването на законовата възможност за установяване на плаващо работно време, което ще благоприятства семействата по отношение предоставянето на грижи за всички зависими членове от семейството – деца, ученици и др.“

По отношение на гарантиране използването на законовата възможност за установяване на плаващо работно време, предвид спецификата на дейност в **Министерство на вътрешните работи**, тази възможност не е заложена в Закона за МВР. За държавните служители в МВР, извън тези, които работят във вредни условия и

работещите на смени, се установява ненормиран работен ден. Те са длъжни при необходимост да изпълняват служебните си задължения и след изтичане на редовното работно време (чл. 211 от ЗМВР).

В изпълнение на тази мярка от настоящия раздел и съобразно приетото решение на правителството за въвеждане на работно време с променливи граници в държавната администрация, през 2013 г. в **Министерство на регионалното развитие** са подадени общо 36 заявления за промяна в работното време. От общия брой служители подали заявление и преминали на работно време с променливи граници 33 са жени.

Мярката за установяване на работно време с променливи граници се прилага, и съгласно чл. 42 от Устройствения правилник на **Министерството на икономиката и енергетиката** и Заповед на министъра на икономиката и енергетиката. Мярката се прилага от всички служители на министерството и за изпълнението й следят преките ръководители. През 2013 г. от тази възможност са се възползвали 142 служители, 10% от които са мъже.

РАЗДЕЛ IV. НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОТО УЧАСТИЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

Мярка 1: Разработване на проектно предложение по програмата за заетост и социална солидарност – ПРОГРЕС (2007-2013) на ЕС, относно подкрепа за национални действия за равенство между жените и мъжете и в частност – вземане на решения в икономиката.

Министерство на труда и социалната политика, чрез отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ (РВАСП) разработи проектно предложение на тема: „Равенство във вземането на решения в икономиката“ JUST/2012/PROG/AG/GE. Проектното предложение беше разработено от отдел РВАСП, въз основа на ограничена покана за набиране на проектни предложения, публикувана от Главна дирекция „Правосъдие“ на Европейската комисия. Основната цел на обявата за набиране на проектни предложения бе да подкрепи националните министерства в насърчаването **на** равнопоставеността **между жените и мъжете, да подобри джендър мейнстрийминга в политиките и програмите** на страните, участващи в Програма „Прогрес“, и да постигне целите, определени в Стратегията за равенство между жените и мъжете на ЕК, както и в Европейския пакт за равенство на половете.

Разработеното проектно предложение беше изцяло съобразено със специфичните изисквания на **Програмата за заетост и социална солидарност „Прогрес“**, секция 5 „Равенство на половете“ на Европейската комисия.

Общата цел на проектното предложение беше насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете в България и постигане на напредък в постигането на целите, определени в Стратегията за равенство между жените и мъжете на ЕК, Европейския пакт за равенство на половете и Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015 г.

Негови **специфични цели са** повишаване на осведомеността на обществото относно равенството между половете във вземането на икономически решения; повишаване на осведомеността на целевите групи за необходимостта от и да създаде предпоставки за подобряване баланса между половете сред директорите без изпълнителски функции в България и изработване и разпространение на инструменти за подобряване баланса между половете при вземането на икономически решения.

Като основни **очаквани резултати биха могли да се открояят следните:** повишена осведоменост на обществото относно равенството между половете във вземането на икономически решения и създадени условия за нарастване до 40% на представителството на по-малко представения пол в при вземането на икономически решения до 2020 г.

Проектното предложение е насочено към следните няколко **целеви групи**: социални партньори**,** работници и ръководители в дружествата, чиито акции се търгуват на БФБ (те могат да бъдат държавни и частни)**,** работници и ръководители в публично притежаваните дружества (държавни или общински)**,** заинтересовани партньори и обществото като цяло.

В изпълнение на проекта предстои да бъдат реализирани следните **основни дейности:**

Аналитико-изследователски дейности:

- Бизнес изследване по темата сред дружества (топ 100 на в. Капитал) от целевите групи (с над 250 заети и над определен оборот).
- Набиране на бази данни чрез изчерпателно проучване за представителството на мъжете и жените в управителните и ръководните органи на всички компании, чиито акции се търгуват на БФБ.
- Съставяне на компендиум от добри международни практики по темата.
- Преглед и анализ на изпълнението на Националната стратегия за равнопоставеността на половете (2009 – 2015) и по-специално по отношение на приоритета за участието на жените в процесите на вземане на решения. Разработване на препоръки за подобряване изпълнението на Стратегията и нейното актуализиране, в което да бъдат включени индикатори за измерване на изпълнението.
- Дейности за повишаване на капацитета
- Поредица от 3 дискусионни форума по темата за 100 участника - социални партньори, заинтересовани страни, експерти.

- Изработване на Насоки към ръководствата на дружествата от целевите групи относно подобряване баланса между половете при вземането на икономически решения.
- Изработване на Издание, включващо Резюме на изследването (на български и английски език), насоки за бизнеса и добри практики. Отпечатване и разпространение на Изданието – 1000 бр. цветно и онлайн.
- Провеждане на тематично заседание на Националния съвет за равнопоставеността между жените и мъжете.

Дейности по публичност

- Поредица от 3 информационни форума за представители на медии; законодателна и изпълнителна власт; институции на капиталовия пазар.
- Изработване на пакет документи за участниците в публичните събития по проекта (тулкит), включващ брошури, информационни листовки за бизнеса, папки, тефтери, чанти, календари, флаш-памет, химикалки и др.
- Изработване на награда (грамоти, плакети и др.) за фирми, които осигуряват равнопоставеност на жените на ръководни позиции.
- Провеждане на заключителна конференция с участието на всички заинтересовани страни за представяне на резултатите от проекта (София, 100 души). Официално връчване на награди за фирми, които осигуряват равнопоставеност на жените на ръководни позиции.

Проектното предложение беше изготвено и регистрирано в системата на Европейската комисия „Приамос“ в определения за това срок през месец януари 2013 г. В последствие подаденото проектно предложение беше одобрено и през ноември 2013 г. беше подписан Грантовия договор за изпълнение на проектните дейности. Срокът за изпълнение е 24 месеца, считано от **30.09.2013 г. до 29.09.2015 г.**

Освен, посочения по-горе проект, министерство на труда и социалната политика стартира изпълнението на още един **проект на тема: „От теб зависи: Изхвърли дискриминацията от употреба!“** (JUST/2012/PROG/AG/GE/4122) по програма ПРОГРЕС на ЕК, направление „Недискриминация“ . Срок на изпълнение 12 месеца, считано от 1.06.2013 г. до 31.05.2014 г.

Целта на проекта е да се повиши разбирането и познаването от българското общество за европейската и националната правна рамка за борба срещу дискриминацията. Работата в тази посока започна през 2012 г. с първия проект за превантивна работа с деца, лишени от родителски грижи. Като иновативна мярка, проектът работи за истинска промяна, като посредничим между заинтересованите предприемачи да наемат на работа младежи, които завършват образованието си в Домовете за деца, лишени от родителски грижи. Всеки един от тях, на който подаем ръка днес, след време ще донесе шанс поне за десет души от своето семейство да

излязат от порочния кръг. Предвидено е и провеждането на информационни кампании относно антидискриминационното законодателство и трудовите права.

РАЗДЕЛ V. ДОСТОЙНСТВО, НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНОСТТА И ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО ВЪЗ ОСНОВА НА ПОЛА.

По Мярка 2 „Обучения на полицейски служители за работа с жертви на домашно насилие“:

С цел повишаване на професионалната квалификация на полицейските служители в страната, **Министерство на вътрешните работи** е организирало и провело обучения, в които са участвали 133 полицейски служители от цялата страна. Полицейските служители са обучени за работа с жертви на домашно насилие. В изпълнение на процедура по чл.6, ал.7 от ЗЗДН през месец декември 2012 г. са подписани договори и отпуснати финансови средства в размер на 500 000 лв. за 18 проекта на НПО. Проектите са с различна продължителност от 3 месеца до 1 година, като дейностите са реализирани през 2013 година.

Мярка 3 „Реализиране на информационни кампании за превенция на домашното насилие“

В изпълнение на тази мярка **Министерство на вътрешните работи,** съвместно с местни партньорски неправителствени организации са организирани и проведени информационни кампании, с цел разясняване на правата на жертвите на домашно насилие. Информационните кампании са проведени в областите Видин, Кюстендил, Ловеч и Монтана.

Мярка 4 „Реализиране на дейности по Норвежкия финансов механизъм 2009-2014 в изпълнение на програма 29 „Домашно насилие, основано на полов признак”.

На 15 ноември 2013 г. в гр. София е проведена конференция за официалното откриване на програма BG 12 „Домашно насилие и насилие, основано на полов признак“, финансирана от НФМ 2009-2014 г.

Министерство на вътрешните работи е програмен оператор и участник в предварително дефиниран проект „Подобряване на националната правна рамка в съответствие със стандартите на Съвета на Европа и укрепване на капацитета на компетентните институции, участващи в случаи на домашно насилие и насилие, основано на полов признак“.

Предстои стартиране на дейността, като ГДНП-МВР ще участва чрез експерти в анализ на националната правна рамка и при укрепване на капацитета на институциите работещи по случаи на домашно насилие. Отпадат предварително планираните

дейности свързани с разработване и апробиране на автоматизирана информационна система и изграждане на стаи за провеждане на работа с лица, преживели насилие.

Мярка 3. Реализиране на информационни кампании за превенция на домашното насилие.

Министерство на труда и социалната политика като т.н. „орган по равнопоставеността на жените и мъжете" и по-конкретно, чрез експертите от отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи" от дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи" участва активно в различни информационни събития в партньорство с неправителствени организации относно насилието сред жени.

На **22 ноември 2013 г.** Министерство на труда и социалната политика бе домакин на откриването на 16 дневната кампания на ООН срещу насилието над жените чрез провеждането на среща-дискусия с представители на институции и неправителствени организации. Мероприятието беше организирано от Българската платформа към Европейското женско лоби (EuropeanWomen'sLobby – EWL) и Сдружение „Алианс за защита срещу домашното насилие", в партньорство с Министерство на труда и социалната политика.

Дискусията беше открита от г-н Лазар Лазаров, заместник- министъра на труда и социалната политика и г-жа Сабрие Сапунджиева, заместник-министър на правосъдието.

Срещата-дискусия беше част от серия публични събития, обединени под наслов „Ратифицирай Истанбулската конвенция СЕГА!", които се проведоха в рамките на 16 – дневната кампания в 33 държави на Европа и се организираха от Европейското женско лоби, Съвета на Европа и с подкрепата на Финландското правителство. По време на събитията беше поставен фокус върху сексуалното и домашното насилие.

Целта на предвидените дискусии беше насочена към възприемането на Истанбулската конвенция като средство за промяна и защита от насилие.

Също така, на **25 ноември 2013 г. – Световния ден за борба с насилието над жени,** Министерство на труда и социалната политика беше домакин на провеждането на Национална кръгла маса посветена на мултидисциплинарната работа в подкрепа на пострадали от домашно насилие, която е съвместна инициатива на министерството и Фондация „Асоциация Анимус“. Провеждането на Кръглата маса бе във връзка с изработването на Национален координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие и стандартите за услуги за пострадали от домашно насилие, които са едни от мерките заложени в Националния план за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените (CEDAW).

Експерти от отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ в дирекция Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“ са определени за членове (съгласно Заповед № ЛС-04-1306 от 02.08.2013 г.) и участват в дейността на Комисията за оценка на представените от изпълнителите междинни и окончателни отчети на проекти, за които е предоставена безвъзмездна финансова помощ на основание чл.19, ал.3 от Правилника за прилагане на Закона за защита от домашно насилие във връзка със заповед №ЛС-04-1982 от 14.11.2012 г. на Министъра на правосъдието.

В изпълнение на **мярка 2, мярка 3 и мярка 7 от Раздел V** на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г. и като отговорна институция по тяхното изпълнение, **Министерство на правосъдието (МП)** е предоставило следната информация за предприетите от Министерство на правосъдието действия и за резултатите от дейността по финансиране на проекти от МП за изпълнение на програми и обучения в областта на домашното насилие по реда на глава трета от Правилника за прилагане на Закона за защита от домашното насилие (ППЗЗДН) през 2013 г.:

Съгласно чл.6, ал.7 от ЗЗДН, ежегодно със Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, по бюджета на Министерството на правосъдието се определят средства за финансиране на проекти на юридическите лица с нестопанска цел за разработване и изпълнение на обучения в областта на превенцията и защитата от домашно насилие. В изпълнение на възложените функции на министъра на правосъдието по ЗЗДН и на правилника за неговото прилагане, (който в гл.III регламентира подробно условията и реда за финансиране на програмите и обученията в областта на домашното насилие), на 11.04.2013 г. беше обявен конкурс с определен срок за подаване формуляри за участие и представяне на проектни предложения от 29.04.2013 г. до 14.06.2013 г. В одобрените от министъра и обявени Насоки за кандидатстване по чл. 6, ал.7 от ЗЗДН, бяха определени следните дейности за финансиране на проекти, съобразени с приоритетите в Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2013 г.:

1. Предоставяне на психологическа, социална и правна подкрепа на пострадали от домашно насилие и на извършители на домашно насилие, включително и чрез национална телефонна линия. (През 2013 г. предимство се даде на проекти, насочени към работа с извършители на домашно насилие).

2. Провеждане на кампании срещу домашното насилие в регионите Кърджали, Смолян, Търговище и Шумен. (Мотиви за избора: по-пълно обхващане на територията на страната - със смяната на регионите всяка година се цели да се постигне всеобхватност и достигане до всички населените места; нисък брой издадени съдебни заповеди за защита; липса на ЮЛНЦ, предоставящи психологическа, социална и правна подкрепа на пострадали и извършители на домашно насилие и предполагаема по-ниска степен на обществена чувствителност към домашното насилие).

Конкурсната процедура приключи на 12.12.2013 г., когато със заповед на министъра на правосъдието бе одобрено финансирането на проекти общо **в размер на 200 000 лв. (двеста хиляди лева).**

Съгласно зададените критерии, финансиране по процедурата беше одобрено за **10 проекта, а на 11 проекта беше отказано финансиране .** В края на месец декември 2013 г. се сключиха договори с 8 юридически лица с нестопанска цел, една организация се отказа от финансиране и с една организация в момента се уточняват клаузи по договора.

На 15 януари 2014 г. в заседателната зала на Министерство на правосъдието се проведе среща с представители на неправителствените организации, взели участие в конкурса за финансиране на проекти на юридически лица с нестопанска цел по чл. 6, ал. 7 от ЗЗДН, както и с организации, които имат намерение да кандидатстват по новата процедура.

На срещата беше обсъден проведеният конкурс, като организациите имаха възможност да представят своите предложения относно процедурата.

На 15 януари 2014 г. в Министерство на правосъдието беше получен от Фондация „Асоциация Анимус“ последен вариант на текста на Координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие. Текстът беше изработен от работна група към Министерство на правосъдието с председател заместник министъра на правосъдието и с участието на експерти от Министерство на вътрешните работи, Министерство на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, Министерство на образованието, Агенцията за социално подпомагане, Държавната агенция за закрила на детето, Софийска градска прокуратура, Софийски районен съд, Фондация „Асоциация Анимус“ и СНЦ „Алианс за защита от домашно насилие“. Организацията и администрирането на работата на групата бе от страна на Фондация „Асоциация Анимус“.

Мярка 5: Провеждане на регулярни месечни семинари, неформални срещи и културни дейности между жените-бежанки и техните деца за разясняване правата им от НПО-партньорите и обучените от тях социални медиатори на ДАБ при МС.

С цел „Отваряне“ на „Затворения модел“ на съществуване на жените-бежанки и техните деца чрез включването им в културни, трудови, кулинарни и образователни срещи и семинари, Държавна агенция за бежанците при Министерски съвет е отчела, че през 2013 г. са обучени 10 медиатори от БЧК по ГП на ЕБФ, които извършват

медиаторство с търсещите закрила, вкл. и разясняване правата и задълженията им в България.

Мярка 6: Поддържане на единния европейски хармонизиран телефонен номер за информиране, консултиране и помощ на деца 116-111

Държавната агенция за закрила на детето е отчета, че за 2013 г. са приети общо 104 535 повиквания по единния европейски хармонизиран телефонен номер за информиране, консултиране и помощ на деца 116-111. Паралелно с това, през отчетния период са подадени към отделите за закрила на детето - 408 сигнала за деца в риск.

Проведени са общ брой проведени консултации с деца – 18 003, сред които 7 494 консултации на момчета и 10 509 консултации на момичета.

Мярка 10: Подобряване на ефективността на закрилата на децата-жертви на насилие, трафик и експлоатация.

През 2013 г. Държавната агенция за закрила на детето е работила по 135 случая съгласно Координационния механизъм за реферирване и обгрижване на непридружени български деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина. 73 момичета и 62 момчета са станали жертва на явлението трафик на хора с цел трудова или сексуална експлоатация или са били жертви на миграционните процеси, породени от икономическата криза;

Общо 94 деца (45 момичета и 49 момчета) са репатрирани от страни-членки в България.

В изпълнение на тази мярка, **Националната комисия за борба с трафика на хора (НКБТХ)** е извършила няколко конкретни дейности.

НКБТХ е партньор на гръцката неправителствена организация „Усмивката на детето“ в международния проект „Деца, жертви на трафик: нашата отговорност“. Останалите партньори по проекта са фондация „Център Надя“ (България), фондация „Спасете децата“ (Румъния), Национална агенция за борба с трафика на хора (Румъния), НПО „Ключ“ (Словения), „Тер Дез Ом“ (Регионален офис в Будапеща), Министерство на правосъдието и човешките права (Гърция) и НПО Ла Страда Молдова (асоцииран партньор), като времевата рамка на проекта е 21 месеца. Проектът има за цел да създаде партньорство между широк кръг от участници, както публични, така и частни, и по-специално да се подобри сътрудничеството между неправителствените организации, които работят в съответната област, насочени към укрепване на капацитета към създаването на общи действия, свързани с приоритетите, залегнали в Стратегията на ЕС за премахване на трафика на хора за периода 2012-2016 г., а по-специално: 1) Идентифициране, защита и подпомагане на жертвите на трафик на хора, 2) Засилване на превенцията на трафика на хора, както и засилена координация и сътрудничество между ключовите участници и съгласуваност на политиката. В рамките на проекта през месец ноември 2013 г. в гр. София се проведе първият семинар за обучение на експерти, които биха могли да влязат в пряк контакт с деца, жертви на трафик. Участие взеха здравни специалисти, социални работници и експерти от

правоохранителните органи, които бяха обучени как да идентифицират децата, жертви на трафик.

През 2013 г. НКБТХ организира и проведе обучение за представители от ДАЗД, АСП, социални работници и служители от кризисните центрове в България. Обученията се организират съвместно с кризисен център за непридружени непълнолетни деца към Община Виена, в град Виена, Австрия. Целта на обученията е посещение на социални работници и служители от кризисните центрове от България в гр. Виена, където те имат възможност да се запознаят на място със социалната система на Република Австрия и да посетят кризисни центрове за домашно насилие над деца. Освен деца с домашни проблеми, в австрийските кризисни центрове се настаняват и деца с асоциално поведение. На участниците се дава възможност да посетят различни социални услуги, които имат за приоритет обгрижването на деца, като защитени жилища и жилища от семеен тип, където те получават адекватна училищна помощ и обгрижване.

НКБТХ продължава активната си работа по превенция с младежи по линия на метода„връстници обучават връстници“.

През 2013 г. НКБТХ проведе две Академии за доброволци: пролетна и лятна. През месец март 2013 г. в гр. Пловдив се проведе въвеждаща пролетна Академия за доброволци . Доброволците към Местните комисии за борба с трафика на хора имаха за цел да запознаят участниците с проблема „Трафик на хора”. 72 деца на възраст 14-17 години придобиха знания как да предпазват себе си и свои връстници за непопадане в ситуация на трафик на хора. Участниците в семинара придобиха знания и умения за провеждане на различни превантивни програми по теми, свързани с трафика на хора и насилствената проституция за свои връстници. Доброволците подготвиха интересни колажи на тема „борба с трафика на хора“ и успяха да станат по-успешни обучители на свои връстници.

През месец май 2013 г. в гр. Варна се проведе Лятна академия за доброволци 2013, където взеха участие 84 доброволци, към Местните комисии за борба с трафика на хора на територията на цялата страна. Доброволците затвърдиха познанията си по темата „трафик на хора“, като усъвършенстваха уменията си във воденето на интерактивни обучения. Младежите доразвиха презентационните си умения и се научиха сами да правят вдъхновяващи презентации. Научиха повече за ролята на водещия, типове водещи, как да овладяват трудни участия по време на обучения. Усвоиха различни техники на водещия – активно слушане, проверка на възприемането, изразяване на чувства, описание на поведенчески модели, техниката „Бумеранг“, фокусиране, проверка за съгласие, поощряване, конфронтиране. В обучителните сесии, се залагаше на практическа работа с участниците, посредством която да развиват специфичните си умения. Доброволците бяха насърчавани от обучителите да предлагат конкретни решения по предварително зададени казуси, да влизат в различни роли на водещи и да подобряват презентационните си умения. Всеки от уаствалите в обучението подготви и представи кратка презентация по тема, свързана с трафика на хора. Най-често доброволците представяха методите за въвличане в трафик, както и рисковите фактори.

По линия на обученията НКБТХ включва в своите обучения всякакъв тип целеви групи, което само по себе си насърчава равнопоставеността на жените и мъжете:

- През юни 2013 г. Националната комисия организира и проведе мултидисциплинарно обучение за полицаи, прокурори и съдии в гр. Вършец, в което бяха обучени 21 полиция, прокурори, съдии от областите Враца, Монтана и Видин. Обучението имаше за цел да запознае участниците с новите тенденции при трафика на хора в България, да подобри взаимодействието между институциите при разследване и наказателното производство , при подкрепата и реинтеграцията на жертвите, както и даде възможност за обмяна на опит и добра практика по региони. Обсъдени бяха тенденции в оперативната работа по случаи на трафик на хора, добрите практики и трудностите, случаите на трафика на хора през призмата на обвинението, престъпниците и жертвите, делата по трафик на хора през призмата на съда. Беше коментирано и насочването на жертвите чрез Националния механизъм за насочване и подпомагане на жертви, функциите и ролята на НКБТХ, както и гледната точка на жертвата в целия процес.
- През месец юли 2013 г. Националната комисия за борба с трафика на хора проведе и ежегодният обучителен семинар за журналисти от градовете Благоевград, Пазарджик, Пловдив, Монтана и София на тема „Трафик на хора: права, социолно включване и реинтеграция на жертвите, престъплението „трафик на хора“. В семинара взеха участие около 25 медийни специалисти, които се запознаха с различните аспекти на явлението „трафик на хора“. Лектори на обучението бяха представители на НКБТХ, на Вътрешно министерство на Р Франция към посолството на Франция в България, ГД ПОП, сектор „Трафик на хора“, районна прокуратура гр. Оряхово, Приют за временно настаняване на жертви на трафик на хора, гр. Варна. Тези ежегодни събития имат изключително добър ефект по отношение на повишаването на чувствителността по проблема, както на журналистите, така и на широката общественост, до която информацията достига посредством отразяването на темата в медиите.
- През месец декември 2013 г. беше проведен обучителен семинар за православни свещенослужители от Софийска Света Митрополия на тема „Трафикът на хора – социален и общочовешки проблем. Социално включване и реинтеграция на жертвите на трафик на хора“. Събитието се състоя в заседателната зала на Енорийски център при храм „Св. св. Кирил и Методий“, гр. София. В семинара взеха участие около 20 свещеници от Светософийска епархия. Целта на семинара беше да запознае присъстващите с възможностите за превенция и идентификация на хора в риск на ниво православна енория с помощта на православното духовенство на Софийска епархия, с амбицията да бъде последвано от подобни събития в епархиите в други рискови общини в страната.

Мярка 11: Активно включване на децата при формирането и изпълнението на всички политики, свързани с техните права и отговорности, включително политиката за равнопоставеност на половете

През 2013 г. е проведено едно заседание на Съвета на децата в гр. Пловдив. Основни теми на дискусия по време на заседанието са били темите за толерантността и дискриминацията, особено в училищна среда. На заседанието са присъствали общо 38 деца (20 момичета и 18 момчета).

На вниманието на Съвета на децата е била представена адаптираната за деца версия на трети, четвърти и пети консолидиран доклад за изпълнението на ангажиментите на Република България по Конвенцията за правата на детето. През отчетната година е бил изготвен и въпросник. На един от въпросите напр. „Смятате ли, че всички деца в България имат равни права и възможности?" е отчетено, че преобладаващото мнение е, че всички деца имат равни права и възможности, но се наблюдава различно поведение на възрастните, свързани с материалното положение и социалния статус. Не е посочена разлика в отношението, основано на пола.

РАЗДЕЛ VI. ПРЕМАХВАНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА МНОЖЕСТВЕНАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ

Мярка 1. „Отразяване на терминологичните промени в нормативните документи чрез прецизиране на наименованията на статистическите показатели в базите данни и статистическите справочници, касаещи бенефициентите и обезщетенията за родителски отпуск по признак пол".

Националният осигурителен институт (НОИ) е разработил и предоставил на Министерство на труда и социалната политика материал с аргументи за необходимостта от терминологични промени в социално-осигурителните нормативни актове, касаещи отпуска и обезщетения за майчинство и бащинство, даващи възможност за положителна промяна в прилаганата държавна политика. Мотиви за осъвременяване на терминологията, касаеща „майчинството" с въвеждане на понятията „родителска грижа", „родителски отпуск" и „бащинство".

Националният статистически институт заяви готовността си да предостави в съответствие със своите компетентности, наличната информация от включените в Националната статистическа програма изследвания, която би могла да подпомогне изготвянето на Доклада за изпълнение на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г.

По изпълнение на **Мярка 2: Осъществяване на мониторинг по сигнали, препратени по компететност от институции и организации, работещи по равнопоставеността на жените и мъжете, до Съвета за електронни медии за предавания, съдържащи данни за прояви на представяне на стереотипи и аудио-визуално съдържание в нарушение на добрите практики за равнопоставено представяне на половете в медиите.**

През 2013 г. **Съветът за електронни медии (СЕМ)** е извършил множество дейности, свързани с мониторинга по темата равнопоставеност между половете.

Проведен е фокусиран мониторинг във връзка с изпълнение препоръките на Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените по повод IV – VII консолидиран доклад на Република България по прилагането на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените. Наблюдението е проведено от инспекторите в Дирекция "Специализирана администрация" в периода от 28 март 2013 г. до 10 април 2013 г.

Обект на мониторинг са били 11 телевизионни и 2 радиопрограми с политематичен и с развлекателен профил: БНТ 1, БНТ – 2 – Благоевград, БНТ – 2 - Варна; Б ТВ, TV 7, Пловдивска телевизия Тракия, Канал 3, ДАРТС, ТВВ, БГ радио, Фиеста ТВ, Радио ФМ +, bTV Lady. Подбраните програми бяха с национален и с регионален/местен обхват.

Предварително зададените параметри за наблюдението бяха: установяване наличието на предавания с тематика, насочена към женската аудитория; наличието на предавания с тематика, насочена към двата пола; преглед на търговските съобщения в мониторираните програми и съответствието им спрямо разпоредбите на чл. 75, ал. 5, т. 1-2 от ЗРТ, които пряко кореспондират с темата; наличие на стереотипи и сексистко съдържание. Цел на фокусирания мониторинг: да се представят изводи относно наличието на дискриминация по признак пол в предавания и търговски съобщения на наблюдаваните програми.

От обхвата на мониторинга бяха изключени игралните филми, сериалите и новинарските емисии, които представят "фактите такива, каквито са". В кинематографичните произведения въпросът с половете придобива художествена стойност и става част от сюжета на съответния филм. При детските предавания, попаднали в мониторираните програмни отрязъци, не беше констатирано наличие на стереотипи. А това е положителна тенденция, защото стереотипите в предавания, насочени към най-младата аудитория, представляват особен проблем, поради потенциалното им въздействие върху половото социализиране и съответно върху представите на децата за самите тях, за членовете на семействата им, за външния свят.

При анализа на данните от фокусирания мониторинг бяха взети предвид следните разпоредби от Закона за радиото и телевизията:

Чл. 8, ал. 1: Медийните услуги не трябва да подбуждат към ненавист, основана на раса, пол,религия или националност;

Чл.75, ал. 5, т. 1: Търговските съобщения не трябва да засягат човешкото достойнство; 2. включват или насърчават каквито и да са прояви на дискриминация, основана на признаци като пол, раса или етнически произход, националност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация". Това са изисквания, въведени от ДАМУ.

Изводите от проведеното наблюдение върху съдържанието на отделни предавания в 13-те програми и на излъчените през посочения период търговски съобщения по темата, са следните:

- доставчиците на медийни услуги прилагат подход на равнопоставеност на половете – като участници в отделните предавания, дори в съотношението мъже – жени в качеството им на водещи;

- в определени програми е установено наличие на „женски" предавания (BTV Lady – "Часът на мама"), в други - повечето, темите са свързани с интереса на двата пола. В този смисъл не може да се посочи с категоричност точно кои предавания са "женски" и кои – "мъжки". Според актуалните събития за деня/ седмицата отделните издания на едно и също предаване разглеждат различни теми, канят се различни гости и се поставят различни акценти.

- за визирания период предаванията, обект на мониторинга, в преобладаващата си част бяха насочени както към широката радио- и телевизионна аудитория, така и към различни възрастови групи, при зачитане и на разликите, и на равенството между мъжа и жената.

- жените-гости в предаванията, обхванати от наблюдението, бяха канени в качеството им на експерти и професионалисти, а не на домакини: актриси, лекарки, социоложки, журналистки и др. Акцентираше се върху успялата жена-професионалист, която не е само съпруга и майка, т.е. не беше установено наличие на стереотипи.

- радио и телевизионните оператори в програмите си представиха в положителна светлина образа и на мъжа, и на жената в различните им житейски и социални роли и ситуации;

- и при това наблюдение, и при регулярно извършвания мониторинг, е констатирана практика, да се предлага продукция, която потенциално би заинтригувала двата пола. Спортът е принципно интересен в по-голям обем на мъжката аудитория и "Ринг БГ" и "Нова спорт" остават едни от програмите, насочени към мъжете, но в никакъв случай това не означава, че те не са подходящи за женска аудитория, вълнуваща се от спорт – въпрос на лично предпочитание (двете програми не бяха обект на мониторинга, те са дадени като илюстрация);

- в мониторираните програми не бяха наблюдавани реклами с подчертано сексистко и дискриминиращо отношение, които да представят жената в подчинена позиция спрямо мъжа - във всякакъв аспект. Не бяха констатирани и случаи на търговски съобщения, засягащи човешкото достойнство и неприкосновеност на личността; на пряка или косвена дискриминация, които да съдържат подбудителство към ненавист въз основа на пол, раса или етнически произход, религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация, и изобщо такива, чието аудио-визуално съдържание да разрешава, насърчава или възвеличава насилието срещу жени.

В контекста на темата за дискриминация по пол, задължително следва да споменем някои решения на Националния съвет за саморегулация.

Законът за радиото и телевизията е правна рамка, в която не са предвидени санкционни действия за излъчването на "пошли", разбирани като неестетични, търговски съобщения. В този смисъл Националните етични правила за реклама и търговска комуникация в Република България са своеобразно допълнение към закона.

Търговските съобщения са специфичен аудио-визуален творчески продукт и интерес представляват две решение на НСС за излъчвани и вече спрени реклами към момента на осъщественото наблюдение.

Относно сирене "Булка чеиз": Националният съвет за саморегулация е на мнение, че отделни елементи от клипа му придават известна вулгарност, не е подходено със социална отговорност при реализацията на това търговско съобщение. НСС е препоръчал на производителя на продукта за в бъдеще да консултира проектите на рекламите си (Решение № 122 от 10.01.2013 г.). За същата реклама Съветът е сезирал и Българската асоциация за безопасност на храните (БАБХ), която, след преглед на изпратения от СЕМ запис на рекламата, е преценила, че не са нарушени Законът за храните и Наредбата за специфичните изисквания към млечните продукти, приети с Постановление № 119 на МС от 2012 г. КЗК е уведомила регулатора, че в Комисията не са постъпвали искания по смисъла на чл. 38, ал. 1, т. 3 от ЗЗК от предприятия, чиито интереси са засегнати или застрашени от нарушение на ЗЗК, свързани с рекламата на продукта с търговско наименование "Булка чеиз".

В периода 28.03.2013 г. – 10.04.2013 г. не е излъчвана реклама на вафли "Хели", в която, според Етичната комисия към НСС (Решение № 131/28.02.2013 г.), образът на жената е представен изцяло като средство за сексуално удоволствие и обект (слабата жена) или липса на такова (жената с наднормено тегло – нееднозначно показана в рекламния клип). Комисията е изразила становище, че търговската комуникация е в нарушение на чл. 11 от Етичния кодекс и че злепоставя, дори и да не посочва изрично никое лице или група лица, фирма, организация, производствена или търговска дейност, професия или продукт, нито да се опитва да предизвиква обществено презрение или подигравки спрямо тях. С това свое решение тя изразява критично отношение към самоцелното използване на секс в търговската комуникация и популярното стереотипно схващане, че „сексът продава".

По изпълнението на **Мярка 3: Периодично наблюдение с последващ анализ на тенденциите в профилирани програми на доставчици на медийни услуги, насочени към преобладаваща женска или мъжка аудитория, внушаващи едностранчиви поведенчески, социални модели по отношение неравнопоставеността на жените и мъжете,** СЕМ е предприел и дейности за Сезиране на Националния съвет за саморегулация.

Съгласно Закона за радиото и телевизията Съветът за електронни медии е в обвързана компетентност със Сдружение "Национален съвет за саморегулация". Освен

за посочените две реклами, регулаторът е сезирал институцията и във връзка със сексистки внушения в излъчвано търговско съобщение за ЛЕВ ИНС, каквито има – според жалби на граждани, подадени до СЕМ. С решение № 123 от 10.01.2013 г. Етичната комисия при НСС се е произнесла, че жалбата относно въпросната реклама е неоснователна по отношение на нарушение на Националните етични правила за реклама и търговска комуникация. Тя е приела, че по-скоро клипът се заиграва със стереотипи и не са налице незачитащи достойнството на жените внушения.

Инспекторите в Съвета са запознати с Препоръката на Националния съвет за саморегулация относно използването на сексуални стереотипи в рекламата и търговската комуникация 2011-06-1. Тя служи за отправна точка както при преценката на експертите за евентуално извършено нарушение на чл. 75, ал. 5, т. 1-2 от ЗРТ, така и при случаи на сезиране на НСС.

Надзорна дейност: през 2013 г. няма съставени от инспекторите в СЕМ АУАН за нарушение на чл. 75, ал. 5, т. 1 - 2 и/или на чл. 8, ал. 1, в частта "недопускане на предавания, които подбуждат към ненавист, основана на ... пол...".

През 2013 г. в деловодството на Съвета са постъпили 5 жалби от граждани, свързани с излъчваната (докъм средата на януари 2013 г.) реклама на продукта "Булка чейз" (използване на сексистки стереотипи).

РАЗДЕЛ VII. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ДОБРИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Мярка 1. „Провеждане на обучения на полицейски служители в изпълнение на проект „Европейска полиция и човешки права"

Проект „Европейска полиция и човешки права" по специфичната програма на ЕК „Превенция и борба с престъпността" се осъществи в партньорство между Министерство на вътрешните работи, в партньорство с Академия на МВР, Институт по психология на МВР, Комисията за защита от дискриминация, Български Хелзинкски Комитет, Център за изследване на демокрацията, Белгийската федерална полиция, Германската криминална полиция на провинция Баден-Вюртенберг и Варшавската градска полиция. Проектът стартира през месец септември 2011 г. и приключи през м. февруари 2013 г. (18 месеца) и бяха изпълнени всички планирани по него дейности.

Общата цел на проекта бе промяна на отношението сред полицейските служители, преодоляване на стереотипите и формиране ново професионално поведение и отношение към гражданите в контекста на спазване на човешките права (*http://www.dmp.mvr.bg/Programi_i_proekti/PBP_evropejska_policiq.htm*).

Основен приоритет на проекта е провеждането на обучения на служители за обучители и създаване на мрежа от обучители, както и разработване на методология и нърачници за обучение на обучители по спазване правата на човека с акцент върху недискриминационното отношение в полицейската дейност.

В резултат на проекта са проведени множество обучения на полицейски служители, обучени са значителен брой служители и е изградена мрежа от обучители. Изготвени са наръчник за обучители (300 копия) и Наръчник за обучаеми (1000 копия), които са разпространени сред участвалите в обученията полицейски служители.

Изготвените учебни пособия се използват при обучения (курсове за повишаване на професионалната квалификация) на полицейски служители в АМВР и по места в Областните дирекции на МВР без откъсване от работа.

Мярка 5: Информационно проучване и популяризиране на добри европейски практики в медийната регулация

През 2013 г. Съветът за електронни медии е предприел необходимите дейности за проучване на добри европейски практики.

Горепосоченото фокусирано наблюдение (Раздел VI, мярка 2 и мярка 3) е предшествано от извършен сравнителен анализ на образа на жената в рекламите в страните-членки на ЕС и в България – материал, съдържащ практики на европейски страни, казуси и техните решения във връзка с дискриминация на жените и използването на стереотипи. Преводният материал е представен на заседание на СЕМ. Визираният анализ е изготвен в изпълнение на т. 9 от Резолюция на Европейския парламент от 3 септември 2008 г. относно влиянието на маркетинга и рекламите върху равенството между жените и мъжете (2008/2038 (INI)), с която държавите-членки се призовават да извършат проучвания и да представят информация за тези проблемни области.

Съветът за електронни медии е приет за член на франкофонската мрежа на медийните регулатори РЕФРАМ - REFRAM. На заседание на СЕМ са представени и проектопредложения, изработени на база опита на медийните регулатори, членове на REFRAM. Възможните мерки са унифицирани и изработени на база сходни с българското законодателство разпоредби. Нормативната база за предложенията е Законът за радиото и телевизията: например да се включат конкретни разпоредби в текста на лицензиите и регистрациите относно равенството между жените и мъжете; в областта на саморегулацията и корегулацията - доколкото темата за равенството между половете не е достатъчно засегната в ДАМУ, чрез диалог между СЕМ, АБРО, НСС, доставчици на медийни услуги и други заинтересовани институции да се потърсят начини за всеобща отговорност по темата и др.

През отчетния период Съвета за електронни медии е осъществил ползотворна кореспонденция с Министерството на труда и социалната политика, чрез която е

изразил своите становища по темите “Равнопоставеност между половете” и “Дискриминация срещу жените” в електронните медии:

- В резултат на получено писмо от министерството на труда и социалната политика, относно искане за предоставянето на становище по Проекта на Заключения на Съвета относно засилване ролята на жените при вземането на решения в медиите. В Закона за радиото и телевизията липсват разпоредби, които изрично да посочват съотношението мъже - жени в управителните тела на БНТ и БНР и/или в състава на СЕМ.

- В резултат на получено писмо от министърството на труда и социалната политика с искане за становище по Проект на План за действие по изпълнение на Заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените. В отговора си до МТСП, СЕМ препоръчва в „Дейност 1“ от т. 6.2., която се отнася до „Препоръки относно премахването на стереотипи по пол в рекламата и търговската комуникация“, като отговорна институция да се добави и Националният съвет за саморегулация, предвид правомощията му, свързани с разпространението на търговското слово.

- В резултат на получено писмо от министерството на труда и социалната политика, съдържащо искане за представянето на конкретни мерки от компетентността на СЕМ, които да бъдат заложени в Проекта на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2014 г. Съветът предложи на МТСП редакция на т. 2 от Раздел VI: Осъществяване на мониторинг по сигнали, препратени по компетентност от институции и организации, работещи по равнопоставеността на жените и мъжете, *включително от граждани*, до Съвета за електронни медии, за предавания, съдържащи данни за прояви на представяне на стереотипи и/*или* аудио-визуално съдържание в нарушение на добрите практики за равнопоставено представяне на половете в медиите.“ В този вариант на текста ясно се отделя първата част от изречението, по чиято хипотеза е възможно да бъдат съставени актове за установяване на административно нарушение на ЗРТ, от втората, която принципно е констативна, без правен механизъм за въздействие върху доставчиците от страна на СЕМ. Цел, задачи и дейности по мярката: *установяване* на равнопоставено представяне на половете в медиите. Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат: *установени нарушения на ЗРТ*.

За 2014 г. е планиран фокусиран мониторинг на радио и телевизионни програми по темата “Сексизъм и нееднакво отношение между двата пола в предавания и в търговски съобщения”.

В Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г. като мерки от компетентността на СЕМ са заложени: периодично наблюдение на тенденциите в профилирани програми, насочени към мъжка или женска аудитория, както и проучване и популяризиране на добри европейски практики в медиите в областта на равенството между половете.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Равенството между половете засяга всички области на обществения живот и икономическата активност. Това е предизвикателство пред всички органи на изпълнителната власт и структурите на държавната администрация. Поради това интегрираният подход на политиките за постигане на равнопоставеност между половете (джендър мейнстрийминг) следва да бъде прилаган в разработването и изпълнението на всички държавни политики и стратегии.

Намаляването на сегрегацията на пазара на труда, както и на разликата между половете при заплащането на труда, ще изисква бъдещи действия на всички засегнати страни, включително ефективното прилагане на съществуващото законодателство, прозрачното оценяване на системите за плащане и формиране на работните заплати, повишаването на осведомеността, борбата със стереотипите.

Един от основните приоритети в политиката за равнопоставеност между половете са действията, насочени към разработване на превантивни методи за борба с насилието, основано на пола. Това изисква действия по образование, обучение и повишаване на информираността както сред професионалистите, така и сред широката общественост.

Въпросът за повишаване на участието на жените в процеса на вземане на икономически решения присъства все повече в националните, европейските и международните форуми, като се обръща специално внимание на икономическото измерение на равнопоставеността между половете.

Европейската комисия потвърди подкрепата си за по-голямо участие на жените на отговорни постове в своята Харта на жените1 и в своята Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.2, като публикува и няколко доклада за оценка на ситуацията3.

В Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г., Съветът призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, така че да се използват пълноценно способностите на всички.

Недостатъчното използване на уменията на висококвалифицирани жени представлява загуба на потенциал за икономически растеж. С оглед на това от изключително значение е усилията за постигане на напредък към равнопоставеност между жените и мъжете да се градят върху ясното разбиране на динамиката на социалния пол. Усилията на институциите в тази посока стават все по-видими, въпреки

---

1 COM(2010) 78 окончателен.

2 COM(2010) 491 окончателен.

3 Вж. доклада на Комисията „Повече жени на ръководни длъжности“, януари 2010 г.; Работен документ на службите на Комисията „Равенството между половете и ръководството на предприятията“, март 2011 г. (SEC (2011) 246 окончателен); Доклад за напредъка „Жените в процеса на вземане на икономически решения в ЕС“, март 2012 г.; Работен документ на службите на Комисията „Напредък по отношение на равенството между жените и мъжете за 2011 г.“, април 2012 г. (Работен документ на службите на Комисията (2012) 85 окончателен).

трудностите, свързани с преодоляване на стереотипите и ограничените целенасочени финансови средства. Толерантността и използването на многообразието на културния, етническия и трудовия потенциал на всички социални групи може да се превърне в основен фактор за Европейския съюз и в частност за България за осигуряване на успешна конкуренция в глобализираната икономика и постигане на целите на „Европа 2020".

МАТРИЦА ЗА ОТЧИТАНЕ
на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2013 г.

Описание на мярката	Цел на мярката/ Заложени резултати	Отговорна институция/ институции	Постигнати резултати	Индикатор за резултат	Индикатор за ефект	Възможна причина за неизпълнение
РАЗДЕЛ I. ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ						
Гарантиране на равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане принципа на равнопоставеност на половете, при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на секторните министерства, както и в управлението на регионално и местно ниво	Прилагане принципа на равнопоставеност на половете	Всички отговорни институции	- Осигурен равен достъп до възможности за кандидатстване за работа и за издигане в кариерата в МК, Проведени са 9 прозрачни конкурси за държавни служители. Наети са 20 млади специалисти – стажанти по програма „Старт на кариерата". -През 2013 г. новопостъпилите служители в МВР са 2158 , от тях - 1602 мъже и 556 жени. - В МОСВ конкурсите се провеждат без дискриминация по признак пол. Брой обявени конкурси – 20; наети служители по СПО и ТПО: жени - 35 , мъже - 13 ; наети стажанти по програма „Старт на кариерата": жени - 19, мъже - 8 ; наети стажанти – студенти: жени - 9, мъже - 4; повишени служители: жени - 37 , мъже - 15	Брой обявени конкурси, наети служители, стажанти, повишения, равен достъп до възможности за кандидатстване за работа и за издигане в кариерата, прозрачни конкурси	Създадена благоприятна среда за работа. Намаляване на различията по признак пол и дискриминацията по признак пол	Не се идентифицират рискове за неизпълнение
Сформирана междуведомствена РГ за разработване на План за действие за изпълнение на Заключителните препоръки на Комитета на ООН за премахване на дискриминацията срещу жените, отправени към България по време на 52 та му сесия през юли 2012 г.	Разработен и приет от МС План за действие за изпълнение на отправените препоръки към България във връзка с прилагането на Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените.	МТСП и други отговорни институции, неправителствени организации	Разработен план със съответния график на изпълнение.	4 заседания на РГ	Разработен план и изпълнение на мерките в съответствие с графика на изпълнение.	
Стартиране на процес по актуализиране на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете 2009-2015 г.	Актуализирани национални приоритети в дългосрочен план	МТСП	Разработен проект на актуализирана стратегия	Преразгледани приоритети в съответствие със социално-икономическата реалност	Подобрени са някои от показателите на България в областта на равенство между половете	Не се идентифицират рискове за неизпълнение
Координация и мониторинг на изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (2009-2015 г.)	Изпълнение на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (2009-2015 г.)	МТСП, НПО	Прилагане на националната политика за равенство между половете	12 проведени срещи и мероприятия	Подобрени са някои от показателите на България в областта на равенство между половете	

Приемане на Национален план за действие за прилагането на Резолюция 1325 на Съвета за сигурност на ООН като основен стратегически документ в областта на сигурността и отбраната относно специфичните последици от въоръжените конфликти по отношение на жените и ролята на жените за изграждането и поддържането на международния мир и сигурност.	Финализиране и прилагане на национален документ относно специфичните последици от въоръжените конфликти по отношение на жените и ролята на жените за изграждането и поддържането на международния мир и сигурност.	МВнР МО МВР МТСП	Изготвен първоначален проект на НПД.	Проект на НПД на етап предварително съгласуване.	Демонстриране пред партньорите от ООН, ЕС, НАТО и др. международни организации на споделянето на общи ценности и принципи и прилагане на съответните политики.	
Провеждане на регулярни месечни семинари, неформални срещи и културни дейности между жените-бежанки и техните деца за разясняване правата им от НПО-партньорите и обучените от тях социални медиатори на ДАБ при МС.	„Отваряне“ на „Затворения модел“ на съществуване на жените-бежанки и техните деца чрез включването им в културни, трудови, кулинарни и образователни срещи и семинари. Обучения.	Държавна агенция за бежанците (ДАБ) при МС, НПО, МЗ. Партньори: ДАЗД, МТСП	Обучени 10 медиатори от БЧК по ГП на ЕБФ, които извършват медиаторство с търсещите закрила, вкл и разясняване правата и задълженията им в България. Обслужват постоянно, ежедневно чужденците. Съдействат за издаване на служебни бележки за здравно осигуряване в НАП и др. Съдействат на деца-бежанци и родителите им. На всички преминали през НПИБРБ (2011-2013) през 2013 г. (119 бежанци и техните деца), както и на търсещи закрила.	Преодоляване на предразсъдъци и практики спрямо жените – бежанки и децата-бежанци. Преминаване от първоначалната адаптация към пълна интеграция на жените-бежанки и децата-бежанци в българската среда.		
Инициране на нормативни промени за включването на принципа на равнопоставеност на половете в познавателните книжки, учебниците и учебните помагала чрез балансирано представяне на участието им в сферите на обществения, социалния, политическия и културния живот.	Въвеждане на принципа на равнопоставеността на половете в учебните материали.	МОН	Брой учебни мателиали, в които е въведен принципът на равнопоставеността на половете.	Популяризиране на принципа на равнопоставеността на половете.		Организационен риск
РАЗДЕЛ I I. РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ						
Организиране на бизнес форуми за жени-предприемачи от България и др. страни от Дунавския регион Организиран Трети международен форум на женското предприемачество съвместно и Осми международен форум на Danube Net.	Осъществяване на преки бизнес контакти между български и чуждестранни фирми, ръководени от жени, повишаване информираността на предприятията относно възможности за търговско-икономическите бизнес контакти.	ИАНМСП	Осъществени двустранни бизнес срещи. Повишен експортен потенциал на предприятия, ръководени от жени .	Над 130 български и чуждестранни участника във форума. Проведени над 150 двустранни срещи	Постигнати договорености за бизнес партньорство	Н//П

Съвместно с асоциациите на жени предприемачи организиране на обучения за насърчаване на интернационализация на българските предприятия, в т.ч. и тези ръководените от жени. Проведени са въвеждащи обучения, информационни семинари и специализирани секторни семинари.	Създаване на възможности за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при вземането на решения на жените и мъжете и стимулиране на равнопоставеността във всички сфери на обществения, икономичекия и политическия живот на страната	ИАНМСП	Подобрена подготовка и квалификация на жени- предприемачи. Повишен експортен потенциал на предприятия, ръководени от жени Създадени условия за равнопоставено участие на половете в икономическия живот	Общо проведени обучения – 44 бр., от които 20 въвеждащи обучения с 379 участници, 12 информационни семинари с 265 участници, 12 специализирани секторни семинари с 273 участници.	Повишен външнотърговски капацитет на предприятия, ръководени от жени	Н//П
Разработване на анализ на състоянието на женското предприемачество в България	Разработен е анализ на състоянието на женското предприемачество в България в рамките на „Изследване на предприемачеството и перспективите за развитие на иновациите в МСП (2012-2013) по поръчка на Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средни предприятия (ИАНМСП) и публикуван на сайта на агенцията.	МИЕ				
Привличане и задържане на мъжете в учителката професия, чрез възможностите за квалификация и кариерно развитие.	Постигане на по-добър баланс на половете в упражняването на учителската професия	Министерство на образованието, младежта и науката	Брой и видове предоставени възможности за квалификация и кариерно развитие	Повишен брой мъже в учителската професия		Липса на интерес и мотивация
Подкрепа за жените от селските райони	Подпомагане включването на жени от селските райони в развитието	Джендър проект в България /ДПБ/	Създадена уеб страница www.bg-word.org на Националната мрежа на жени работещи за развитието на селските райони	Брой членове	Брой материали качени, обсъдени	Поддържа се на доброволни начала
РАЗДЕЛ III. ПО-ДОБРО СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ, ЛИЧНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ						
Схема „Отново на работа”	Целта на схемата е да се постигне по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот за заети родители на малки деца от 0 до 3-годишна възраст. Операцията има следните	Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Агенция по заетостта (АЗ)	Към 31.12.2013 г. 1. Брой подадени заявления от родители – 683; 2. Брой безработни лица, включени в обучение – 720, от тях жени - 686; 3. Брой безработни лица, включени в заетост – 1190, от тях жени - 1136.	Индикатори – за 2013 г. 1. Общ брой заявления, подадени от родители на малки деца – 1 000; 2. Общ брой безработни лица, включени в обучения – 1 200 лица.	Индикатори – за 2013 г. Минимум 1 000 родители, завърнали се на работа благодарение на осигурена грижа за техните деца от безработни лица.	1. Рязко намаляване на раждаемостта 2. Повишаване нивото на безработица сред родителите на малки деца.

	задачи: Първо, осигуряване на качествена грижа за деца от 0 до 3-годишна възраст, и двамата родители на които са заети. Второ, създаване на условия за завръщане в заетостта на родители на малки деца. Очакваните резултати от операцията за целия период на нейното изпълнение са общо 4 500 безработни лица да бъдат включени в обучения за придобиване на ключови компетентности и да бъдат създадени общо 4 000 работни места за безработни лица, осигуряващи грижа за децата на работещи родители.			3. Общ брой безработни лица, включени в заетост – 1 000 лица.		
Съгласно чл.53 от ЗНЗ Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица– самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст	Мярката има за цел да се подпомага съчетаването на семейния и професионалния живот на лица от неравнопоставените групи на пазара на труда. Съгласно разпоредбата на чл. 53 от ЗНЗ за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица – самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта за работа на пълно или непълно работно време, на работодателя се предоставят средства за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца.	Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Агенция по заетостта (АЗ)	Към 31.12.2013 г. на работа по мярката са постъпили 339 лица, от тях жени - 321.	Брой лица постъпили на работа	Намаляване на броя безработни майки (осиновителки) и самотни рдители (осиновители)с деца до 3 -годишна възраст	Липса на организационен, финансов и човешки ресурс
чл. 53а Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст	Мярката осигурява подкрепа за съчетаването на семейния и професионалния живот на безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст. За всяко разкрито работно място, на	Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Агенция по заетостта (АЗ)	Към 31.12.2013 г. на работа по мярката са постъпили 351 лица.	Брой лица постъпили на работа	Намаляване на броя безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст.	Липса на организационен, финансов и човешки ресурс

	което са наети безработни майки (осиновителки) с деца от 3- до 5-годишна възраст, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта на пълно или непълно работно време, на работодателя се предоставят средства за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца. Освен това работодателят има право да предложи обучение за придобиване на професионална квалификация на наетите лица. За лицата, включени в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална организация, на обучаващата институция също се предоставят средства.					
Насърчаване на работодатели за наемане на младежи до 29 г. - жени и мъже с трайни увреждания и насърчаване на младежи до 29 г. с трайни увреждания, за участие по Програмите за активни политики на Агенция за хората с увреждания	Активно участие на работодатели; младежи - жени и мъже до 29 г. с трайни увреждания с цел интеграцията им.	Агенция за хората с увреждания/АХУ/	4 бенефициента- лица с трайни увреждания, от които 3 мъже и 1 жена са стартирали самостоятелна стопанска дейност; 16 младежи до 29 г. с трайни увреждания, от които 6 мъже и 10 жени са наети в обичайна и специализирана работна среда.	Брой бенефициенти - младежи до 29 г. възраст - жени и мъже с трайни увреждания; Брой наети от работодател младежи до 29 г. с трайни увреждания	Повишен брой на заетите бенефициенти и наетите младежи до 29 г. с трайни увреждания, чрез участие по програмите на АХУ	
Гарантиране използването на законовата възможност за установяване на плаващо работно време, което ще благоприятства семействата по отношение предоставянето на грижи за всички зависими членове от семейството – деца, ученици и др.	По-добро съвместява-не на професионалния и семейния живот.	Всички отговорни институции.	Мярката за установяване на плаващо работно време се прилага съгласно Вътрешните правила за организация на работата и контрола по спазване на установеното работно време на служителите на МОСВ и съгласно чл. 52 от Устройствения правилник на МОСВ. Мярката се прилага от всички служители на министерството и за изпълнението ѝ следят преките ръководители .	Брой служители, които са се възползвали от законовата възможност.	По-добро съвместяване на професионалния и семейния живот	Липса на организа-ционен и човешки ресурс.
Гарантиране използването на законовата възможност за установяване на плаващо работно време, което ще благоприятства семействата по отношение	По-добро съвместяване на професионалния и семейния живот	Всички отговорни институции	Предвид спецификата на дейност в МВР, тази възможност не е заложена в ЗМВР. За държавните служители в МВР, извън тези, които работят във вредни условия и работещите на смени, се установява	Брой служители, които са се възползвали от законовата възможност.	По-добро съвместяване на професионалния и семейния живот	

предоставянето на грижи за всички зависими членове от семейството-деца, ученици и др			ненормиран работен ден. Те са длъжни при необходимост да изпълняват служебните си задължения и след изтичане на редовното работно време (чл. 211 от ЗМВР).			
РАЗДЕЛ IV. НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОТО УЧАСТИЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ						
Гарантиране на равни възможности на мъжете и жените, чрез прилагане на принципа за равнопоставеност на половете, при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на секторните министерства, както и в управлението на регионално и местно ниво.	Прилагане на принципа на равноспоставеност на половете	Всички институции	Наети 4 младежа и 12 девойки на стаж по 2 процедури по Програма „Старт в администрацията"	4 младежа и 12 девойки успешно преминали/преминават стаж по програмата		Не се идентифицират рискове за неизпълнение
Осигуряване на равни възможности на жените и мъжете при подбор на кадри и кариерно развитие на служителите в дипломатическата служба.	Отчитане на принципа на равнопоставеност на половете при подбора и кариерното развитие на служителите.	МВнР	Равнопоставено участие на жените и мъжете в дипломатическата служба.	48.2% от служителите в дипломатическата служба са жени, в т.ч. сред служителите с дипломатически ранг - 41.1%.		
Поддържане и актуализиране на данни за публикуване на информационни материали за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в Република България на страницата на Европейската комисия.	Мониторинг	МТСП	Публикувани данни за участието на жените в управлението на публичната администрация в България на страницата на WMID база данни за 2013 г.	Анализ и планиране на политиката за равнопоставеност на половете	Липса на ресурс: времеви, човешки, организационен ресурс	В рамките на бюджета на МТСП
Създаване на филиал представителство на мрежата на жените полицейски служители в Югоизточна Европа (WPON)	Насърчаване на равното участие на жените полицейски служители в процесите на вземане на решения	МВР Партньори: WPON, Международната мрежа на жените полицайки – IAWP и SEPCA	Дейността не е изпълнена поради липса на финансиране.	Създаден филиал (представителство) Участия в заседания на Съвета за социално сътрудничество в МВР	Представителство на жените полицейски служители в Съвета за социално сътрудничество на МВР.	Дейността не е изпълнена поради липса на финансиране.
РАЗДЕЛ V. ДОСТОЙНСТВО, НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНОСТТА И ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА						
Актуализиране и преиздаване на Справочника със съвети към пострадалите лица за получаване на бърза и ефективна защита в случаи на домашно насилие	Подобряване на осведомеността на потенциални жертви на домашно насилие	МВР Партньори: МП, МЗ, ДАЗД, МОН, АСП и неправителствени организации	Дейността не е изпълнена поради липса на финансиране.	Актуализиран и преиздаден Справочник със съвети към пострадалите лица за получаване на бърза и ефективна защита в случаи на домашно насилие.	По-добра превенция.	Дейността не е изпълнена поради липса на финансиране.

Обучения на полицейски служители за работа с жертви на домашно насилие.	Повишаване на професионалната квалификация на полицейските служители.	МВР Партньори: МП и неправителствени организации	Обучени са 133 полицейски служители в цялата страна.	Обучения на полицейски служители за работа с жертви на домашно насилие.	Повишаване на професионалната квалификация на полицейските служители	
Реализиране на информационни кампании за превенция на домашното насилие.	Провеждане на информационни кампании за разясняване на правата на жертвите на домашно насилие в областите Видин, Кюстендил, Ловеч и Монтана.	НПО Партньори: МП, МВР, МЗ, МОМН, ДАЗД и МТСП	Реализирани са информационни кампании за превенция на домашното насилие.	Проведени информационни кампании и дейности по превенция на трафика на хора и закрила на жертвите сред жени, мъже и деца.	Брой реферирани и защитени жертви на трафик.	
Реализиране на дейности по Норвежкия финансов механизъм 2009-2014 в изпълнение на програма 29 „Домашно насилие, основано на полов признак".	Осъществяване на информационна кампания. Разработване и внедряване на автоматизирана информационна система за автоматизирана обработка на данните за случаи на домашно насилие в страна. Разработване и апробиране на система за подготовка и квалификация на служителите в МВР, работещи по превенцията и интервенцията при случаи на домашно насилие, основано на пола; Изграждане на стаи за провеждане на работа с лица, преживели насилие.	МВР Партньори: Съвета на Европа; МП, МЗ, МОМН, ДАЗД и МТСП	На 15 ноември 2013 г. в гр. София е проведена конференция за официалното откриване на програма BG 12 „Домашно насилие и насилие, основано на полов признак", финансирана от НФМ 2009-2014 г. МВР е програмен оператор и участник в предварително дефиниран проект „Подобряване на националната правна рамка в съответствие със стандартите на Съвета на Европа и укрепване на капацитета на компетентните институции, участващи в случаи на домашно насилие и насилие, основано на полов признак".	1. Проведени информационни кампании. 2. Разработена автоматизирана информационна система. 3. Разработена и апробирана система за обучение.	Внедрена автоматизирана информационна система. Брой обучени полицейски служители по посока разпознаване на жертвите и работа с лицата, преживели домашно насилие, основано на пола, с използване на вече разработената система за подготовка и квалификация; Брой изградени стаи	
Поддържане на единния европейски хармонизиран телефонен номер за информиране, консултиране и помощ на деца 116-111	Ранно идентифициране на деца в риск, както и предприемане на адекватни мерки за закрила и грижи.	ДАЗД	Приети повиквания – 10 4535	Брой подадени сигнали за деца в риск към отделите за закрила на детето – 408.	Общ брой проведени консултации с деца – 18 003; брой консултации на момчета - 7 494; брой консултации на момичета - 10 509.	Претовареност на телефонната линия и заетост на консултантите
Подобряване на ефективността на закрилата на децата-жертви на насилие, трафик и експлоатация	Мониториране изпълнението на Координационния механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца-жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция. Приложение на Координационния механизъм	ДАЗД	През 2013 г. ДАЗД е работила по **135** случая съгласно Координационния механизъм за реферирање и обгрижване на непридружени български деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина. **73 момичета и 62 момчета** са станали жертва на явлението трафик на хора с цел трудова или сексуална експлоатация или са били жертви на миграционните процеси, породени от	135 случая, 73 момичета, 62 момчета, 112 предложения за налагане на мярка по чл. 76 а от ЗБЛД	През 2013 г. Председателят на ДАЗД предложи на министъра на вътрешните работи налагане на мярка по чл. 76 а от Закона за българските лични документи за **112 деца,**	Не се идентифицират рискове за неизпълнение

	за реферирање и обгрижване на непридружени деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина.		икономическата криза; **94 деца** са репатрирани от страни-членки в България, от които **45 момичета** и **49 момчета.**		от които **56 момичета и 56 момчета**.	
Активно включване на децата при формирането и изпълнението на всички политики, свързани с техните права и отговорности, включително политиката за равнопоставеност на половете.	Популяризиране на проблематиката свързана с равнопоставеност на половете пред Съвета на децата към ДАЗД	ДАЗД	38 деца, представители от цялата страна, от които 20 момичета и 18 момчета	1 заседание на Съвета на децата По време на заседанието на Съвета на децата в гр. Пловдив, бяха обсъдени темите за толерантността и дискриминацията, особено в училищна среда. На заседанието присъстваха 38 деца.	През 2013 година на вниманието на Съвета на децата беше представена адаптираната за деца версия на трети, четвърти и пети консолидиран доклад за изпълнението на ангажиментите на Р България по Конвенцията за правата на детето. Беше подготвен и въпросник, напр. въпрос „Смятате ли, че всички деца в България имат равни права и възможности?" Преобладаващото мнение е, че всички деца имат равни права и възможности, но се наблюдава различно поведение на възрастните, свързани с материалното положение и социалния статус. Не е посочена разлика в отношението, основано на пола.	Липса на финансиране от страна на бюджета на ДАЗД
Обучения на полицейски служители за работа с жертви на домашно насилие.	Повишаване на професионалната квалификация на полицейските служители	Министерство на вътрешните работи (МВР) Партньори: МП и неправителствени организации	Проведени обучения на полицейски служители за работа с жертви на домашно насилие	Повишена професионална квалификация на полицейските служители		
Реализиране на информационни кампании за превенция на домашното насилие.	Провеждане на информационни кампании за разясняване на правата на жертвите на домашно насилие в областите Видин, Кюстендил, Ловеч и Монтана.	НПО Партньори: МП, МВР, МЗ, МОМН, ДАЗД и МТСП	Реализирани информационни кампании за превенция на домашното насилие	Проведени информационни кампании за разясняване на правата на жертвите на домашно насилие		

Създаване на национален координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие	Синхронизиране на междуведомствените действия при случаи на домашно насилие	Министерство на правосъдието/работна група към МП	Съставен последен вариант на текста на Координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие	Съставен последен вариант на текста на Координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие		
В срок до 15 април 2013 г. да бъде обявен конкурс за финансиране на проекти на програмите и обучението по чл. 6, ал. 7 от Закона за защита от домашно насилие.	Със Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година по бюджета на Министерството на правосъдието да се определят средства за финансиране на проекти на юридически лица с нестопанска цел	- МП; - МВР; - МТСП - МФ; - в партньорство с НПО, регистрирани по реда на чл. 18, ал. 2 от ЗСП и по реда на чл. 45 от ЗЮНЦ, които работят за защита на лицата, пострадали от домашно насилие и осъществяват дейности за разработване и изпълнение на различни програми за превенция и защита от домашно насилие	В изпълнение на възложените функции на министъра на правосъдието по Закона за защита от домашно насилие и на правилника за неговото прилагане, който в гл.III регламентира подробно условията и реда за финасиране на програмите и обученията в областта на домашното насилие, беше обявен конкурс с определен срок за подаване формуляри за участие и представяне на проектни предложения от 29.04.2013 г. до 14.06.2013 г. В одобрените от министъра и обявени Насоки за кандидатстване по чл. 6, ал.7 от ЗЗДН бяха определени следните дейности за финансиране на проекти за 2013 г.: 1. Предоставяне на психологическа, социална и правна подкрепа на пострадали от домашно насилие и на извършители на домашно насилие, включително и чрез национална телефонна линия. (През 2013 г. предимство се даде на проекти, насочени към работа с извършители на домашно насилие). 2. Провеждане на кампании срещу домашното насилие в регионите Кърджали, Смолян, Търговище и Шумен. (Мотиви за избора: по-пълно обхващане на територията на страната - със смяната на регионите всяка година се цели да се постигне всеобхватност и достигане до всички населените места; нисък брой издадени съдебни заповеди за защита; липса на ЮЛНЦ, предоставящи психологическа, социална и правна подкрепа на пострадали и извършители на домашно насилие и предполагаема по-ниска степен на обществена чувствителност към домашното насилие).	Конкурсната процедура приключи на 12.12.2013 г., когато със заповед на министъра на правосъдието бе одобрено финансирането на проекти общо в размер на 200 000 лв. (двеста хиляди лева).	Съгласно зададените критерии, финансиране по процедурата беше одобрено за 10 проекта, а на 11 проекта беше отказано финансиране . В края на месец декември 2013 г. се сключиха договори с 8 юридически лица с нестопанска цел, една организация се отказа от финансиране и с една организация в момента се уточняват клаузи по договора.	Отказване от финансиране от страна на НПО, изпадане в невъзможност да бъдат изпълнени дейностите по даден проект
Подобряване на ефективността на закрилата на децата-жертви на насилие, трафик и експлоатация	Мониториране изпълнението на Координационния механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца-жертви или в риск от насилие	Държавна агенция за закрила на детето (ДАЗД)	Описани в отчет, предоставен от НКБТХ	Брой случаи	Брой случаи на деца по Координационния механизъм за реферирание и обгрижване на	Не се идентифицират рискове за неизпълнение на мярката

	и за взаимодействие при кризисна интервенция Приложение на Координационния механизъм за реферирање и обгрижване на непридружени деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина				непридружени деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина	
РАЗДЕЛ VI. ПРЕМАХВАНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА МНОЖЕСТВЕНАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ						
Осъществяване на мониторинг по сигнали, препратени по компетентност от институции и организации, работещи по равнопоставеността на жените и мъжете, до Съвета за електронни медии, за предавания, съдържащи данни за прояви на представяне на стереотипи и аудио-визуално съдържание в нарушение на добрите практики за равнопоставено представяне на половете в медиите	Равнопоставено представяне на половете в медиите	СЕМ	Брой проверки по сигнали В СЕМ са постъпили 5 жалби от гражданивъв връзка с излъчваната докъм средата на м. януари 2013 г. реклама на продукта “Булка чийз” - сексуални стереотипи	Подобряване качеството на медийните послания по отношение равнопоставеността на половете		
Периодично наблюдение с последващ анализ на тенденциите в профилирани програми на доставчици на медийни услуги, насочени към преобладаваща женска или мъжка аудитория, внушаващи едностранчиви поведенчески, социални модели по отношение неравнопоставеността на жените и мъжете	Мониторинг и анализ Извършено е фокусирано наблюдение с последващ анализ на резултатите в периода 28 март 2013 – 10 април 2013 г. на програми с общ и със специализиран профил (lbTV Lady и Фиеста тв)	СЕМ	Брой наблюдавани и анализирани програми Общ брой наблюдавани програми – 13, от тях – 11 телевизионни, 2 радиопрограми	Подобряване качеството на медийните послания по отношение равнопоставеността на половете Изводи от извършеното наблюдение: доставчиците на медийни услуги прилагат подход на равнопоставеност на половете; с малки изключения, повечето от предаванията са насочени към двата пола; жените-гости в предаванията са канени в качеството им на експерти; не са установени сексистки стереотипи в предавания и в търговски съобщения		
Проект Minority Realities in the News EuropeAid/131141/C/ACT/MULTI -	Повишаване чувствителността на обществото по темите равнопоставеност на половете и недискриминация	Джендър проект в България /ДПБ/	10 журналисти от български медии включени в онлайн курс по проблемите на малцинствата в страните извън ЕС в джендър аспект	8 завършили успешно и поканени за продължаване обучението на терен в Уганда и Тайланд	Брой Статии, които ще напишат през 2014 година	

Проект на МТСП „От теб зависи: изхвърли дискриминацията от употреба“ по програма ПРОГРЕС на ЕС JUST/2012/PROG/AG/AD/3711	Проектът е насочен към противодействие и превенция на дискриминацията по всички признаци. При работата с екипите, които работят с децата в институционална грижа, се отчита с особено внимание полът като пресечна точка на дискриминацията по всички останали признаци.	МТСП	Проектът се изпълнява през 2013 -2014 г.	160 достигнати чрез проектните дейности хора от целевите групи през 2013 г.	Подобрена социална среда и разбиране на ползите от недискриминацията	
РАЗДЕЛ VII. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ДОБРИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО						
Провеждане на обучения на полицейски служители в изпълнение на проект „Европейска полиция и човешки права”	Прилагане на разработената пилотна методология за обучение на обучители „Спазване на човешките права с фокус върху недопускане на дискриминационно отношение в полицията”	МВР Партньори: Български хелзинкски комитет; Център за изследване на демокрацията и Комисията за защита от дискриминация	Проекта стартира през месец септември 2011 г. и приключи през м. февруари 2013 г., като са изпълнени всички планирани дейности.	Създадена мрежа от обучители. Проведени обучения.	Брой обучени служители.	
Международна експертна кръгла маса на тема „Обмен на добри практики във връзка с прилагането на конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените“, проведена в Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ) на 31 май 2013 г., организирана съвместно от МОЦ на МОТ, МТСП и ЦРЧРРИ.	Изграждане на капацитет	Организирана съвместно от МТСП, МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ.	52 участници от различни институции и държави, включително чрез интерактивни средства, за тези, които нямаха възможност да пътуват	Повишен капацитет и чувствителност по отношение на прилагането на Конвенцията CEDAW.	52 мата участници са поели ангажимент за разпространение на посланията и знанията на принципа на снежната топка	

Участие в международни дейности по въпросите на равнопоставеността на децата-бежанци, включително и непридружените непълнолетни и малолетни.	Продължение на добрата практика с доброволци от Си Ви Ес – България при Каритас – София от международната инициатива на доброволчеството „Каравана на мира“ и „Пътуващ лагер“ с международно участие по инициативи на Си-Ви-Ес-България и Каритас-София“ през 2012 г.	Държавна а генция за бежанците (ДАБ) при МС, НПО Партньори: ДАЗД и МТСП	1.През първото полугодие на годината бяха проведени пешеходни обиколки на забележителностите на гр.София - нова съвместна инициатива на ИЦ на ДАБ и сдружения „Фрий София Тур“ и „Мулти култи колектив“ като са използвани гид арабист, както и гид на френски и английски език – винаги с придружаващи лица от страна на ДАБ. 2.В изпълнение на дейности за културна адаптация и социална ориентация на деца - бежанци са предприети дейности за подобряване на микроклимата в училищата. Проведени са часове по толерантност в 66 СОУ „Филип Станиславов“ по изготвен проект съвместно с доброволци от Си Ви Ес – България. 3.Съвместно с „Мрежа Хлебни къщи“ се осъществиха няколко прояви „Месене на хляб и междукултурно взаимодействи“като последната беше в Центъра за култура и дебат „Червената къща“ на Световния ден на бежанеца. В мероприятията общо взеха участие 30 възрастни бежанци, вкл. жени-бежанки и 30 деца-бежанци.	Ефективна интеграция на децата-бежанци в Република България.		
Координиране на изработването на становища по въпроси, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете от дневния ред на международни организации с компетенции с тази сфера (Общото събрание на ООН, вкл. Трети комитет, Съвета по правата на човека, Комисията по положението на жените, Структура на ООН за равенство между половете и овластяване на жените „ООН Жени“, ОССЕ, Съвета на Европа и др.).	Активна позиция на България по въпросите на равнопоставеността на половете в международен план. Адекватно представяне на националната политика в тази област.	МВнР	Своевременно изготвени становища и информации в добра координация между институциите.	Съгласувани позиции на България за сесиите на Трети комитет на ОС на ООН и КПЖ; направени изказвания на сесии на ИКОСОС и СПЧ, предоставени информации, отговори на въпросници и др.	Утвърждаване на авторитета на България като държава с активна политика и значителен напредък в областта на спазването на правата на жените и равнопоставеността на половете.	
Реализиране на международен проект на тема **„Ролята на жените в сигурността и отбраната”**	Насърчаване на равното участие в процесите на вземане на решения в отбраната	МО	Проектът е в основната група на водещи проекти на НАТО по инициативата „Интелигентна отбрана“. Реализирана Международна конференция на НАТО София 2012 под патронажа на президента на Република България	• В мероприятието участие взеха високо поставени политически и военни представители от 17 страни-членки на НАТО, 5 страни-партньори и неправителствени организации.	Министерство на отбраната чрез инициативата „Процес на срещи на министрите на отбраната от Югоизточна Европа” - SEDM е водеща държава в прилагането	Административен риск

				• Създаден е сайт на проекта, с директен линк от основния сайт на МО.	на политиките за равнопоставеността в регионалното сътрудничество в Югоизточна Европа.	
Реализиране на проект в рамките на Югоизточна Европа на тема „**Изграждане на интегритет/ Building Integrity (BI)**[4]".		МО	България заедно с Норвегия и международния секретариат на НАТО са съпредседатели на проекта	• Проекта е официално одобрен от министрите на отбраната в процеса SEDM на срещата им в Сараево, през октомври 2012 г Среща за представяне на проекта с посланиците на страните-партньори от „Процес на срещи на министрите на отбраната от Югоизточна Европа" и посланиците на страните-донори към Доверителния фонд на НАТО в Брюксел, Главната квартира на НАТО	Министерство на отбраната чрез инициативата „Процес на срещи на министрите на отбраната от Югоизточна Европа" - SEDM е водеща държава в прилагането на антикорупционните политики в регионалното сътрудничество в Югоизточна Европа	Административен риск
Мониторинг, проучване и анализ на равнопоставеността при кариерното развитие на жените и мъжете във въоръжените сили (ВС)	Мерките не са ограничени във времето. Срок за изпълнение - ПОСТОЯНЕН	МО	Подготвен годишен доклад за Комитета на НАТО по равнопоставеността	Въпреки трансформационните планирани промени през 2013 г. във въоръжените сили процентът на участие на жените е постоянен		Административен риск
Поддържане и актуализиране на база данни за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения (мениджърски/командирски позиции) и участие в мисии на ООН, ЕС, НАТО, ОССЕ и др. международни организации, извън територията на страната.	Мерките не са ограничени във времето. Срок за изпълнение - ПОСТОЯНЕН	МО	Подготвен годишен доклад за Комитета на НАТО по равнопоставеността	Разкрита гореща телефонна линия в Министерство на отбраната за сигнали, жалби и оплаквания от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия		Административен риск
Съвместни инициативи и проекти на МО с неправителствени организации относно въвеждането на Интегриран подход за равно третиране (Gender mainstreaming) в политиките, обучението и подготовката, планирането и прилагането, включително в нормативната уредба във всички нива и области на въоръжените сили (ВС).	Мерките не са ограничени във времето. Срок за изпълнение - ПОСТОЯНЕН	МО	Постигнат активен диалог на политическото ръководството на МО с неправителствените организации	Реализиране на срещи по конкретни проблемни теми и въпроси.	Разрешаване на поставените проблемни теми и въпроси.	Административен риск

[4] интегритет трябва да се разбира като откритост, прозрачност, честност, почтеност

Задълбочаване на сътрудничеството на България с международните мониторингови механизми в областта на правата на човека с цел адекватно представяне на политиката на страната ни по въпроси, свързани с насърчаването на равнопоставеността на жените и мъжете и спазването на правата на жените.	Представяне на предприетите мерки и постигнатия напредък в прилагането на Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените.	МВнР		Издигната българска кандидатура за член на Комитета за премахване на дискриминацията по отношение на жените /CEDAW/ за периода 2015-2018 г.; започнала дипломатическа кампания за набиране на подкрепа. Предоставени становища и отговори по индивидуални жалби пред CEDAW.	Утвърждаване на авторитета на България като държава с активна политика и значителен напредък в областта на спазването на правата на жените и равнопоставеността на половете.	
Информационно проучване и популяризиране на добри европейски практики в медийната регулация	Информационно проучване и популяризиране чрез сайта на СЕМ и срещи с представители на доставчици на медийни услуги	СЕМ	Брой публикации на сайта на СЕМ На заседание на СЕМ са представени 2 проучвания: сравнителен анализ на образа на жената в рекламите в страните-членки на ЕС и в България – материал, съдържащ практики на европейски страни, казуси и решения във връзка с дискриминация на жените и използването на стереотипи. 2. 2.Проектопредложения, изработени на база опита на медийните регулатори, членове на РЕФРАМ.	Подобряване качеството на медийните послания по отношение равнопоставеността на половете Членовете на СЕМ и инспекторите са запознати с европейски медийни практики в медийната регулация, които да послужат за дебат при бъдещи срещи на Съвета с доставчици на медийни услуги и с други заинтересовани страни.	Организационен риск	
Участие на Министерството на културата в международни дейности по въпросите на равнопоставеността на половете в сферата на културата при изпълнение или актуализиране на международни програми за сътрудничество.	Да започне обмен на информация по проблема чрез възможностите на международни форуми в различни формати	МК	Сътрудничество в рамките на ЮНЕСКО за подготовката на доклад по темата	МК участва в анкети и запитвания на ЮНЕКО.	Повишаване на знанията и промяна в нагласите по отношение на значимостта на това право в сферата на културните права	Докладът е в процес на подготовка
Регулярно захранване с актуална информация на Интернет страницата за равнопоставеността на жените и мъжете към уеб страницата на Министерството на труда и социалната политика.	Повишаване на информираността и чувствителността на обществото към проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете	МТСП	Брой актуализации	Повишена информираност по въпросите на насърчаване на равнопоставеността	Недостатъчен кадрови капацитет и финансов ресурс	В рамките на бюджета на МТСП.
Създаване на мобилни групи от учители-обучители за формиране на пренос на знания за европейско гражданство, основано на зачитането на правата на човека и демокрацията.	Повишаване на информираността основана на зачитането на правата на човека и демокрацията.	Министерство на образованието, младежта и науката	Брой мобилни групи	Повишена информираност и чувствителност по зачитане на правата на човека.	Липса на финансов и човешки ресурс.	В рамките на бюджета на МОМН.