МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ДОКЛАД

ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ ЗА 2016 Г.

гр. София
2017 г.

“Да виждаш нещата такива, каквито са, е лесно.
Силата е в това да можеш да ги промениш.”

ВЪВЕДЕНИЕ:

Равенството между половете е основен принцип и обща ценност на Европейския съюз, както и една от неговите основни цели. С течение на времето законодателството, развитието на съдебната практика и измененията в Договорите засилиха ключовото значение на равнопоставеността на жените и мъжете за постигане на социална справедливост и сближаване, устойчив, интелигентен и приобщаващ икономически растеж.

Европейският съюз се основава на набор от ценности, включително равенството, и насърчава специално равенството между мъжете и жените (член 2 и член 3, параграф 3 от ДЕС). Цели в този дух са залегнали и в член 21 от Хартата на основните права.

От друга страна, член 8 от Договора за функционирането на ЕС възлага на Съюза задачата във всички свои дейности да полага усилия за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.

Принципът, съгласно който мъжете и жените следва да получават равно заплащане за равен труд, е заложен в европейските договори от 1957 г. насам (днес: член 157 от ДФЕС). Освен това член 153 от ДФЕС позволява на ЕС да действа в по-широката сфера на равните възможности и равното третиране в областта на заетостта и труда. В тази рамка член 157 от ДФЕС позволява и прилагането на позитивни мерки за овластяване на жените, които не се считат за дискриминация.

Регламентирана е също възможност (член 19 от ДФЕС) за приемане на законодателство, насочено към борба с всички форми на дискриминация, включително на основата на пола. На основание членове 79 и 83 от ДФЕС е прието законодателство срещу трафика на хора, по-специално на жени и деца, а програмата „Права, равенство и гражданство“ наред с другото финансира мерки, допринасящи за премахване на насилието срещу жени, въз основа на член 168 от ДФЕС.

Европейският парламент също винаги е бил ревностен защитник на принципа на равенство между мъжете и жените.

За напредъка на всяко общество е необходимо осигуряване на равнопоставеност на жените и мъжете, пълноценна реализация във всички области, равен достъп до ресурси, недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола, пълноправно и ефективно участие във вземането на решения, мобилизиране на потенциала и таланта на всички.

Равнопоставеността на жените и мъжете е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешки права. Интегрирането на принципа на равнопоставеност на половете във всички политики е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото, тъй като засяга всички области на живота.

Стратегическа цел на политиката е да насърчава равнопоставеност на жените и мъжете, като предотвратява и премахва дискриминацията, основана на пола. Политиката по равнопоставеност на жените и мъжете се основава на принципите на: равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот; равен достъп на жените и мъжете до ресурси; равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола, и балансирано представителство на жените и мъжете в органите, вземащи решения.

Република България провежда последователна политика по равнопоставеност на жените и мъжете, която е съобразена с националната специфика и ангажиментите по международни договори, по които е страна, вкл. като страна - членка на Европейския съюз. В последните години България преразгледа политиката за равнопоставеността на мъжете и жените като един от основните фактори за устойчив растеж.

Правовите гаранции за равнопоставеност и равно третиране на жените и мъжете се съдържат в действащото българско законодателство – Конституция на Република България, Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, Закон за защита от дискриминация, Закон за социално подпомагане, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за борба с трафика на хора, Закон за защита от домашното насилие, Закон за държавния служител и редица други специални и секторни закони.

Приетият през 2016 година **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете** е още една стъпка напред към видимата промяна. Той регламентира институционалния механизъм за равнопоставеност на жените и мъжете в България и предвижда гаранции за равнопоставеност чрез прилагането на дългосрочна държавна политика.

В Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г. са посочени мерки за създаване на условия за равнопоставеност на жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот; равно третиране и недопускане на дискриминация, като:

- Изграждане на устойчива институционална среда и работещи механизми за провеждане на ефективна държавна политика по равнопоставеност на жените и мъжете;
- Създаване на гаранции за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равнопоставено участие при взимането на решения на жените и мъжете с оглед на успешната им личностна и социална реализация;
- Ефективно участие в изпълнението на национални, европейски и международни ангажименти на Република България по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете и недискриминацията.

Целенасоченото намаляване на разликите в заплащането по пол при положен равностоен труд, реализацията на жените на пазара на труда, премахването на бариерите пред кариерното им израстване и активният принос както на жените, така и на мъжете на всички равнища в обществения, икономическия и политическия живот, ще ни доведат по-близо до постигането на равенство де факто.

Въпреки развитието на мерките и положителните резултати през последните години има още много какво да се направи за постигане на фактическо равенство. Усилията трябва да продължат още по-динамично и в рамките на Българското председателство на Съвета на Европейския съюз, за достойно представяне на България в областта на равнопоставеността на жените и мъжете.

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 и обединява действията на изпълнителната власт на всички нива. Провежда се чрез съчетано прилагане на интегриран (мейнстрийминг) подход и

временни насърчителни (таргетирани) мерки, за което е необходим ефективен национален институционален механизъм.

От 2000 г. Министерството на труда и социалната политика (МТСП) организира и координира на национално ниво провеждането на държавната политика на Република България в областта на равнопоставеността на жените и мъжете (по силата на ПМС № 155 от 2000 г., обн., ДВ, бр. 65 от 2000 г.), в сътрудничество с множество институции и организации.

От 2004 г. в МТСП е обособено специализирано за целта звено. Понастоящем това е отдел **"Равни възможности, антидискриминация и социални помощи" (РВАСП)** в **Дирекция "Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи" (ПХУРВСП)**. Отделът е и Секретариат на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет.

През 2004 г. са поставени и основите на национална координационна структура на най-високо ниво на изпълнителната власт със създаването на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет (ПМС № 313 от 17.11.2004 г., обн., ДВ, бр. 104 от 26.11.2004 г.).

Устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС се уреждат с приемането на **Правилник за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет**. През отчетния период Правилника на Съвета беше актуализиран и приет с **Постановление № 302 на МС от 15 ноември 2016 г.** С неговото приемане се отмени съществуващия към този момент Правилник за устройството и организацията на работа на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС, приет с Постановление № 313 от 17.11.2004 г., който беше изменен през 2014 г. с ПМС № 108 от 10.05.2014 г., обн., ДВ, бр. 42 от 20.05.2014 г.

Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС е постоянно действащ, координиращ и консултативен орган, който подпомага МС в разработването и провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Той е и орган за осъществяване на консултации, сътрудничество и координация между централни и териториални органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество.

Националният съвет се състои от: председател, секретар и членове. Председател на НСРЖМ е министърът на труда и социалната политика. Членове на Националния съвет са:

1. Заместник министър-председателите;
2. Заместник-министри на: труда и социалната политика, образованието и науката, външните работи, правосъдието, вътрешните работи, отбраната, финансите, здравеопазването, икономиката, земеделието и храните, регионалното развитие и благоустройството, културата, околната среда и водите, транспорта, информационните технологии и съобщенията, младежта и спорта, енергетиката и туризма;
3. Ръководителите на: Държавната агенция за закрила на детето, Държавната агенция за бежанците, Националния осигурителен институт, Националния статистически институт, Комисията за защита от дискриминация и Съвета за електронни медии;
4. Омбудсманът на Република България;
5. Представителните организации на работниците и служителите на национално равнище, представителните организации на работодателите на национално равнище, Националното сдружение на общините в Република България;

6. Представители на юридически лица с нестопанска цел, които имат предмет на дейност в съответствие с приоритетите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете;

7. Представители на други организации и научни институти, които имат отношение към дейностите на Националния съвет.

Поименният състав на съвета се определя със заповед на министъра на труда и социалната политика по предложение на съответните министри и ръководители на организации. През 2016 г. поименния състав на Съвета е обновен веднъж със **Заповед № РД01-667 от 10.10.2016 г.** През 2016 г. са проведени четири редовни и тематични присъствени и неприсъствени заседания на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС.

Освен това през 2016 г. продължи работата на **междуведомствена работна група за разработване на Проект на Закон за равенство между половете, създадена със Заповед № РД01-727 от 27.09.2013 г. на министъра на труда и социалната политика.** Работата на междуведомствената работна група приключи с приемането на **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете*, Обн. ДВ. бр.33 от 26 Април 2016 г.***

Този закон урежда провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Неговата основна цел е да насърчи постигане на равнопоставеност на жените и мъжете, като създаде условия за изграждане на институционална среда и определи органите и механизмите за провеждане на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете.

Чрез Закона се регулира позицията на **т.нар. "координатори по равнопоставеност на жените и мъжете"**, които са служители определени от централните и териториалните органи на изпълнителната власт. Функционалните задължения на определените служители по равнопоставеност на жените и мъжете се определят в длъжностните им характеристики или чрез заповед на органа по назначаването на държавна служба.

Съгласно своите функции координаторите:

1. участват в разработването и провеждането на националната политика по равнопоставеност на жените и мъжете;

2. участват в разработването на секторните и местните политики и програми от гледна точка на равнопоставеността на жените и мъжете;

3. участват в изготвянето на оценка на въздействието по признак пол на нормативните актове и стратегическите документи, предлагани от органите на изпълнителната власт;

4. участват в изготвянето, изпълнението и отчитането на Националната стратегия и плановете за нейното изпълнение в областта на компетентност на съответния орган на изпълнителната власт;

5. координират изпълнението на мерките от компетентността на органа на изпълнителната власт и участват в изготвянето на доклади по равнопоставеност на жените и мъжете;

6. участват в разработването на количествените и качествените индикатори и анализи на равнопоставеността на жените и мъжете в съответната област на компетентност на институцията;

7. координират събирането и разпространението на информация и добри практики, предоставянето на данни по равнопоставеност на жените и мъжете от компетентността на органа на изпълнителната власт;

8. участват в обучения по равнопоставеност на жените и мъжете, както и в организирането на такива обучения;

9. изпълняват и други функции в областта на равнопоставеност на жените и

мъжете, възложени от съответния орган на изпълнителната власт.

Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете по области и общини се осъществява от областните управители и от органите на местното самоуправление съвместно с териториалните звена на министерствата, държавните и изпълнителните агенции и другите органи, създадени със закон, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, неправителствените организации, работещи по проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете, както и други организации.

Областният управител осигурява координация между националните и местните интереси по въпросите на равнопоставеност на жените и мъжете и осъществява взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация, както и с териториалните звена на представителните организации на работниците и служителите и работодателите. При осъществяване на своите правомощия по провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете областните управители се подпомагат от определените от тях служители в областната администрация, които изпълняват функциите на координатори по равнопоставеност на жените и мъжете.

Към края на 2016 г. за координатори по равнопоставеност на жените и мъжете са определени 28 служители на централните органи на изпълнителната власт и 26 служители от областните администрации (и 10 служители, определени за заместници на координаторите на областно ниво).

Законът за равнопоставеност на жените и мъжете създава нормативни предпоставки за ефективно управление на политикат чрез регламентиране на национален механизъм на по-високо нормативно ниво, за провеждане на единна държавна политика в тази област.

Създаването на ефективен национален институционален механизъм е необходимост за оптимизиране на модела за разпределение на управленските отговорности между съответните органи, ясно поемане на ангажименти, по-добро управление на процеса на изпълнение на политиката и ресурсите за това. Ефективното функциониране на националния институционален механизъм е гаранция за успешно прилагане на интегрирания подход (т.е. зачитането еднакво на проблемите, потребностите, вижданията на жените и мъжете) при разработването и провеждането на всички секторни, регионални и местни политики и извършване на анализ и оценка на въздействието преди вземането на решения. Интегрираният подход (т.н. джендър мейнстрийминг) и прилагането на временни насърчителни мерки са взаимоподкрепящи се инструменти, които водят до постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете при провеждането на единната политика.

Основният стратегически документ за дългосрочно планиране развитието на политиката е Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете и е регламентиран в Закона за равнопоставеността на жените и мъжете. На това основание междуведомствена работна група, сформирана със Заповед № РД01-556 от 24.06.2015 г. (изм. със Заповед № РД01-35 от 18.01.2016 г.)**, актуализира Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете,** с удължаване на хоризонта й на действие до 2020 г.

В работната група взеха участие 42 представители на 24 държавни институции (Министерство на труда и социалната политика, Министерство на финансите, Министерство на външните работи, Министерство на отбраната, Министерство на здравеопазването, Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията, Министерство на културата, Министерство на енергетиката, Министерство на земеделието и храните, Министерство на регионалното развитие и

благоустройството, Министерство на околната среда и водите, Министерство на образованието и науката, Министерство на туризма, Министерство на правосъдието, Министерство на вътрешните работи, Министерство на младежта и спорта, Държавна агенция за бежанците, Национален осигурителен институт, Национален статистически институт, Държавна агенция за закрила на детето, Съвет за електронни медии и Национална комисия за борба с трафика на хора).

П процеса на разработването на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете с времеви хоризонт до 2020 г., беше направен преглед на изпълнението на целите, приоритетите и резултатите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009 - 2015 г.

Преразгледани бяха националните приоритети и мерки в краткосрочен и дългосрочен план в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, като се възприе подход на синхронизиране на националните приоритети с европейските за новия стратегически период.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. беше приета с Решение № 967 на МС от 14 ноември 2016 г.

Основната цел на Стратегията е създаването и прилагането на дългосрочна и устойчива държавна политика за постигане на равнопоставеност на половете, която включва гаранции за равно третиране и равни задължения, след преодоляване на половите стереотипи, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при взимането на решения на жените и мъжете в Република България с оглед успешната им личностна и социална реализация и стимулиране равнопоставеността на жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.

Като основен програмен документ в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България, **Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. съдържа**:

1. целите за постигането на равнопоставеност на жените и мъжете във всички области;
2. органите, отговорни за постигане на целите;
3. приоритетните области на действие за постигане на целите;
4. индикаторите за проследяване на изпълнението.

Общите приоритетни области за постигане на целите са следните:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

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

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Текстът на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016- 2020 г. е съобразен с публикувания през декември 2015 г. **Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г.,** който е с последващо действие и продължение на Стратегията на Европейската комисия за равенство между мъжете и жените (2010—2015 г.).

Националната стратегия ще се изпълнява чрез планове, включващи конкретни дейности и мерки, отговорни органи и индикатори за изпълнение. През 2017 г.

предстои разработването на Национален план за действие за изпълнение на Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете 2017 – 2019 г.

Водещата визия на Стратегията е постигането на реална обществена промяна чрез законодателни мерки и укрепване на институционалните механизми за утвърждаване на равнопоставеността на половете и равното третиране, съчетани със специални насърчителни мерки. Равенството на възможностите ще се постигне и чрез образователни инициативи за повишаване на обществената чувствителност и нетърпимост към проявите на неравно третиране и дискриминация на основата на пола, към неблагоприятното, стереотипно и унизително представяне на жените и мъжете в медиите.

Държавните органи и институции изразяват ясна и категорична воля за пълно упражняване на човешките, политическите, икономическите и социалните права на жените и мъжете, равно третиране и равно участие за постигане на социална справедливост и просперитет.

В областта на антидискриминацията, във връзка със запитване от Европейската комисия EU Pilot № 7978/15/JUST за: Съответствие на националното право с Директива 2000/43/ЕО относно прилагането на принципа за равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход беше сформирана работна група за разработване на **проект на Закон за изменение и допълнение на закона за защита от дискриминация**. В изработените промени беше въведено и Решението на Съда на Европейския съюз (СЕС) от 16 юли 2015 г. по дело С-83/14 ("ЧЕЗ Разпределение България" АД срещу Комисия за защита от дискриминация), постановено във връзка с преюдициално запитване на Административен съд София град.

Направени са изводи за несъответствие с Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход по отношение определението за непряка дискриминация в член 4, алинея 3 от ЗЗДискр. с определението за непряка дискриминация в член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/43/ЕО и несъвместимост на член 4, алинея 3 от ЗЗДискр. В диспозитива на съдебното решението е посочено, че „Понятието за „дискриминация, основана на етнически произход“, по смисъла на Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход, и по-специално на член 1 и на член 2, параграф 1 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че при обстоятелства като разглежданите в главното производство, при които всички електромери в градски квартал, населяван основно от лица от ромски произход, са поставени на стълбове от мрежата на въздушния електропровод на височина шест—седем метра, докато в останалите квартали такива електромери се поставят на височина до два метра, посоченото понятие следва да се прилага без значение дали разглежданата колективна мярка засяга лица с определен етнически произход или лица, които, без да имат такъв произход, съвместно с първите търпят по-малко благоприятното третиране или особеното неблагоприятно положение, произтичащо от посочената мярка.

СЕС е направил извод, че Директива 2000/43 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, която предвижда, че за да се установи наличието на пряка или непряка дискриминация, основана на расов признак или етнически произход в обхванатите от член 3, параграф 1 от нея области, по-малко благоприятното третиране или особеното неблагоприятно положение, посочени съответно в споменатите букви а) и б), трябва да се изразяват в засягане на права или законни интереси.

В писмото си Европейската комисия посочва, че с въведеното в определението за непряка дискриминация изискване лицето да бъде поставено в по-неблагоприятно

положение на основата на своята раса или етнически произход, се намалява защитата срещу дискриминация, която е установена в Директива 2000/43/ЕО. Директивата не изисква да се установява на каква точно основа или поради каква причина тези хора са поставени в по-неблагоприятно положение.

На второ място е направен извод че параграф 1, точка 7 от допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. ограничава нивото на защита от дискриминация, заложено в член 2, параграф 2, букви а) и б) от Директива 2000/43/ЕО, и следователно е несъвместим с тази директива.

Възприема се тълкуването на. главния адвокат Kokott в заключението по дело C-394/11 (*Bělov), според което:* "[...] за да се приеме наличие на пряка или [непряка] дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2000/43, не е необходимо да са засегнати установени в закон права и интереси. Напротив, достатъчно е спорната практика да представлява по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на неговата раса или етнически произход или да може да постави лицата от дадена раса или етнически произход в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица. Национални разпоредби, съгласно които, за да се приеме наличие на дискриминация, трябва да са засегнати установени в закон права или интереси, са несъвместими с Директива 2000/43. В това отношение националният съд е длъжен да тълкува националното право в съответствие **с** правото на Съюза и, ако това не е възможно, да остави без приложение националните разпоредби, които противоречат на признатия като основно право принцип на недопускане на дискриминация**“.** С предложените изменения в разпоредбите на **член 4, алинея 3 и параграф 1, точка 7 на ДР ЗЗДискр.** проектът на ЗИД на ЗЗДискр. постига съответствие с определенията на Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход.

С приетите изменения и допълнения на **Закона за защита от дискриминация** (изм., бр. 105 от 30.12.2016 г.), се приведе националното законодателство в съответствие с изискванията на Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход. Направените промени разширяват обхвата на Закона за защита от дискриминация, като включват и защита на лица, които търпят неблагоприятно третиране наред с лицата, които са защитени от дискриминация на основата на тяхната раса или етнически произход.

През 2016 г. продължи изпълнението на приетия през месец юли 2013 г. от МС **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).** Изпълнени бяха значителна част от предвидените мерки в съответствие с отправените препоръки, като: изработване на проект на Закон за равенство между половете; укрепване на Националния механизъм за осигуряване на равнопоставеност на 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 на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените и др.

Изпълнението на Плана за действие изпълнението на ангажиментите на Република България по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на

дискриминация по отношение на жените, ще допринесе както за постигане на реален напредък, така и за подготовката на защитата на следващия периодиче доклад на България на 72-та сесия на Комитета на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (CEDAW).

След подписването на **Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (т.нар. Истанбулска конвенция), е**експерти от отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ взеха участие в междуведомствената работна група към Министерството на правосъдието, за подготовка на присъединяването на Република България към Конвенцията.

Във връзка с произтичащите ангажименти на МТСП от последващата ратификация на Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (т.нар. Истанбулска конвенция) от Република България и прилагането на Закона за равнопоставеността на жените и мъжете, беше разработено проектно предложение по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014 – 2020 г. „Заедно срещу насилието“.

Подготви се участието на постоянните представители на МТСП към Европейската комисия с разработените **указания и позиции в заседанията на Работната група по социални въпроси и заетост към Съвета на ЕС** по следните досиета:

- ✓ Предложение за директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;
- ✓ Предложение за Директива на ЕП и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия;
- ✓ Проект на Заключения на Съвета „Жените и бедността“;
- ✓ Проект на заключения на Съвета: Ускоряване на процеса на интеграция на ромите;

Експерти от отдел „Равни възможности, анти-дискриминация и социални помощи“, определени за членове на различни комитети, комисии и работни групи по политиката по равнопоставеност взеха участие в редовните заседания на:

- Комисията по равнопоставеността на жените и мъжете към Съвета на Европа;
- Групата на високо ниво по въпросите на равнопоставеност на половете към ЕК
- Управителния съвет към Европейския институт за равенство между половете;
- Експертния форум на Европейския институт за равенство между половете;
- Годишния форум на ЕС за хартите за разнообразието;

Комисията по равнопоставеността на жените и мъжете към Съвета на Европа

Комисията по равнопоставеност между половете на Съвета на Европа (е създадена в рамките на Програмата на СЕ по равенство между половете от 2012 г. с цел да подпомага прилагането на стандартите по равнопоставеността на жените и мъжете в СЕ и държавите членки.

10-то заседание на Комисията по равнопоставеност между половете към Съвета на Европа се проведе в периода 16-18 ноември 2016 г. гр. Страсбург, Франция.

На основание на заповед № РД03-210 от 10.10.2016 г. на министъра на труда и социалната политика България определния за постоянен член на Комисията взе участие в заседанието. В тридневното заседание участваха общо 66 души, от които 34 представители от 30 държави членки, представители на дирекции, комитети, органи на СЕ, представители на други държави, международни организации, научни среди, наблюдатели.

Основните теми и акценти на заседанието на Комисията по равнопоставеност между половете на Съвета на Европа бяха:

I. Избор на председател и заместник-председател;

II. Хоризонталната програма за равенство между половете на Съвета на Европа - Стратегия на Съвета на Европа за равенство между половете 2014-2017 г и Проект на Годишен доклад за изпълнението на Стратегията за равенство на половете за 2016 г.;

III. Сътрудничество с други сектори на Съвета на Европа;

IV. Сътрудничество с международни/регионални организации;

V. Настоящи и бъдещи дейности на национално и международно ниво;

VI. Следващи заседания на Комисията: 5-7 април 2017 г., Страсбург, 14-16 ноември 2017 г., Прага;

VII. Обсъждане и приемане на доклада от 10-то заседание на Комисията по равнопоставеност между половете към Съвета на Европа;

Материалите от проведеното 10-то заседание на Комисията за равенство между половете към Съвета на Европа са достъпни на интернет адрес: http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings;

Групата на високо ниво по въпросите на равнопоставеност на половете към ЕК

Групата на високо равнище по въпросите на равнопоставеност на половете е неформална група, създадена през 2001 г. Участници в нея са представители на институции, отговорни за провеждането на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете (джендър мейнстрийминг) на национално ниво в държавите членки на Европейския съюз. Групата се ръководи от Европейската комисия и провежда две заседания годишно в страната, председателстваща Съвета на ЕС. Тя е основният форум за стратегическо планиране на изпълнението на Пекинската платформа за действие, включително разработването на индикатори за измерване на постигнатите резултати. Сред задачите на Групата е подпомагане на Триото председателства при определяне на области и теми от политиката по равнопоставеност на половете, които да залегнат в съответната програма, подпомагане на ЕК при формулиране и прилагане на дейности на общоевропейско ниво, целящи насърчаване на равните възможности на жените и мъжете, стимулиране на постоянния обмен на опит, политики и практики в тази област между държавите членки и различните заинтересовани страни.

През 2016 г. са проведени 2 заседания на Групата на високо ниво по въпросите на равнопоставеността на половете.

На основание Заповед № РД03-7 от 18.01.2016 г. на министъра на труда и социалната политика представител на отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“, който е и постоянен член на групата взе участие в заседанието на Групата на високо ниво по въпросите на равнопоставеност на половете, което се проведе на 21-22 януари 2016 г. в гр. Амстердам, Кралство Нидерландия. Първото редовно заседание за 2016 г. беше организирано от Нидерландското председателство и в него участваха около 40 представители на 28 ДЧ на ЕС и ЕК. Основни теми на

дискусия по време на заседанието: Трио декларация по въпросите на равнопоставеността (Нидерландия, Словакия, Малта), обсъждане на Стратегическите ангажименти в областта за равенството между половете, 2016-2019; информация относно основните постижения в областта на равенството между половете в държавите-членки през 2015 г.; Борба с насилието, основано на пола; равенството между половете в глобален контекст; подготовката на ЕС за 60-та сесия на Комисията по статута на жените към ООН, финансиране от ЕС за равенство между половете, обмен на добри практики и др.

На основание Заповед № РД03-163/17.08.2016 г. на министъра на труда и социалната политика двама представители на министерство на труда и социалната политика взеха участие в заседанието на Групата на високо ниво по въпросите на равнопоставеност на половете, което се проведе на 07-08 септември 2016 г. в гр. Братислава, Словакия. Второто редовно заседание за 2016 г. беше организирано от Словашкото председателство и в него участваха около 40 представители на 28 ДЧ на ЕС и ЕК.

Основните теми на обсъждане по време на заседанието бяха: приемане на оперативните заключения от заседанието, проведено през м. януари 2016 г. в Амстердам; приоритет "Борба с насилието, основано на пола и закрила и подкрепа на жертвите и отчет на настоящото Председателско трио и представяне на Приоритетните теми на държавите-членки, на които предстои да поемат Председателството на Съвета на ЕС през 2017 г. По време на заседанието беше представен от ЕК напредъка в областта на равнопоставеността на жените и мъжете на европейско ниво от Доклада за 2015 г. и бяха посочени ключовите тенденции в областта на основата на актуализираните статистически данни, преглед на действията на ЕС и на държавите-членки и примери за добри практики и финансирани от ЕС проекти. Според данните от Доклада, европейското ниво на заетост за 2015 г. се повишава на 75,8 % за мъжете (от 75% за 2014 г.) и на 64,2 % за жените (от 63,4 за 2014 г.). Разликите по пол в пенсиите на европейско ниво се запазват и не показват никакво намаление, въпреки че жените повишават нивото си на образование. Жените продължават да получават с 16% по-малко заплащане на час от мъжете и тяхната пенсия е средно с 40% по-ниска от пенсията на мъжете.

Докладът на ЕИРП „Жените и бедността“ беше също представен по време на заседанието. След писмени консултации с компетентните дирекции в МТСП, проектът на Доклада беше подкрепен със следните аргументи: Извършеният в документа преглед и съпоставяне на прилаганите подходи и политики допринася за откроването на водещите мерки в областта на намаляването на бедността и неравенството между половете: активно включване или повторна интеграция на жените към пазара на труда, както и конкретни възможности за обучение през целия живот; насърчаване на икономическата независимост на жените, целящо намаляване на различията в заплащането между половете; предоставяне на качествени и достъпни услуги за грижа за децата и специфични мерки за подкрепа на социалното включване на жените мигранти и други. Направените констатации и изводи са изцяло в съответствие с националните и европейските приоритети за насърчаване на социалното включване на най-уязвимите групи и ограничаване на неравнопоставеността между половете. В заключенията е поставен специален акцент на качеството на работата като важен фактор за намаляване на бедността и социалното изключване, тъй като сама по себе си заетостта не осигурява защита от бедност.

Годишен форум на ЕС за хартите за разнообразието – 2016 г.

На основание на Заповед № РД 03-200 от 29 септември 2016 г. на министъра на труда и социалната политика експерти от отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ взеха участие в **7-ми Годишен форум на ЕС за хартите за разнообразието**, организиран от Европейската комисия и Отдел „Правосъдие и равенство“, в сътрудничество с Ирландската харта за разнообразие, които се проведе на 18 октомври 2016 г., Дъблин, Ирландия.

По време на Форума взеха участие 130 лица, сред които представители на Европейския парламент, Европейската комисия, Европейската мрежа на органите по равнопоставеност, организациите, ангажирани с Хартите за разнообразието, представители на бизнеса, журналисти, представители на научните среди и др. По време на срещата беше представен опита на няколко големи бизнес компании, бяха споделени различни предизвикателства пред бизнеса днес, както и различни съобщения относно разнообразието, използвани за комуникация. Беше поставен акцент върху социалните медии, като едно от основните средства за разпространението на Хартите за разнообразие. Те са основен инструмент за обмен на информация и практика, както и за повишаване на информираността.

Текста на всяка Харта на разнообразието е адаптиран към националната култура на страната, както и към специфичните приоритети и проблеми. Всички Харти на разнообразието в Европа имат някои общи цели, като например:

- Повишаване на информираността за значението на разнообразие и неговото социално-икономическо въздействие;
- Обединяване на всички заинтересовани страни: фирми, местни власти, организации за борба с дискриминацията, асоциации, академични среди;
- Насърчаване на многообразието, особено сред малките и средни предприятия, тъй като те използват най-голям дял от активното население и представляват 98% от компаниите в Европа;
- Подкрепа на подписалите Хартата за разнообразие;
- Разработване на инструменти за подпомагане на страните, подписали Хартата в процеса на прилагане на политика на включване и насърчаване на многообразието;
- Обмен на информация;

Подписването на Харта на разнообразието е доброволно действие, което дава достъп до помощ: инструменти (ръководства, обучение и т.н.), които се предлагат на компанията, за да се гарантира, последователна и ефективна политика за разнообразие.

Важна част от изпълнението на политиката по равнопоставеност е и партньорството на Министерство на труда и социалната политика с международни организации като **Европейски институт за равенство между половете (EIGE).** Той е създаден през декември 2006 г. от Европейският парламент и Съветът със седалище във Вилнюс, Литва, чиято главна цел е да подпомага и засилва насърчаването на равенството между половете, включително интегрирането на принципа на равенство между половете във всички политики на ЕС и всички национални политики. Този институт също така се бори срещу дискриминацията, основана на пола, и повишава осведомеността относно равенството между половете, като оказва техническо съдействие на европейските институции посредством събиране, анализ и разпространение на данни и методологични инструменти.

Предприети са необходимите действия за засилване на партньорството на България с Европейския институт за равенство между половете с оглед на предстоящото председателство на България на Съвета на Европейския съюз.

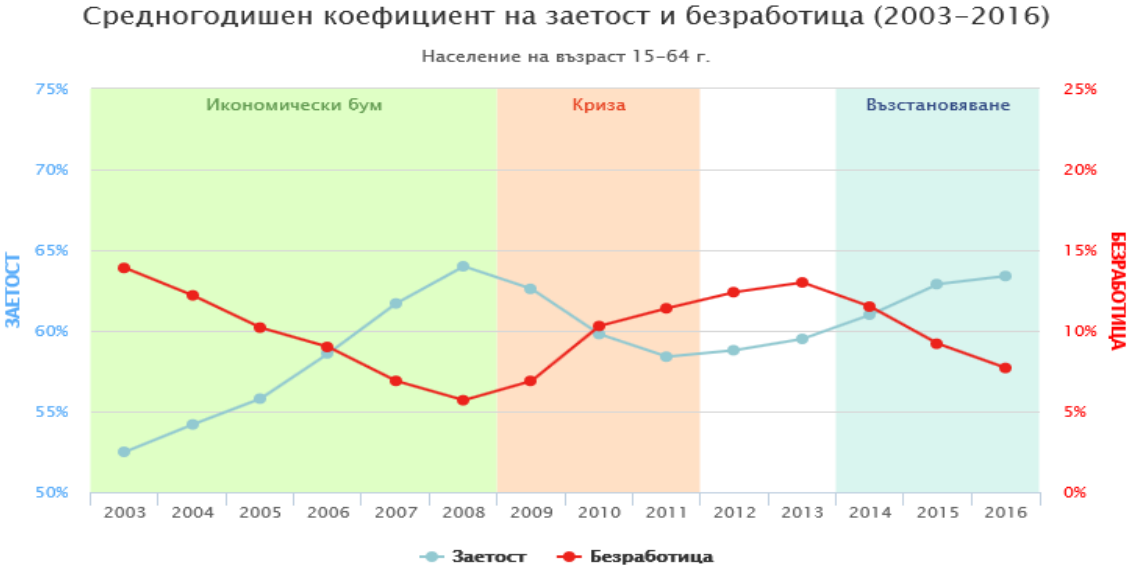
Осигурено е участието на експерти в редица междуведомствени работни групи и подаването на информация и текстове по въпросите на равнопоставеността между жените и мъжете, антидискриминацията за изготвянето на стратегически и оперативни документи.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, обществото и цялостното развитие на страната като цяло. Обществено-икономическата база за развитието на пазара на труда е следствие от доброто функциониране на различни сфери – демография, здравеопазване, образование, пенсионна система, бизнес климат и др. За ефективен и добре развит пазар на труда е необходимо единодействие на икономическата, демографската и социална сфера в държавата. Годишните данни от Наблюдение на работната сила за 2016 г. на НСИ, показват, че за трета поредна се отчита ръст на заетостта и спад на безработицата сред населението на възраст 15-64 г.

Коефициентът на заетост в тази възрастова кохорта достига 63,4%, като по-високо ниво е било регистрирано само през 2008 г. Безработицата спада до 7,7%, което е най-ниското ниво от 2009 г. насам.

Фиг. 1



Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

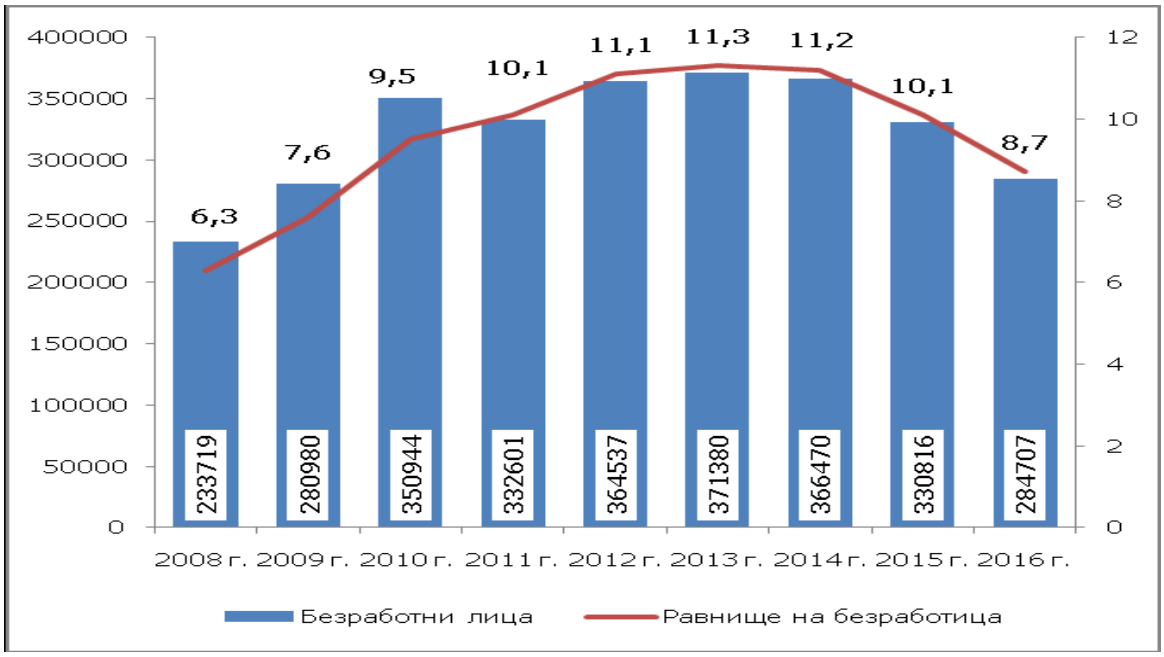
Положителните тенденции на пазара на труда през 2016 г., изразяващи се в повишено търсене на работна сила, нарастване на заетостта и намаляване на 7 безработицата, изискват ефективни мерки за осигуряване на работна сила с необходимите знания и умения за заемане на свободните работни места.

През 2016 г. броят на заетите лица се понижава спрямо 2015 г., спад се наблюдава и в икономическата активност на населението. Въпреки намаляващия брой на заетите и факта, че те са все още с близо 350 хил. по-малко от рекордните 3.36 млн. души през 2008 г., коефициентите на заетост на населението през 2016 г. са близки до

предкризисните нива. Общият брой на **заетите лица на 15 и повече навършени години** е 3016.8 хиляди, с 15.1 хиляди по-малко от 2015 г., при нарастване от 50.5 хиляди за периода 2015/2014 г. Индикаторът за заетостта на населението на възраст над 15 г. също отчита лек ръст - от 49.1% през 2015 г. до **49.3%** през 2016 г. Коефициентът на заетост на лицата над 15 години вече изпреварва стойността от 2007 г., когато коефициентът е бил 49.0%.

Един от индикаторите за благоприятното развитие на пазара на труда е равнището на безработица, което се проследява както от Агенция по заетостта и Национален статистически институт на национално ниво, така и от Евростат. Данните и от трите източника показват, че установените нива на равнище на безработица през 2016 г. се приближават до достигнатите такива от предкризисните години.

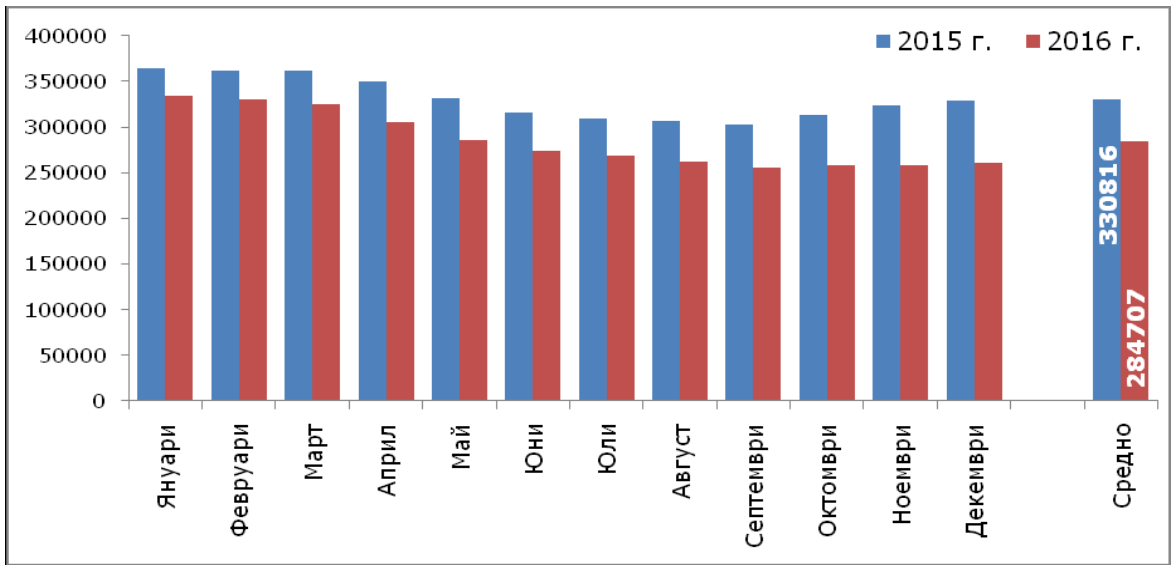
Фиг. 2. Средногодишен брой безработни лица и равнище на безработица по данни на Агенция по заетостта



Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

Средномесечният брой на регистрираните безработни лица в бюрата по труда през 2016 г. е **284 707 лица**, като при сравнение с предходната година се наблюдава съществено намаление в абсолютен брой, изразяващо се в 13.9%. Данните показват, установената тенденция на намаление в броя на регистрираните безработни през 2015 г. се запазва и през изминалата година, като през 2016 г. е налице още по-съществено свиване на безработицата.

Фиг. 3. Регистрирани безработни лица в дирекции „Бюро по труда" през 2015 г. и 2016 г.



Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

Постъпилите на работа, които са част от изходящият поток са **262 144** безработни, като те нарастват в сравнение 2015 г. с 6.2%. Делът им в рамките на изходящия поток продължава да се увеличава от 58.3% през 2015 г., достигайки до 60.6% през 2016 г.

Таблица 1: Структура на постъпилите на работа безработни лица

ИЗХОДЯЩ ПОТОК	**2016 г.**		**Годишен прираст**	**2016 г.**	
	Брой	**Дял**		**Брой**	**Дял**
Постъпили на работа-всичко, в т.ч.:	**262 144**	**60,6**	**6,2**	**246 743**	**58,3**
Жени	148 307	56,6	4,9	141 335	57,3
До 24г., вкл.	26 030	9,9	8,4	24 010	9,7
До 29 г., вкл.	63 678	24,3	13,4	56 162	22,8
Над 50 г.	75 831	28,9	4,7	72 455	29,4
Хора с увреждания	9 510	3,6	26,1	7 540	3,1
Продължително безработни	47 015	17,9	17,3	40 074	16,2
С висше образование	51 232	19,5	8,3	47 297	19,2
С основно и по-ниско образование*	71 067	27,1	/	/	/
На първичен пазар	217 784	83,1	8,8	200 117	81,1
По мерки	4 533	1,7	61,7	2 803	1,1
По програми	12 884	4,9	4,8	12 298	5,0
По схеми	26 943	10,3	-14,5	31 525	12,8
Отпаднали от регистрация	**170 332**	**39,4**	**-3,4**	**176 360**	**41,7**
ВСИЧКО	**432 476**	**100,0**	**2,2**	**423 103**	**100,0**

Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани ДБТ – дяловото съотношение през 2016 г. между жени и мъже е 55.0%:45.0% (при 55.1:44.9%). През 2016 г. средномесечният брой на безработните жени е **156 452 лица**. Броят и делът им в сравнение с 2015 г. намаляват съответно с 14.1% и с 0.1 п.п. Дяловото разпределение в общата ***възрастова структура на жените*** показва , че с най-нисък дял са младежите - до 19 години (0.7%), от 20 до 24 години (4.1%) и от 25 до 29 г. (8.4%). Безработните жени, попадащи между възрастовите групи от 30 до 49 г. заемат 47.3% от общия брой на лицата от женски пол. Съществен е делът на жените в пред-пенсионна възраст (над 50 г.), като през 2016 г. се установява на 39.6%. В ***професионалната структура*** на безработните жени с преобладаващ дял са жените без квалификация и специалност, които отбелязват спад с 0.6 п.п. - от 58.1% през 2015 г. до 57.5% през 2016 г. Жените, които едновременно са без специалност и квалификация и с основно и по-ниско образование са 47.4% от общия брой на безработните жени (при 48.3% през 2015 г.). В ***образователната структура*** се отчита, че по-малко от половината от всички безработни жени са с основно и по-ниско образование - 47.2% (при 48.1% през 2015 г.).

Продължително безработните жени с престои на пазара на труда над 12 месеца са 65 379 средномесечно, като те намаляват значително - с 15 930 лица или 19.6%. Относителният им дял от общия брой на жените също намалява - от 44.6% през 2015 г. до 41.8% през 2016 г.

През 2016 г. 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: Варна (61.6%), Бургас (60.3%), Смолян (59.0%), Кърджали (58.4%), Търговище (57.6%), София-град (56.8%), Хасково (56.7%), Пазарджик и Перник (по 56.6%), Разград (56.5%), Пловдив и Шумен (56.4%) и др.

Регистрираните в бюрата по труда безработни мъже през годината също отчитат спад спрямо 2015 г. - с 13.7%, като средномесечният им брой през 2016 г.е **128 255.** Делът им в общия брой на безработните лица нараства незначително с 0.1 п.п. спрямо 2015 г., достигайки до 45.0% през 2016 г.

Дяловото разпределение в общата ***възрастова структура*** на мъжете показва, че с най-нисък дял са младежите - до 19 години (1.0%), от 20 до 24 години (4.7%) и от 25 до 29 г. (7.9%). Групите на лицата от 30 до 49 г. обхващат 44.4% сред безработните мъже. Делът на мъжете във възрастовата група от над 50 г. се установява на 42.0%.

Делът на безработните мъже ***без квалификация и специалност*** продължава да е по-нисък от този на жените - 52.1% (при 53.1% през 2015 г.). Мъжете, които едновременно са без квалификация и специалност и с основно и по-ниско образование намаляват, като делът им от общия брой на безработните мъже се установява на 45.2% (при 46.6% през 2015 г.). Мъжете с ***основно и по-ниско образование*** намаляват делът си с 1.6 п.п. спрямо 2015 г., достигайки до 45.7% през 2016 г.

Продължително безработните мъже с престой на пазара на труда над 12 месеца са 52 899 средномесечно, като те намаляват с 18.2% или 11 802 лица. Относителният им дял отнесен към общо регистрираните мъже също се свива - от 43.5% през 2015 г. на 41.2% през 2016 г., като продължава да е по-нисък от този на жените. делът на безработните мъже е най-висок в следните области - в Видин (52.2%), Монтана (50.3%), Ловеч и Враца (49.2%), Благоевград 48.9%, Плевен (48,6%), Сливен (46.8%) и др.

Табл.2. Средна продължителност на регистрираната безработицата в месеци

ПОКАЗАТЕЛИ	2016 г.	2015 г.	*Прираст*
Общо безработни лица	**9,2**	**10,1**	***-0,9***
Пол			
Жени	9,2	10,2	*-1,0*
Мъже	9,1	9,9	*-0,8*

Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

През 2016 г. броят на започналите работа жени през годината възлиза на 148 307. Той е с 6 972 по-голям от тези през 2015 г. (4.9 %). В съответствие със структурата на 52 регистрираните безработни, те продължават да са по-голямата част от започналите работа, но техният дял намалява с 0.7 п.п. на 56.6%.

Провежданата активната политика на пазара на труда има задачата да подпомогне намаляването на неравновесията на пазара на труда, като се подобри съчетаването на предлагането и търсенето на труд (по количество, качество и териториално разпределение) и да осигури бързи и качествени преходи от безработица и неактивност към заетост чрез развитие на услугите и сътрудничеството с партньорите и контрагентите на трудовия пазар. Общият брой на включените безработни лица в инициативите на активната политика през 2016 г. е 54 789 при 55 114 лица през 2015 г.

През 2016 г. в инициативите на активната политика са включени общо **28 200 жени** (от тях: 13 712 – в програми, 2 444 в мерки и 12 044 в схеми по ОП РЧР). Делът на жените в общия брой на включените лица в инициативите на активната политика възлиза на 51.5%.

Табл. 3. Образователна и професионална структура по пол на безработните лица

ПОКАЗАТЕЛИ	2016 г.	2015 г.	*Прираст*	
			Брой	*Процент*
Средномесечен брой безработни лица, от тях:	**284 707**	**330 816**	***-46 109***	***-13,9***
Жени	156 452	182 220	*-25769*	*-14,1*
Мъже	128 255	148 595	*-20340*	*-13,7*
Образователна структура				
Висше	**31 927**	**342 96**	***-2 370***	***-6,9***
Жени	20 468	21 932	*-1 464*	*-6,7*
Мъже	11 458	12 365	*-906*	*-7,3*
Средно	**120 384**	**138 520**	***-18 135***	***-13,1***
Жени	62 202	72 612	*-10 409*	*-14,3*
Мъже	58 182	65 908	*-7 726*	*-11,7*
В т.ч.Средно професионално	***91 307***	***105 698***	***-14 391***	***-13,6***
Жени	44 321	52 146	*-7 826*	*-15,0*
Мъже	46 986	53 552	*-6 566*	*-12,3*
Основно	**51 402**	**60 530**	***-9 128***	***-15,1***
Жени	26 245	30896	*-4 651*	*-15,1*
Мъже	25 156	29 634	*-4 477*	*-15,1*
Начално и по-ниско	**80 994**	**97 470**	***-16 476***	***-16,9***
Жени	47 536	56 781	*-9 245*	*-16,3*

Мъже	33 459	40 689	*-7 231*	*-17,8*
Професионална структура				
Работническа специалност	**70 160**	**81 785**	***-11 625***	***-14,2***
Жени	33 532	39 497	*-5 964*	*-15,1*
Мъже	36 627	42 288	*-5 661*	*-13,4*
Специалисти	**57 837**	**64 255**	***-6 418***	***-10,0***
Жени	32 978	36 791	*-3 813*	*-10,4*
Мъже	24 859	27 464	*-2 605*	*-9,5*
Без квалификация	**156 710**	**184 776**	***-28 066***	***-15,2***
Жени	89 941	105 933	*-15 992*	*-15,1*
Мъже	66 769	78 843	*-12 074*	*-15,3*

Източник: Годишен обзор за 2016 г. на Агенция по заетостта

По информация на **Националния осигурителен институт** една от мерките за повишаване на икономическата активност на жените на пазара на труда е нарастването на възрастта за пенсиониране на двата пола и изравняването на възрастта за жените с тази на мъжете. Вследствие започналото плавно покачване на възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, през 2016 г. пенсия се получаваше при навършване на възраст 60 години и 10 месеца от жените и 63 години и 10 месеца от мъжете, което е нарастване на възрастта и за двата пола с по 2 месеца спрямо 2015 г.

От 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва:

1. **до 31 декември 2029 г.** възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2030 г. – с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст;

2. **до 31 декември 2017 г.** възрастта за мъжете се увеличава с 2 месеца, а от 1 януари 2018 г. – с по 1 месец за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст.

Възрастта за придобиване право на пенсия за двата пола ще се изравни през 2037 г., като за мъжете общото увеличението ще е с 14 месеца, докато за жените възлиза на 4 години и 2 месеца. По този начин се насърчава по-дългото участие на жените в осигуряването, което от своя страна би могло да доведе до намаляване на разликата в размерите на пенсиите между двата пола и да спомогне за повишаване на икономическата независимост на жените.

В съответствие с най-новите тенденции в социалната политика на ЕС, която насърчава държавите членки да предприемат необходимите действия за осигуряване на равни възможности за мъжете и жените за по-добро съчетаване на професионалния и семеен живот, в края на 2016 г. (в сила от м. юни 2017 г.) беше предприета промяна в КСО. Създаде се възможност майките (осиновителките), които имат право да ползват отпуск при бременност и раждане до навършване на едногодишна възраст на детето, но не го използват, а се върнат на работа, да получат парично обезщетение в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение при бременност и раждане. Право на това обезщетение ще имат и самоосигуряващите се лица, осигурени за общо заболяване и майчинство. Тази мярка ще стимулира връщането на работа на майките през първата година след раждането, като по този начин жените няма да загубват от своята квалификация, вследствие дълго отсъствие от пазара на труда и същевременно ще им се предоставят финансови средства за подпомагане грижата за детето. Съгласно

действащите към момента разпоредби на КСО, ако майката се върне на работа в периода на получаване на обезщетение за бременност и раждане за остатъка до 410 ден тя не получава обезщетение от държавното обществено осигуряване.

Таблица 4: Статистически данни общо и по пол за 2016 г.

	Показатели за 2016 г.	Общо	Мъже	Жени
1.	Брой обезщетения за бременност и раждане (с натрупване за периода 01.01.-31.12.2016 г.)	732 077	31 671	700 406
2.	Брой обезщетения за отглеждане на малко дете (с натрупване за периода 01.01.-31.12.2016 г.)	528 418	7 189	521 229
3.	Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за безработица	87 837	38 366	49 471

По данни на **Националния осигурителен институт** през 2016 г. са изплатени 7 189 обезщетения на мъже за територията на цялата страна за отглеждане на малко дете. Общо изплатената сума за обезщетения за 2016 г. възлиза на 2 199 213 лв. при средно обезщетение 305,91 лв. или средно 15,88 лв. на ден за общо 138 448 дни.

Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет проведе дейности, насочени към повишаване на участието на търсещите и получилите международна закрила на пазара на труда.

През 2016 г. в териториалните поделения на агенцията са организирани срещи с работодатели, предлагащи работни места на чужденци, получили или търсещи закрила с право на работа. Разпространена е информация във всички центрове за обявените свободни работни места.

Проведени са информационно-консултативни сесии с търсещи и получили закрила лица за запознаване с правата и задълженията им, с предложенията на работодатели за трудоустрояване и условията за заемане на свободните позиции. Консултирани са 2 871 жени и мъже и с посредничеството на Агенцията за бежанците са трудоустроени 36 лица (мъже – 36, жени – 0).

Проведени са тематични беседи, насочени към промяна на поведението и нагласите относно ролите и отговорностите на жените и мъжете в семейството и обществото. Социални консултации са проведени с 5 897 жени и мъже, настанени в центровете на агенцията. При спазване на принципа на равнопоставеност на половете, лицата са насочвани за включване в проекти на неправителствени организации, които предоставят образователни, културни и други дейности, подпомагащи търсещите и получилите закрила лица.

През изминалата година Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет оказа съдействие за включване на 4 309 лица (мъже и жени) в дейности, изпълнявани в териториалните поделения по проект „Подпомагане процеса на първоначална адаптация, образователни дейности, психологическа помощ и правно консултиране“, финансиран по Фонд „Убежище, миграция и интеграция“ и изпълняван съвместно от Българския Червен кръст и Каритас София.

Таблица 5: Брой на търсещите международна закрила лица, обхванати от проекта през 2016 г.

.

ДЕЙНОСТИ	ЖЕНИ	МЪЖЕ	ОБЩО
1. Информационни кампании	**44**	**143**	**187**
2. Социална медиация	**1 149**	**2 025**	**3 174**
3. Курсове по български език	**69**	**200**	**269**
4. Психологична подкрепа	**112**	**164**	**276**
5. Юридически консултации	**100**	**303**	**403**
Общо:	**1 474**	**2 835**	**4 309**

В **Министерство на икономиката** в рамките на междуведомствена работна група, създадена със заповед на министъра на икономиката № РД-16-555 от 16.06.2016 г. със срок на действие 31.10.2016 г. бе изготвен проект на **Стратегия за насърчаване на женското предприемачество и План с мерки за нейното изпълнение**, които се планира да бъдат внесени за приемане от Министерския съвет през 2017 г.

Паралелно с това **Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия мерки**, осъществява следните няколко дейности допринасящи за създаването на равна степен на икономическа независимост:

- **Поддържане на Национален експортен портал,** с цел осигуряване на достъп до актуална маркетингова информация; възможности за търсене на бизнес партньори (matchmaking); он-лайн запитвания към експертите на ИАНМСП и други. За периода януари - декември 2016 г. на портала са регистрирани общо 352 000 посетители, 10 500 потребители, а уникалните посетители са 228 000;
- **Организиране на промоционални прояви с участие на жени предприемачи, с цел о**бмяна на опит и добри практики, B2B срещи, участие в бизнес делегации, търговски мисии и международни изложения. Организирани са промоционални прояви с участие на жени предприемачи: 17 бизнесфорума, конференции и семинари; 6 бизнес делегации; 17 международни изложби в чужбина и 6 бр. международни изложения в България. В проявите са участвали над 1280 фирми, в това число и жени предприемачи.
- **Организиране на обучения на теми: „Подпомагане на малкия и среден бизнес през 2016 г.", "Как да правим бизнес - предприемачество и Start up", "Дигитална идентичност и сигурност и други,** с цел създаване на възможности за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равнопоставеност на жените при вземането на решения и участие в икономическия живот на страната. ИАНМСП организира и проведе 65 обучения в различните области на България с общо 2807 представители на българския бизнес на теми: „Подпомагане на малкия и среден бизнес през 2016 г.", "Как да правим бизнес - предприемачество и Start up", "Дигитална идентичност и сигурност, „Бизнес протокол и етикет", „Маркетинг и Киберсигурност",

„Киберсигурност и киберзащита (IT Security) и "Киберсигурност - Как да опазим фирмата от модерните разбойници?" и други.

В резултат от проведените обучения е повишена квалификацията на жени мениджъри и предприемачи. Повишен е експертния потенциал на предприятията, ръководени от жени. Създадени са условия за равнопоставено участие на жените в икономическия живот на страната.

По информация на **Министерство на земеделието и храните** в дейности за постигане на равнопоставеност на половете в политиките и мерките насочени към развитието на селските райони, чрез осигуряване на информационна обезпеченост, експертна помощ и обучение за повишаване на капацитета и настоящи и потенциални бенефициенти – жени и мъже по мерките от Програмата за развитие на селските райони 2014-2020 (ПРСР), както и повишаване на информираността за промените в Общата селскостопанска политика (ОСП) на ЕС и дискусии в процеса на прилагане на ПРСР 2014-2020 сред жените и мъжете от заинтересованите страни и целеви групи, през 2016 г. са проведени следните информационни мероприятия:

- Участие на служители от Дирекция „Развитие на селските райони“ в двудневен форум, организиран от Асоциация „Българска национална ЛИДЕР мрежа от 24-25 март 2016 г. в с. Чифлик, Община Троян – 150 души;
- Организиране на информационна среща за прилагането на подмярка 19.1. „Помощ за подготвителни дейности“ на мярка 19 ВОМП от ПРСР (2014-2020 г.) – 150 души;
- Организиране на обучение за прилагане на подмярка 19.2 „Прилагане на операции в рамките на стратегии за Водено от общностите местно развитие“ в периода 28-29 декември 2016 г. в гр. Разлог – 70 души;

През 2016 г. в информационните мероприятия за популяризиране на Програмата за развитие на селските райони 2014-2020 са участвали общо около 370 души.

През отчетния период са осъществени и редица информационни дейности за популяризиране на Програмата свързани с излъчвания в телевизии и радия.

През 2016 г. в **Министерство на отбраната** (МО) основните усилия бяха свързани с осигуряване председателството на Комитета на НАТО по равнопоставеността (NATO Committee on Gender Perspectives ~ NCGP), съгласно изискванията на Алианса.

В допълнение, продължи процеса на включване в учебните програми на пакета на НАТО за образование и подготовка по въпросите на равнопоставеността във висшите военноучебни заведения. Пакетът на НАТО е качен на официалната интернет страница на МО с цел прозрачност й достъпност на материалите.

Администрацията на МО координира цялостната организация на процеса за изменение на разпоредбата на чл. 203, ал. 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ). Това се налага с оглед привеждането й в съответствие с Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 08.03.2010 г. за прилагане на рамково споразумение за родителския отпуск.

Съгласно действащата разпоредба на чл. 203, ап. 3 от ЗОВСРБ, военнослужещите жени ползват в пълен обем правата, произтичащи от общото трудово законодателство, свързани с ползването на различни видове отпуски за отглеждане на малко дете. Военнослужещите мъже могат да ползват само някои от тези видове отпуск и то при смърт, тежко заболяване на майката или когато сами се грижат за отглеждане иа детето. В този смисъл разпоредбата на чл. 203, ал. 3 от ЗОВСРБ не съответства на Директива 2010/18/ЕС, поради обвързване ползването на въведения с директивата родителски отпуск, с условия, каквито не са предвидени в същата. В общото трудово

законодателство на страната този родителски отпуск е регламентиран в чл. 167а от КТ, като условията и реда за ползването му съответстват в пълна степен на Директива 2010/18/ЕС. Това налага изменение на чл. 203, ал. 3 от ЗОВСРБ в частта на отпуска по чл. 167а от КТ, като се предостави възможност на военнослужещите мъже да ползват този отпуск при условията и по реда, предвидени в общото трудово законодателство в страната. По този начин ще се осигури съответствието на разпоредбата на чл. 203, ал. 3 от ЗОВСРБ с Директива 2010/18/ЕС.

Предлаганото изменение ще осигури равни възможности на мъжете и жените военнослужещи да ползват родителския отпуск, въведен с Директива 2010/18/ЕС, при условията и по реда, въведени в общото трудово законодателство на страната, както и ще се постигне синхронизиране на националното право с Директива 2010/18/ЕС. Така ще се осигури , и изпълнение на препоръка на Европейската комисия. Предстои процеса да завърши през 2017 г. с гласуване в НС на Р България на промяната.

МО съвместно със Сдружение на жените военнослужещи (СЖВ) реализираха проект „Клуб по дебати“ за курсантите 4 и 5 курс - жени и мъже по тематика свързана с въпросите па равнопоставеността и развитие на допълнителен капацитет и практически опит за бъдещите офицери от системата на въоръжените сили. През 2016 г. обучаемите бяха от Националния Военен Университет (НВУ) „Васил Левски“ гр. Велико Търново.

С цел 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, **Министерство на околната среда и водите (МОСВ)** е обявило и провело 21 конкурси без дискриминация по признак пол. През отчетния период са наети общо 58 служители по служебно правоотношение и трудово правоотношение в т.ч. 38 жени и 20 мъже. По програма „Старт на кариерата“ са наети общо 8 стажанта (6 жени и 2 мъже), както и 17 стажанти – студенти (12 жени и 5 мъже). Също така през отчетния период в МОСВ са повишени общо: 46 служители, в т.ч. 38 жени и 8 мъже.

С оглед утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите, през 2016 г. **Министерството на образованието и науката** сключи един колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование. Основния индикатор за ефект е свързан с повишаване на социалния статус на педагогическите специалисти.

Държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в сферата на туризма по данни на **Министерство на туризма** е насочена към гарантиране на 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. През изминалата 2016 г. са обявени 3 конкурса, от тях са проведени 3 конкурсни процедури. След проведените процедури са назначени 3 служители на експертни длъжности, от които 2 жени и 1 мъж.

През годината са проведени 3 платени стажа по програма „Старт в кариерата“ , в които са участвали 2 жени и 1 мъж. В процеса по набиране на служители на министерството са спазени изискванията за равен достъп до възможностите за кандидатстване за работа, като водещи са били принципите на прозрачност и откритост. Проведени са и задължителни обучения: „Въведение в държавната администрация на новопостъпилите в администрацията служители“.

Министерството на туризма спазва и ще продължава да спазва принципа за равенство между жените и мъжете при издаване на подзаконови актове в сферата на туризма.

Представител на Министерството на туризма е участвал активно в анализите и обсъжданията при актуализацията на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете с времеви хоризонт 2020 г., както и с предоставяне на бележки и предложения по проекта на Стратегията и формулираните индикатори за проследяване на постигнатия напредък, и съгласуване на проекта на Стратегия.

По информация на **Синдиката на българските учители** с промени в КСО и Кодекса на труда (КТ) се регламентира правото на отпуск и правото на парично обезщетение на лицата, при които се настаняват по реда на чл. 26 от ЗЗД деца под 1-годишна възраст. В тези случаи биологичната майка не може да ползва отпуск и парично обезщетение при бременност и раждане.

Създава се възможност за осиновителя на дете до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване, ако се намира в брак или живее в едно домакинство е осиновителката, да ползва 15-дневен отпуск от деня на предаване на детето за осиновяване. В случай, че е осигурен за общо заболяване и майчинство и отговаря на условията по чл. 50, ал. 6 от КСО, при ползването на този отпуск той ще получава парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.

Съгласно действащата разпоредба на чл. 163, ал. 8 от КТ със съгласието на майката (осиновителката) след навършване на 6-месечна възраст на детето само бащата (осиновителят) може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. Предлага се разпоредбата да бъде допълнена, и ако бащата е неизвестен, отпускът да може да се ползва от един от родителите на майката. Когато бащата (осиновителят) е починал, отпускът ще може да се ползва от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя).

Урежда се и правото на работничката или служителката, която сама е осиновила дете, да може след навършване на 6-месечна възраст на детето да даде съгласието си отпускът за остатъка до 410 дни да се ползва от един от нейните родители.

В случаите, когато дете е настанено по реда на чл. 26 от ЗЗД при съпрузи, се предвижда възможност след навършване на 6-месечна възраст на детето, работничката и служителката да може да даде съгласието си отпускът за остатъка до 410 дни да се ползва от нейния съпруг.

Предлага се всички лица, които след 6-месечна възраст на детето имат право вместо майката (осиновителката) или вместо работничката или служителката (в случай на настаняване на дете при съпрузи), да ползват отпуск до навършване на 1-годишна възраст на детето, да имат право и на обезщетение при условията и в размерите, определени в Кодекса за социално осигуряване.

Създава се възможност за майките (осиновителките), които имат право да ползват отпуска при бременност и раждане до навършване на едногодишна възраст на детето, но не го използват, а се върнат на работа, да получат обезщетение от държавното обществено осигуряване в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение при бременност и раждане. Тази възможност се предоставя на бащите (осиновителите) или настойниците, когато майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя), а ако той е починал - на настойника.

Разширява се обхватът на разпоредбата на чл. 167 от КТ, като:

- в кръга на лицата, които имат право да ползват отпуск при смърт или тежко заболяване на майката (осиновителката) се включват и осиновителите на дете от 2- до 5-годишна възраст. Към настоящия момент съгласно действащата разпоредба чл. 167, ал. 1 само когато майка (осиновителка) на дете до 2-годишна възраст почине или заболее тежко, поради което не може да се грижи за детето, съответната част от

отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете се ползват от бащата (осиновителя);

- при тежко заболяване на майката (осиновителката) на дете до 2- годишна възраст или на осиновителката на дете от 2- до 5-годишна възраст, когато бащата (осиновителят) е починал, съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете, могат да се ползват от един от родителите на майката (осиновителката) или на бащата (осиновителя);
- при тежко заболяване или смърт на майката на дете до 2-годишна възраст, чийто баща е неизвестен, съответната част от отпуските за раждане и за отглеждане на малко дете, могат да се ползват от един от нейните родители;
- при тежко заболяване или смърт на работничка или служителка, която сама е осиновила дете до 5-годишна възраст, Съответната част от отпуските за раждане, при осиновяване и за отглеждане на малко дете, могат да се ползват от един от нейните родители.

Предлаганите допълнения в чл. 167 КТ са необходими, тъй като към Настоящия момент в случаите, когато майка (осиновителка) е заболяла тежко или е починала, ползването на отпуска от баба или дядо на детето е обвързано със съгласието на бащата (осиновителя).

Тези нови мерки налагат промени в два подзаконови нормативни акта - Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОПДОО), утвърждаване на нови функционални изисквания, структура и формат на данните на програмните продукти, използвани за представяне на данните за изплащане на паричните обезщетения в НОИ от осигурителите и самоосигуряващите се лица по електронен път, е предвидено влизане в сила на тези разпоредби от 1 юни 2017 г. Измененията в тези два подзаконови акта са обсъждани съвместно със социалните партньори. Основно очакванията от въвеждането на тези нови мерки за майки и осиновителки, които имат право да ползват отпуска при бременност и раждане до навършване на едногодишна възраст на детето, но не го използват, а се върнат на работа, да получат обезщетение от държавното обществено осигуряване в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение при бременност и раждане, е да насърчат тяхната икономическа независимост при отглеждането на малки деца и да подобрят съвместяването на професионалния със семейния живот. Тази възможност се предоставя на бащите (осиновителите) или настойниците, когато майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя), а ако той е починал - на настойника.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2: НАМАЛЯВАНЕ НА РАЗЛИКИТЕ ПО ПОЛ В ЗАПЛАЩАНЕТО И ДОХОДИТЕ

За целите на настоящия Доклад по равнопоставеност за 2016 г. Националния статистически институт предостави следната информация относно **относителния дял на бедните по икономическа активност и пол:**

Индикаторите за бедност и социално включване са част от общите показатели на Европейската общност за проследяване на напредъка на страните в борбата с бедността и социалната изолация. Основен източник на статистически данни за пресмятане на

\

индикаторите е ежегодно провежданото наблюдение „Статистика на доходите и условията на живот (EU-SILC)“.

Оценка на бедността

През 2016 г. линията на бедност общо за страната е 308.17 лв. средно месечно на лице от домакинство. При този размер на линията под прага на бедност са били 1 638.7 хил. лица, или 22.9% от населението на страната.

Таблица 6: Основни индикатори за бедност

	2012	2013	2014	2015	2016
Линия на бедност - средномесечен размер - лв.	279.7	285.9	323.8	325.8	308.2
Лица под линията на бедност - хил.	1559	1528	1578	1586	1639
Относителен дял на бедните - % от населението	21.2	21.0	21.8	22.0	22.9
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери - % от населението	41.8	41.8	46.2	42.9	45.5
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери, с включени пенсии - % от населението	25.9	26.7	27.3	28.4	27.9
Отношение между доходите на най-бедните и най-богатите 20% от населението (S80/20)	6.1	6.6	6.8	7.1	7.9
Коефициент на Джини[1]	33.6	35.4	35.4	37.0	38.3

В сравнение с предходната година размерът на линията на бедност намалява с 5.4%, а относителният дял на бедното население нараства с 0.9 процентни пункта.

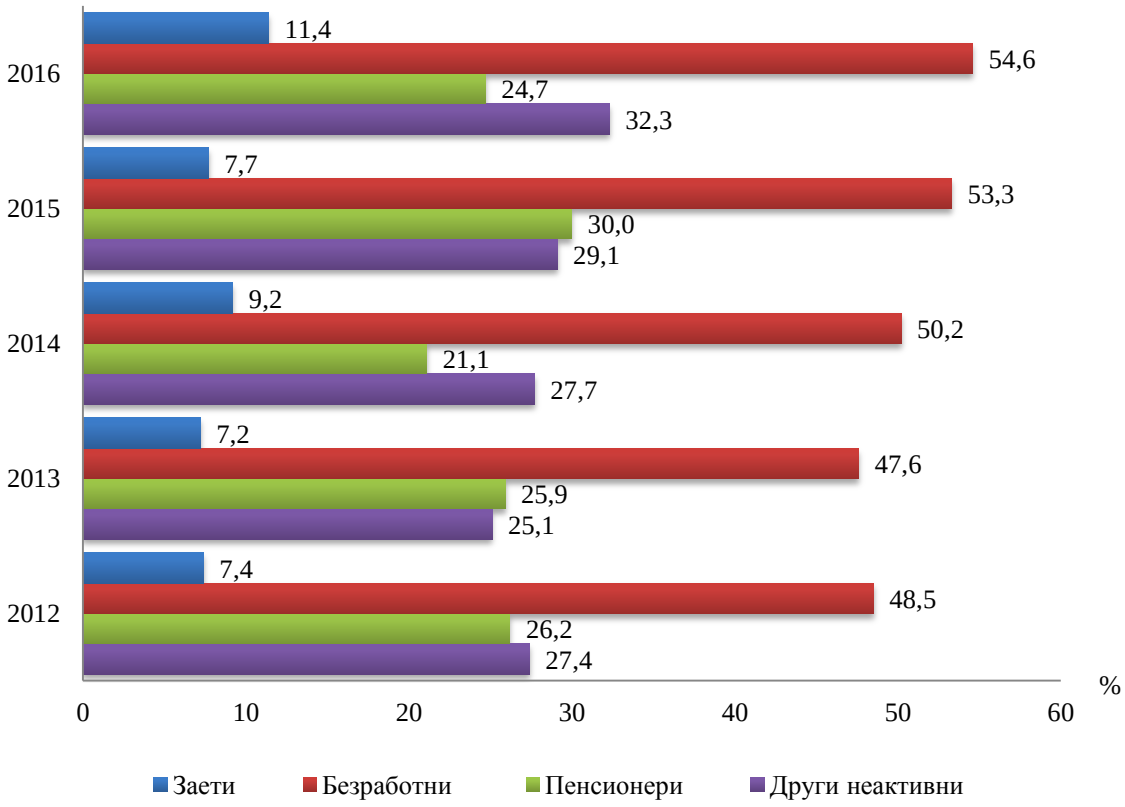
Системата за социална защита има съществено значение за редуциране на бедността. Данните за 2016 г. показват, че ако в доходите на домакинствата се включат доходите от пенсии, но се изключат останалите социални трансфери (обезщетения, социални и семейни помощи и добавки), равнището на бедност се повишава от 22.9 до 27.9%, или с 5.0 процентни пункта. Съответно при изключване на пенсиите и останалите социални трансфери равнището на бедност нараства до 45.5%, или с 22.5 процентни пункта.

Основният фактор, увеличаващ риска за попадане в групата на бедните за преобладаващата част от населението, е тяхната икономическа активност и участието им на пазара на труда. За целия период на наблюдение относителният дял на бедните е най-висок сред безработните лица (54.6% за 2016 г.), като рискът от бедност при безработните мъже е с 6.7 процентни пункта по-висок в сравнение с безработните жени.

[1] Изчислява се на основата на данни от разпределението на лицата от домакинствата по доход и е нормиран в границите от 0 до 100.

\

Фиг. 1. Относителен дял на бедните по икономическа активност



Източник: Националния статистически институт

През 2016 г. делът на бедните сред заетите лица нараства спрямо предходната година с 3.8 процентни пункта до 11.6%, като при работещите на непълно работно време рискът за изпадане в бедност е повече от 4 пъти по-висок от този при работещите на пълно работно време. Същевременно рискът от бедност сред работещите жени е с 3.5 процентни пункта по-нисък от този при мъжете.

Таблица 7: Относителен дял на работещите бедни
(за лица във възрастовата група 18 - 64 години)
(Проценти)

	2012	2013	2014	2015	2016
Заети					
Общо	7.4	7.2	9.3	7.8	11.6
Мъже	7.7	8.0	9.8	8.3	13.2
Жени	7.1	6.4	8.7	7.2	9.7
Разпределени по вид заетост					
Пълно работно време	6.6	6.4	8.1	6.7	10.2
Непълно работно време	27.9	20.9	27.8	30.3	42.2

Източник: Националния статистически институт

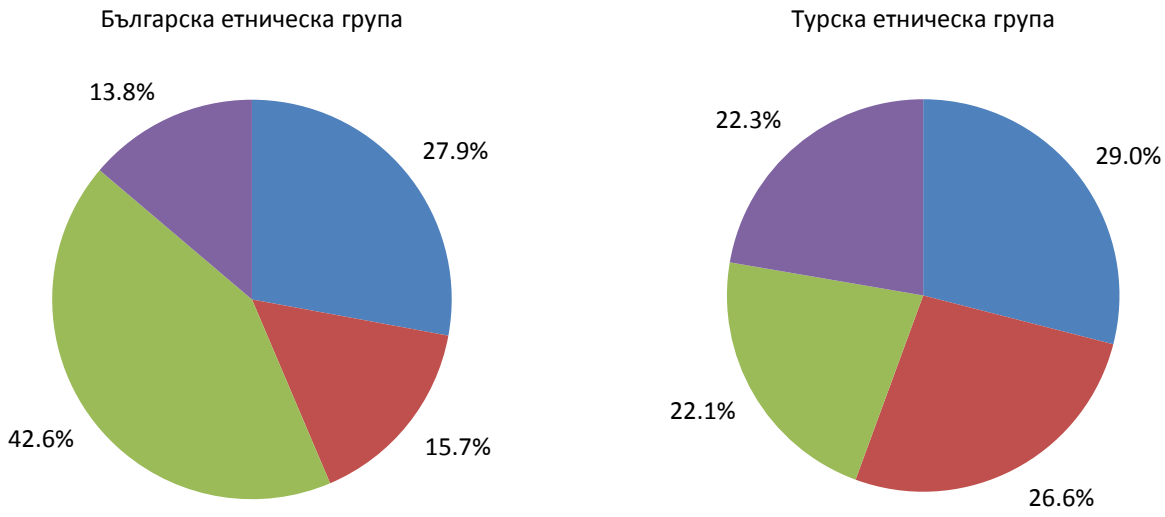
\

От 2015 г. към основния въпросник на изследването е добавен въпрос за етническата принадлежност на лицата в отговор на нарастващата нужда от информация за домакинствата по етнически признак, включително и оценки на бедността. Анкетираните лица сами определят етническата си група. Отговорът на този въпрос е доброволен, т.е. ако лицето не желае да посочи към коя етническа група принадлежи, се отбелязва отговор „Не желае да отговори“. Дадена е възможност да се отбележи и отговор „Не се самоопределям“, ако лицето не може да определи своята етническа група. Етническата група на децата се определя от родителите. Ако родителите имат различна етническа принадлежност, за децата се регистрира отговорът, който родителите определят по взаимно съгласие.

През 2016 г. най-висок е относителният дял на бедните сред лицата от ромската етническа група - 77.1%, а най-нисък - сред лицата от българската етническа група - 15.7%.

Наблюдават се съществени различия в разпределението на бедните от различните етнически групи според икономическата им активност. Сред бедните от българската етническа група преобладават пенсионерите (42.6%), докато при ромската етническа група най-висок е относителният дял на безработните лица (39.1%). По отношение на работещите лица най-висок е относителният дял на работещите бедни сред турската етническа група - 29.0%, при 28.1% работещи бедни от ромската етническа група и 27.9% сред българската етническа група.

Относителен дял на бедните по икономическа активност и етническа принадлежност



Източник: Националния статистически институт

Домакинства на безработни или с нисък интензитет на икономическа активност

За безработни домакинства в изследването се считат домакинствата, чиито членове не са били заети през последните четири седмици, т.е. всички членове на домакинството на 16 и повече навършени години са били или безработни, или неактивни. Ниската икономическа активност за домакинството се отнася до съотношението между броя месеци, в които всеки член от домакинството във възрастовата група 18 - 59 години е бил работещ през предходната година (реално отработени месеци), към общия брой месеци, които теоретично би могъл да отработи същият член на домакинството при пълна заетост. За лицата, които декларират, че работят на непълно работно време, броят на месеците се преизчислява на пълно работно време въз основа на отработените часове.

Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност, се дефинират като лица от възрастовата група 0 - 59 години, живеещи в домакинство, където възрастните (18 - 59-годишните с изключение на учащите от възрастовата група 18 - 24 години) работят под 20% от техния потенциал през референтния период.

Таблица 8: Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност на възраст 18 - 59 навършени години, по пол

	2012	2013	2014	2015	2016
Общо - хил.	473.8	482.1	461.4	440.3	437.4
Относителен дял от населението - %	11.2	11.6	11.2	10.9	11.0
Мъже - хил.	242.4	254.3	242.2	230.7	221.9
Относителен дял от населението - %	11.3	12.0	11.6	11.2	10.9
Жени - хил.	231.4	227.8	219.2	209.6	215.5
Относителен дял от населението - %	11.1	11.1	10.9	10.6	11.1

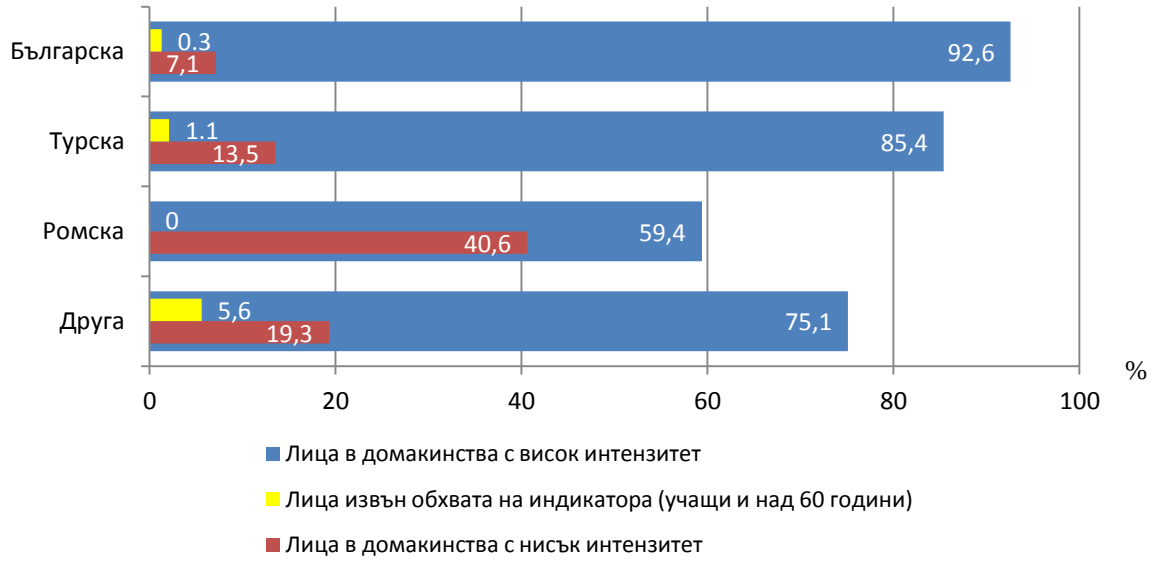
Източник: Националния статистически институт

През 2016 г. в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност живеят 437.4 хил. лица на възраст 18 - 59 години, или 11.0% от населението, като

спрямо 2015 г. относителният им дял нараства с 0.1 процентни пункта, а делът на мъжете (10.9%) е с 0.2 процентни пункта по-нисък от този при жените (11.1%).

Най-висок е относителният дял на лицата с нисък интензитет на икономическа активност сред ромите – 46.6%, при 13.5% за турската етническа група и 7.1% за лицата от българския етнос.

Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност на възраст 18 - 59 навършени години, по етническа принадлежност



Източник: Националния статистически институт

Във връзка с поставените цели по ключови области в стратегията „Европа 2020“ от изследването на доходите и условията на живот (EU-SILC) се изчислява **комбиниран показател** за регулярен мониторинг на напредъка на страните при изпълнение на националните подцели. Показателят включва лица, живеещи в риск от бедност, с материални лишения и в домакинства на безработни или с нисък интензитет на икономическа активност.

Комбинирането на трите показателя показва, че през 2016 г. 40.4% от населението, или 2 890.3 хил. лица са били в риск от бедност и социално изключване.

Стойността на показателя намалява с 0.9 процентни пункта спрямо 2015 г., повече при мъжете - с 1.0 процентен пункт, в сравнение с жените – с 0.9 процентни пункта.

Таблица 9: Население в риск от бедност и социално изключване по пол

	2012	2013	2014	2015	2016
Общо - хил.	3621.1	3493.4	2908.6	2981.7	2890.3
Относителен дял от населението - %	49.3	48.0	40.1	41.3	40.4
Мъже - хил.	1703.3	1648.5	1370.6	1386.4	1341.7
Относителен дял от населението - %	47.6	46.5	38.8	39.5	38.5
Жени - хил.	1917.7	1844.9	1538.1	1595.3	1548.6
Относителен дял от населението - %	50.9	49.4	41.3	43.0	42.1

\

Относителен дял на бедните по икономическа активност и по пол
(за лица на 18 и повече години)

година на провеждане на изследване		2011	2012	2013	2014	2015
референтна година на дохода		2010*	2011	2012	2013	2014
икономическа активност	пол					
Заети	общо	8.2	7.4	7.2	9.2	7.7
	мъже	8.8	7.7	7.9	9.7	8.2
	жени	7.5	7.0	6.4	8.6	7.2
Не заети	общо	33.5	31.3	30.9	29.3	35.0
	мъже	31.6	29.1	29.1	28.7	31.9
	жени	34.8	33.0	32.3	29.7	37.2
Безработни	общо	52.2	48.5	47.6	50.2	53.3
	мъже	57.0	50.5	47.7	52.7	55.5
	жени	46.5	45.9	47.5	46.8	50.4
Пенсионери	общо	28.6	26.2	25.9	21.1	30.0
	мъже	21.0	18.2	19.1	16.6	20.5
	жени	33.7	31.5	30.6	24.2	36.4
Други неактивни	общо	27.6	27.4	25.1	27.7	29.1
	мъже	23.6	25.0	24.6	23.1	26.9
	жени	29.8	28.7	25.4	30.4	30.3

Лица живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност по възрастови групи и пол

възрастови групи	пол	година на провеждане на изследване	2011	2012	2013	2014	2015
		референтна година на дохода	2010*	2011	2012	2013	2014
18-59 години	общо	брой лица в хиляди	444.4	473.8	482.1	461.4	440.3
		% от съвкупността	10.1	11.2	11.6	11.2	10.9
	мъже	брой лица в хиляди	224.0	242.4	254.3	242.2	230.7
		% от съвкупността	10.2	11.3	12.0	11.6	11.2
	жени	брой лица в хиляди	220.3	231.4	227.8	219.2	209.6
		% от съвкупността	10.1	11.1	11.1	10.9	10.6
0-17 години	общо	брой лица в хиляди	178.9	202.5	213.2	179.1	166.2
		% от съвкупността	14.0	16.6	18.2	15.2	13.9
под 60 години	общо	брой лица в хиляди	623.3	676.4	695.3	640.5	606.6
		% от съвкупността	11.0	12.4	13.0	12.1	11.6
	мъже	брой лица в хиляди	316.5	345.8	350.4	326.5	313.4
		% от съвкупността	11.1	12.5	12.9	12.1	11.7
	жени	брой лица в хиляди	306.8	330.6	344.9	313.9	293.2
		% от съвкупността	10.9	12.4	13.2	12.1	11.4

Източник: Националния статистически институт

По информация на **Националния осигурителен институт и във връзка с изпълнението на дейност *„Повишаване на информираността на обществото за връзката между заплащането, доходите и съответните социални права, включително пенсионните“*** е предвидено от 2017 г. Националния осигурителен

\

институт да уведомява лицата, които навършват възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО през следващата календарна година за условията, при които могат да се пенсионират. По този начин ще се повиши информираността на бъдещите пенсионери за техните пенсионни права и ще се стимулират лицата в предпенсионна възраст своевременно, преди подаване на заявление за отпускане на пенсия, да се уверят че данните за осигурителния им стаж и доход в информационната система на НОИ са коректни.

В таблица № 1 са представени данни за 2016 г. по показатели и по пол, свързани с пенсиите и обезщетенията изплащани от ДОО. В стойностите на показателите по пол, свързани с размера на пенсиите се вижда, че има значителна разлика между мъжете и жените, която намалява при новоотпуснатите пенсии – индивидуален коефициент и среден осигурителен стаж. Разликата в средният изплатен размер пенсия на пенсионер през 2016 г. е значителна и е в полза на мъжете.

Таблица 10: Статистически данни общо и по пол за 2016 г.

	Показатели за 2016 г.	**Общо**	**Мъже**	**Жени**
1.	Средногодишен брой пенсионери	2 180 890	917 335	1 263 555
2.	Среден изплатен размер пенсия на пенсионер (лв.)	332,68 лв.	397,80 лв.	285,40 лв.
3.	Средни основни месечни размери на пенсиите (лв.)	289,71 лв.	367,66 лв.	233,11 лв.
4.	Среден индивидуален коефициент на личните първи пенсии за осигурителен стаж и възраст (към 31.12.2016 г.)	1,308	1,569	1,117
5.	Среден индивидуален коефициент на личните първи пенсии за осигурителен стаж и възраст (новоотпуснати от 01.01 до 31.12.2016 г.)	1,225	1,377	1,062
6.	Среден осигурителен стаж на пенсионерите с лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (към 31.12.2016 г.)	Превърнат 37,8	Превърнат 43,3	Превърнат 33,9
		Действителен 34,0	Действителен 36,1	Действителен 32,5
7.	Среден осигурителен стаж на пенсионерите с лични пенсии (ново отпуснати от 01.01 до 31.12.2016 г.)	Превърнат 37,6	Превърнат 39,6	Превърнат 35,4
		Действителен 33,9	Действителен 33,3	Действителен 34,4
8.	Брой обезщетения за бременност и раждане (с натрупване за периода 01.01.-31.12.2016 г.)	732 077	31 671	700 406
9.	Брой обезщетения за отглеждане на малко дете (с натрупване за периода 01.01.- 31.12.2016 г.)	528 418	7 189	521 229
10.	Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за безработица	87 837	38 366	4 971
11.	Осигурителен доход (в лв.)	770,07 лв.	811,59 лв.	726,26 лв.

\

По отношение на осигуряването на равна степен на икономическа независимост и по данни на **Министерство на туризма** секторът на хотелиерството и ресторантьорството и у нас се характеризира със сериозни проблеми в тази посока. Те са обусловени от различни причини: структурата на работните места, сезонността, наличието на „сив“ сегмент в сектора, методологията на отчитане и др.

Средната работна заплата на жените в „хотелиерство и ресторантьорство” е с около 19% по-ниска спрямо тази на мъжете, като това нарежда отрасъла на 11 -то място по този показател сред 19-те икономически дейности. В последните години отрасълът се отличава с устойчиво по-малка разлика в заплащането между мъжете и жените спрямо средните стойности за страната.

Туризмът осигурява значителен брой работни места и за жени със средна или под средната квалификация, които по принцип са по- уязвими към дискриминация, в случай че останат без работа. Съгласно последните данни на НСИ само в подотрасъла хотелиерство и ресторантьорство общият брой на заетите жени през третото тримесечие на 2016 г. е над 110 хил. или над 62% от всички заети в този подотрасъл.

Данните на НСИ показват още, че ръстът в туристопотока през първото и второто тримесечие на 2016 г. доведе до увеличение на заетостта в туризма, като броят на заетите жени в хотелиерство и ресторантьорство нарасна съответно с 13% през първото тримесечие и с 4,8% през второто тримесечие на 2016 г. Така отрасълът даде своя принос за намаляване на женската безработица, което също е ключов елемент за постигане на целта за равенство между половете.

Таблица 11: Брой заети жени в хил. в подотрасъла хотелиерство и ресторантьорство

	2015 г.	**2016 г.**	**Разлика в %**
първо тримесечие	**75,4**	**85,2**	**13,0**
второ тримесечие	**96,5**	**101,1**	**4,8**
трето тримесечие	**116,2**	**110,1**	**-5,2**

От всички заети в структурата на Министерството на туризма служители през 2016 г. 68% са жени и 32% са мъже. През 2015 г. в курсове за повишаване на квалификацията на служителите от министерството са включени 4 служители, от които 2 жени и 2 мъже.

По информация на **Синдиката на българските учители** Национална комисия за работа с жените, младежите и децата към КНСБ и ИССИ на КНСБ участваха но покана на Фондация ’’Джендър проект в България” за реализиране и приключване на международен проект GPG - „Gender equality: Innovative tool and awareness raising on GPG”, Grant agreement JUST/2013/PROG/AG/4862/GE.

Проектът имаше за цел да допринесе за създаването на подкрепяща среда за противодействие и намаляване на разликата в заплащането по пол (GPG). Като резултат от проекта се повиши осведомеността на целевите групи относно факторите, които водят до джендър разликата в заплащането на труда, както и се очертаха отговорностите и ангажиментите на всички заинтересовани страни.

\

В изпълнение на проекта беше направен анализ за текущата ситуацията въз основа на емпирично изследване. Използваните методически подхода позволиха да бъде обхванато явлението "различие в заплащането по пол" от различни гледни точки и в различните му насоки и аспекти на проявление:

- *Консултиране, преглед и контент-анализ на съществуващата статистическа информация.* Консултациите със специалисти от работодателски и синдикални организации очертаха реалистична картина на състоянието на проблема в страната - изключително ниска степен на осъзнаване, поради наложилите се стереотипи и нагласи сред широката общественост, както и липса на система за статистическо наблюдение и отразяване.
- *Количествена част на изследването.* В извадката на принципа на случаен подбор са включени 29 предприятия от различни икономически дейности, с различен предмет на дейност, и от различни региони, което прави възможно да се отчете влиянието на средата, на производствените, технологичните и регионални характеристики. Интервюирани са 405 работници/служители на възраст между 18-67 г., от които 217 жени и 188 мъже.

Изпълнена е основната цел на изследването, която включва както анализ на мненията и оценките на работниците/служителите за реалните измерения на условия на труд, така и анализиране на факторите влияещи за различия в заплащането по пол. Въз основа на получените резултати се очертаха индикаторите за разработване на калкулатор за измерване на GPG.

Общите впечатления от проведените консултации и фокус групи със специалисти от синдикални и работодателски организации, държавни институции, НПО дават основание да се твърди, че значимостта на проблема GPG на национално ниво вече е разпозната, но той все още не е разпознат като приоритетен проблем от страна на обществеността и всички заинтересовани страни. Липсата на разбиране до голяма степен се дължи на неговото подценяване; той се разглежда в контекста на ежедневните трудности, с крито се сблъскват жените, особено тези с малки деца или зависими членове на семейството, като например, ролята на жените и установените стереотипи, погрешните убеждения и нагласи за развитие на кариерата, и накрая, но не на последно място - хоризонталната и вертикалната сегрегация. Това са част от проблемите, с които се сблъскват жените, и които се считат за нормална част от ежедневието и живота на работещите жени.

Изследването констатира, че реално съществуват неравенства в заплащането по пол, следователно трябва да бъде направено повече, за да се насърчи равенството между половете вътре в организациите, чрез прилагани на целенасочени мерки, с които да се гарантира намаление на GPG. Резултатите от изследването очертаха три групи ключови фактори водещи до разлики в заплащането по пол:

- **социални и икономически фактори** - хоризонтално и вертикално разделение на пазара на труда, така и **психологически фактори,** които влияят за реалната оценка на труда на жените;
- **кариерното развитие** - жените са изправени пред по-големи пречки при включване в пазара на труда, трудно балансиране на работата и семейните задължения, забавяне на кариерното развитие, поради прекъсване на трудовия живот и период на адаптация;
- непреодолимите остават **традиции и стереотипи,** които влияят в избора на образователни пътеки, особено за момичетата, които са насочвани към типично женски професии, а те по неписано правило са по-ниско платени.

Получените резултати са въз основа на общата съвкупност, показват, че жените печелят по-ниска месечна нетна заплата в сравнение с мъжете ($F_{1,335} = 6.60$, $p = 0.01$)

\

(мъже – 715 лв., жени - 630 лв.). GPG е около 12%, което е подобно на прогнозата, предоставена от Евростат (2014 г.) за публичния и частния сектор (14%). Жените със заплати в диапазон от 220 до 500 лв. представляват 43.8%, докато при мъжете този дял е значително по-малък (36.2%). С работна заплата от 1000 до 2100 лв. са 11.3% от жените, докато при мъжете този дял е 23%. Тези данни са доказателство, че жените доминират при нископлатените отрасли и дейности със заплати *(I* под 500 лв., но при по-високите заплати над 1000 лв. мъжете прогресивно стават повече.

Разгледана по възрастови групи, разликата в доходите между жените и мъжете остава значителна. GPG по пол е в по-ниски проценти за по- младите участници на възраст между 18 и 32 г., когато двата пола започват с еднакъв старт. ($Fi._3io=3.37$, p=.06). След този период много от жените прекъсват трудовия процес, докато мъжете продължават да развиват уменията си. В периода 33 - 50 годишна възраст, джендър различията нарастват. Жените се завръщат на пазара на труда, следва продължителен период на реинтеграция към трудовия процес, често прекъсван от семейни ангажименти, при това често и с по-ниско възнаграждение. Навлизането на нови производствени технологии и непрекъснатото повишаване на професионалната квалификация, са процеси, които водят до все по-голямо напрежение и натоварване на работното място Невъзможността за съчетаването на професионалната реализация и семейните ангажименти поставя жените пред алтернативен избор - работа или семейството. Така семейните ангажименти стават бариера пред правото на трудова заетостта, или до пълноценно изпълнение на трудовите задължения, изоставане в кариерното развитие и съответно в заплащането.

Интересното е, че разликата в заплащането между половете силно **зависи от позицията в заетостта** ($F6.322 = 3.05$, $p <0.01$), независимо от това дали са използвани некоригирани, стандартизирани, логаритмични трансформирани данни. Наистина, жени съобщават за по-ниска заплата от мъжете, само когато са наети като професионалисти, в услуги и като продавачки, и в нискоквалифицирани професии, докато тези, които съобщават за по-висока заплата, отколкото мъжете, са мениджъри. Интересното е, че когато работят като мениджъри, жените получават обезщетения като допълнителна почивка за извънреден труд, премии, фирмени облигации и т.н. повече от мъжете (Fisher точната $p = 0.06$). Например, 6 от 8 жени в сравнение с 2 от 13 мъже са получили бонуси, свързани с изпълнение (Fisher точната $p = .01$), докато такава разлика за другите позиции не съществува. Следователно, най-често причините за GPG са длъжностна/професионална сегрегация и ограничените възможности за кариерно и професионално израстване (стъклен таван).

Анализира се субективната оценка на респондентите по отношение на справедливостта на заплатата. Това, което най-точно отразява личният им принос и постиженията в труда. Резултатите показват, че жените не само, че получават по-ниски възнаграждения от мъжете, но имат и по-ниска самооценка на вложения си труд. При мъжете това несъответствие е значително по-високо, отколкото при жените ($Fl,306 = 3.34$, $p = 0.06$), което предполага, че жените не разпознават проблема и съществуването на GPG.

В изпълнение на дейностите по проекта за повишаване на осведомеността на работодатели и работещи/служители по отношение съществуването на разлика в заплащането по пол и ползите от нейното намаляване, се проведоха три семинара във Велико Търново, Несебър и Пловдив съвместно с представителите на синдикални организации от Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост, Синдикална федерация "Металици" (СФ ''Металици"), Синдикат "Бира, храни и напитки" (СБХ), както и неправителствени организации от бизнеса.

В София се състоя еднодневно обучение за обучители. Представи се

разработен обучителен Наръчник за обучители с указания за прилагане на мерки и политики за ограничаване на различията в заплащане по пол, и насоки за действие Целта на обучението е да се повиши информираността за неравнопоставеността на пазара на труда и факторите допринесли за джендър разликите в заплащането. Представи се он-лайн създадения по проекта уеб базиран ииоативен иинструмент/калкулатор за изчисляване иа различията в заплащането по пол.

Съвместно със Синдиката на българските учители (СБУ), Национална комисия за работа с жените, младежите и децата към КНСБ, Съюза на транспортните синдикати в България (СТСБ), Фондация"Джендър проект в България" и МТСП се определи дата за провеждане на **Информационен ден на равното заплащане** в България. Участваха над 180 синдикални активисти и председатели на федерации на КНСБ и КТ "Подкрепа", представители на работодателски организации, държавни институции, академични среди и НПО. Участниците бяха запознати с резултатите от проучването и експертните анализи, осъществени в рамките на проект *"zeroGPG — Gender e-quality: Innovative tool and awareness raising on GPG"*. Дискутирани бяха възможните стратегии за справяне с проблема „разлика в заплащането по no^'(GPG) и беше представен новия уеб базиран инструмент за изчисляването на GPG.Участниците в дискусията подкрепиха твърдението на презентаторите, че равнопоставеността при заплащането между мъжете и жените е част от социалния диалог. Принципът за равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност е залегнал в политиките на Европейската конфедерация на профсъюзите. Следвайки изпълнението на документите, като "Намаляването на разликата в заплащането междуловете", както и новата резолюция: Колективното трудово договаряне - мощен инструмент за намаляване на разликата в заплащане между мъжете и жените (2015) са постигнати добри резултати в тази посока, но както у нас, така и в другите европейски страни, е защото проблемът е станал част от колективното договаряне.

Постигнато беше единодушие, че само съвместните действия на синдикатите, неправителствения сектор, науката и институциите ще доведат до редуцирането на GPG.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

При изпълнението на Националните програми, които са от компетентността на **Министерство на здравеопазването** през отчетния период, е спазен принципът за равнопоставеност на жените и мъжете. Във всяка национална програма има точно определени целеви групи от населението, към които са насочени съответните интервенционни дейности, **като достъпът на лицата от единия или другия пол не е ограничен.**

През 2016 г. е проведен организиран популационен скрининг на онкологични заболявания в изпълнение на дейностите по провеждане на скринингови изследвания с цел ранно откриване на рак на млечна жлеза, рак на шийката на матката, рак на дебелото и правото черво, в рамките на Националната програма за превенция на хроничните незаразни болести 2014-2020 г., са изпратени поименни покани до 6 000 души от цялата страна – по 2 000 покани за всяка от трите локализации. В целевата група за рак на дебелото и правото черво са включени 1 124 жени (56,2 %) и 876 мъже (43,8 %) селекционирани по **възрастов критерий**. Извършени са прегледи и изследвания от 86 лечебни заведения от цялата страна на 17,35 % от поканените.

\

С оглед осигуряване на равен достъп на уязвимите групи (включително роми) до услуги и дейности, свързани с промоция на здравето и в изпълнение на заложените цели в Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите 2012-2020 г., приоритет „Здравеопазване“, за осигуряване на равенство в достъпа до здравни услуги на лицата в неравностойно положение, принадлежащи към етнически малцинства по Оперативна цел: Осигуряване на равенство в достъпа до качествени здравни услуги и превантивни програми през 2016 г. с 21 броя мобилни кабинети са извършени общо 13 282 прегледа и изследвания в 11 области на страната (Благоевград, Бургас, Варна, Кюстендил, Монтана, Плевен, Пловдив, Сливен, Софийска област, Стара Загора и Хасково), както следва: 734 имунизации на деца с непълен имунизационен статус; 1 029 флуорографски прегледи; 2 299 гинекологични прегледи; 1 696 педиатрични прегледи; 1 033 мамографски прегледи; 1 583 ехографски прегледи и 5 208 лабораторни изследвания.

Провеждането на прегледите в определените райони е предшествано или съпътствано от разяснителни кампании за значението на профилактичните прегледи сред ромското население. По темите са проведени 119 обучения с над 1 280 лица; 9 дискусии със 113 лица; 1034 беседи и лекции, като са обхванати 4 435 лица; проведени са 94 разяснителни кампании, в които са обхванати над 3 650 лица; реализирани са 43 прожекции на филми и клипчета на здравна тематика; 21 презентации; раздадени са 12 889 здравно-информационни материали; проведени са 879 здравно-информационни събития; 63 индивидуални консултации; извършени са 2 анкетни проучвания, обхванати са 200 лица; 9 интерактивни занятия; реализирани са 20 радио и 12 ТВ предавания; 63 публикации в интернет и 40 в пресата. Гореописаните дейности са проведени на различни възрастови групи от населението, независимо от половата им принадлежност.

По Националната здравна стратегия съгласно Закона за здравето на българските граждани в Република България се провеждат задължителни профилактични имунизации и реимунизации на определена навършена възраст, независимо от пол, етнос, социален статус и пр.

Министерство на здравеопазването е Програмен оператор на Програма BG 07 „Инициативи за обществено здраве“, осъществявана чрез финансовата подкрепа на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Норвежкия финансов механизъм 2009 – 2014 г.

Програмата се изпълнява чрез 4 предварително дефинирани проекта, 25 проекта за безвъзмездна финансова помощ на бенефициенти по Мерки 1, 2, 5 и 6 и Малка грантова схема за подкрепа на студенти по медицински специалности от ромски произход.

Равните възможности на жените и мъжете като хоризонтален въпрос са един от основните принципи на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Норвежкия финансов механизъм, в съответствие с целите на Финансовите механизми за намаляване на икономическите и социални различия.

В тази връзка при изпълнението на дейностите по всички проекти по Програма BG 07 „Инициативи за обществено здраве“ се провежда политика за равни възможности и неприлагане на дискриминационни практики, основани на пол.

Основната цел на политиката в областта на диагностиката и лечението е осигуряване на равен достъп до медицинска помощ с необходимото качество на всички български граждани, независимо от техния пол, възраст, етническа и социална принадлежност.

За реализиране на целите, свързани с удовлетворяване потребностите на населението от качествена и достъпна извънболнична и болнична медицинска помощ,

\

се осъществяват дейности, касаещи общи системни и специфични мерки. В процеса на изпълнение на дейностите, вкл. разработване на стратегически документи, законодателни инициативи и усъвършенстване на нормативната уредба, регламентираща диагностично-лечебните дейности се прилага принципа за равни възможности при осигуряване достъпа на всички лица до медицински дейности, при спазване изискванията за своевременност, качество и непрекъснатост на диагностично-лечебния процес.

За **Министерство на отбраната**, както и в предишни години, приоритета за насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения е от особена важност във връзка устройството на системата за отбрана и национална сигурност, Йерархичния принцип на единоначалието във въоръжените сили (ВС) на Република България е основна предпоставка за активна работа по прилагане на интегрирания подход за равно третиране на военнослужещите жени и мъже в политиките, в процесите на обучението и подготовката, в планирането и прилагането, включително в нормативната уредба във всички нива и области на ВС на Република България. Въпреки известни трудности в осигуряването на всички варианти за развитие на процеса, МО продължава участието в проекта „Ролята на жените в сигурността и отбраната“. Този проект се развива паралелно в рамките на SEDM и в НАТО.”

В изпълнение на политиката по равнопоставеността на жените и мъжете **Българската стопанска камара** работи съвместно с Асоциацията на жените предприемачи в България "Селена" - член на БСК. Асоциацията е създадена през 2007 г. от жени предприемачи, професионалисти и учени с цел установяване на взаимни професионални взаимоотношения чрез посредническа дейност с участието на български и международни специалисти от България, Италия и други държави от света и предаване на ноу-хау и трансфер на знания в България. Селена е първата и единствената организация в подкрепа и подпомагане на жените да станат предприемачи и следват мечтите си в България.

Чрез различни проекти и в сътрудничество с международните партньори Селена предлага на жените в България подкрепа за тяхното професионално усъвършенстване и развитие на бизнеса на всеки етап от тяхното израстване. Асоциацията води активно диалог с институциите, чрез който да се подобри законодателството и наредбите в областта на предприемачеството и провежда обучения по програми за изграждане на жени лидери.

Селена работи в сътрудничество с агенции, министерства, региони и институции, с цел прилагане на различни проекти: обучение и модернизация, виртуални бизнес инкубатори за стартиращи предприемачи, публично-частно-партньорство и развитие на предприемачеството сред жените, мониторинг, изследвания, популяризиране на предприемаческите ценности , стипендии, стажове и семинари.

Целите на организацията са:

- Свързване на жени предприемачи от различни сфери на бизнеса и професионален опит
- Създаване на нови възможности за професионално изграждане и утвърждаване на жени
- Гарантиране на достъп до информация за събития, свързани с женско предприемачесгво и бизнес развитие
- Поддържане на създадените контакти с цел устойчиво бизнес развитие и взаимопомощ

\

- Развитие на бизнес умения и утвърждаване на знания в жените предприемачи
- Създаване на условия за бизнес развитие и утвърждаване на жени
- Намаляване на диспропорциите между половете в бизнес средата

Асоциацията има за цел да бъде събеседник с всички компетентни институции за обединяване на усилия в общи цели и активиране на информационни мрежи и партньорски инициативи, с цел насърчаване и развитие на предприемачеството сред жените и тяхната социално-икономическа роля за подобряването на човешките и професионални ресурси.

На 7 март 2016 г. **Българската стопанска камара,** съвместно с Асоциацията на жените предприемачи в България "Селена" и по повод на проекта GEMA, беше организирана дискусия на тема: „Баланс на половете в бизнеса или да счупим стъкления таван", отбелязваща международния ден на жената. По време на дискусията присъстваха представители на Министерството на труда и социалната политика, Министерството на икономиката, Европейския парламент, КНСБ, фондация "Джендър проект в България", браншови организации и жени предприемачи.

Целта на дискусията беше извеждане на добри практики относно равенството между двата пола във вземането на решения в икономиката и предизвикателствата пред жените-ръководители.

В периода 2014-2016 г. Българска стопанска камара реализира Проект GEMA - Управленски подход за равнопоставеност на половете, финансиран по Програма Прогрес на Европейския съюз. Основен фокус е баланса на половете при вземане на икономически решения в управителните органи и как това може да добави стойност към организациите и предприятията

Цели на проекта GEMA за равенство между половете:

- Насърчаване на балансираното участие на мъже и жени при вземането на икономически решения;
- Изследване, трансфер на знания и повишаване на информираността по темата;
- Създаване на наръчник с данни и анализи за балансираното вземане на решения от половете;
- Споделяне на знания, добри практики, резултати от проучвания и сравнителни анализи, чрез повишаване на осведомеността (работни срещи и конференции);
- Създаване на доброволен кодекс за поведение за равнопоставеност на половете в ръководни органи и привличане на предприятия от участващите страни;

Партньори по проекта са следните работодателски и академични организации от Македония, Словения, Хърватска и Великобритания:

1. Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес БСК
2. Асоциация на работодателите на Словения ZDS
3. Хърватска работодателска асоциация HUP
4. Конфедерация на работодателите на Македония
5. Университета на Улвърхамптон, Великобритания
6. EuroCoop, Словения

Целевите групи, към които е насочен проекта GEMA са:

1. Социалните партньори: работодателски организации, представители на работниците и социално-икономическите съвети в страните-партньори и ЕС;
2. Предприятия в страните-партньори;
3. Широката общественост;

Проекта е финансиран по Програма Прогрес, ГД Правосъдие на Европейската

\

комисия. Той е с международен обхват и е на обща стойност: 412 797 EUR.

Резултатите от проекта GEMA показващ че:

- в управителни съвети с по-балансирано участие на половете има по-добро стратегическо изпълнение на задачите, а по-високият дял на жените в УС води до по-високи нива на производителност,
- жените представляват важна потребителска група и има нужда гласът им да бъде чут във висшите управленски екипи,
- подобряването на равенството на половете е важно не само заради социалната справедливост, но също така има убедителна икономическа обосновка;

Особено в сегашните времена на икономически трудности, за фирмите и европейските икономики е от решаващо значение да повишат своята конкурентоспособност, чрез използване на пълния потенция на наличните си ресурси. Това несъмнено включва компетенциите, които както мъжете, така и жените, внасят в процеса на вземане на решения.

С цел повишаване на обществената информираност, тук ви представяме някои интересни факти и данни:

- Блумберг изчислява, че около 70% от потребителските разходи в световен мащаб се контролират от жените;
- Днес жените са 60% от завършилите висше образование в ЕС, но мъжете превъзхождат числено жените на ръководни позиции във фирмения сектор в ЕС.
- Жените представляват 52% от европейското население, но са само 34% от самостоятелно заетите и 30% от стартиращите предприемачи.
- Жените представляват едва 20,2% от членовете на управителни съвети в най-големите 613 предприятия, котирани на фондовите борси в ЕС.
- В България, Македония, Хърватска и Словения, жените представляват между 10% и 20% от членовете на управителни органи на борсовите предприятия, като това число остава почти статично за последните 10 години.
- За последните 10 години (2004-2014), по данни на ЕК в България няма никаква промяна в процента на жените, участващи в управителни органи на предприятията.
- По данни на Министерство на икономиката жените, които са собственици на фирми у нас са 40 000, а 18% от тях са собственици на големи предприятия.
- Заради въвеждането на квоти в някои страни членки, като Норвегия, Франция, Италия и Холандия, има значителен напредък при подобряване на баланса на половете в управителни органи.
- В проучване на Маккинзи & Къмпани от 2007 г. бе показано, че фирми с по-разнообразно участие на двата пола в управленските си екипи надминават средното ниво в съответния сектор с около 48% пункта по отношение на печалбата преди лихви и данъци.

В периода декември 2015 - юли 2016 г. БСК проведе над 40 срещи с представители на социалните партньори и ръководства на предприятия по въпросите за равенството на половете в България и участието на жените в управленските екипи на предприятията. По време на срещите бяха представени и обсъдени резултатите от проучването, проведено в рамките на проект GEMA, правната рамка и реалната ситуация по въпроса в България и Кодекса за поведение. На всички участници в срещите бяха предоставени и материалите, разработени по проекта - листовки, бюлетини, брошура. Резултатите от срещите могат да бъдат обобщени така:

- представителите на синдикалните организации основно се вълнуват от неравенството в заплащането на жените в България, по-големия риск от безработица, трудното съчетаване на професионалния и личния и семейния живот;

\

- при представителите на браншовите организации, както и при срещите в предприятията бяха потвърдени мненията, че в България жените са по-образовани понастоящем, но по-трудно намират работа; най-трудно жените преминават от средно мениджърско ниво към по-високо и това най-често става само ако няма мъж кандидат.

В резултат от проведените срещи и развитото сътрудничество в рамките на проекта, БСК заедно с представителите на асоциации на жените разработват програма за обучение на жени-лидери, която евентуално да стане част от учебните планове на НБУ за стимулиране на кариерното развитие на българските жени.

Министерството на икономиката покани БСК също така да участва в междуведомствена група за развитие на стратегия за насърчаване на женското предприемачесгво в България. Освен БСК, в групата участват представители на редица министерства и джендър организации.

Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет създава необходимите условия за постигане на равнопоставеност между половете при провеждането на дейности и при предоставянето на грижи и услуги за търсещите международна закрила лица, настанени в териториалните й поделения.

Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет спазва принципа на равнопоставеност на половете при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на агенцията. През 2016 г. са обявени и проведени 46 конкурса. Наетите служители по служебно и по трудово правоотношение са 158 жени и 117 мъже.

За търсещите международна закрила лица е осигурен равен достъп до здрави услуги по промоция на здравето и профилактика на болестите. Във всички териториални поделения на агенцията се осъществяват дейности по скрининг за риска от туберкулоза и се предоставят безплатна диагностика и лечение. По проект „Подобряване устойчивостта на Национална програма за туберкулоза“ са предоставени услуги по превенция и контрол на туберкулоза на 1 269 търсещи закрила, от които 255 жени и 1 014 мъже, при спазване на принципа на равнопоставеност на половете. Проектът се изпълнява съвместно от Министерството на здравеопазването и Българският Червен кръст със съдействието на Държавната агенция за бежанците.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4: БОРБА С НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА И ЗАЩИТА И ПОДКРЕПА ЗА ЖЕРТВИТЕ

Съгласно чл. 6, ал. 7 от Закона за защита от домашното насилие (ЗЗДН), ежегодно по бюджета на **Министерството на правосъдието** се определят средства за финансиране на проекти на юридически лица с нестопанска цел, които осъществяват дейности по този закон, за разработване и изпълнение на програми за превенция и защита от домашно насилие. Глава трета от Правилника за прилагане на ЗЗДН (ППЗЗДН) урежда процедурата по финансиране на програмите и обучението по чл. 6, ал. 7 от ЗЗДН.

Според Насоките за кандидатстване с проекти по чл. 6, ал. 7 от ЗЗДН за 2015 г., които са съобразени с Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2015 г., приета от Министерския съвет, приоритетните цели за финансиране през 2015 г. са били: услуги за работа с извършителите на домашно насилие и осигуряване на защита, възстановяване и реинтерграция на пострадалите от домашно насилие, с оглед предотвратяване на рецидиви на домашно насилие и предоставяне на качествени услуги за пострадалите и повишаване на компетентността на лицата, които извършват защитата по ЗЗДН, с цел постигане на ефективност и висок стандарт в

реализирането на дейности по превенция и защита от домашното насилие. Предвид тези приоритетни цели, през 2015 г. са финансирани следните дейности: специализирани програми за лица, извършители на домашно насилие: социално и психологическо консултиране - чл. 6, ал. 7, т. 4 от ЗЗДН; програми за предоставяне на помощ на лица, пострадали от домашно насилие: социално, психологическо и правно консултиране - чл. 6, ал. 7, т. 2, б. „а" от ЗЗДН и обучение на лицата, които извършват защитата по закона - чл. 6, ал. 7, т. 3 от ЗЗДН.

В конкурсната процедура по реда на Глава трета от ППЗЗДН за 2015 г. са подадени 17 проектни предложения от НПО. Комисията по чл. 14, ал. 1 от ППЗЗДН е одобрила 8 проектни предложения, които съответстват на целите на финансирането за 2015 г. Проектите са с продължителност от 12 до 24 месеца, договорите за изпълнението им са сключени през декември 2015 г., а изпълнението им е стартирало в началото на 2016 г.

Според Насоките за кандидатстване с проекти по чл. 6, ал. 7 от ЗЗДН за 2016 г., които са съобразени с Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2016 г., приета от Министерския съвет, приоритетните цели за финансиране през 2016 г. са били: повишаване чувствителността на подрастващите по проблема „домашно насилие" чрез програми за превенция и защита в учебните заведения; осигуряване на услуги за работа с извършители на домашно насилие и на защита, възстановяване и реинтерграция на пострадалите от домашно насилие, с оглед предотвратяване на рецидиви на домашно насилие и предоставяне на качествени услуги за пострадайте и анализиране на проблема „домашно насилие" чрез мониторинг на прилагането на нормативната уредба. Предвид тези приоритетни цели, през 2016 г. са финансирани следните дейности: подготовка и одобряване на програми в учебни заведения - чл. 6, ал. 7, т. 1, б. „а" от ЗЗДН; специализирани програми за лица, извършители на домашно насилие: социално и психологическо консултиране - чл. 6, ал. 7, т. 4 от ЗЗДН; програми за предоставяне на помощ на лица, пострадали от домашно насилие: социално, психологическо и правно консултиране - чл. 6, ал. 7, т. 2, б. „а" от ЗЗДН и мониторинг на прилагането на закона - чл. 6, ал. 7, т. 1, б. „в" от ЗЗДН.

В конкурсната процедура по реда на Глава трета от ППЗЗДН за 2016 г. са подадени 20 проектни предложения от НПО. Комисията по чл. 14, ал. 1 от ППЗЗДН е одобрила 10 проектни предложения, които съответстват на целите на финансирането за 2016 г. Проектите са с продължителност до 12 месеца, договорите за изпълнението им са сключени през декември 2016 г., а изпълнението им ще стартира в началото на 2017 г.

Министерството на младежта и спорта също прилага политика на гарантиране на правото на равнопоставеност между жените и мъжете, като приема спорта за основен инструмент за реализирането на една от приоритетните области в изпълнение на политиката за равнопоставеността на жените и мъжете. Доказано е, че чрез спорта могат да се овладеят насилието и престъпността, базирани на противопоставянето мъже-жени както в училището, така и извън него. Ангажирането чрез спорт на въображението, способностите и интересите на децата, учениците и подрастващите, съдейства за тяхното физическо, интелектуално и личностно развитие и за утвърждаване на положителна ценностна система, която включва и темата за равнопоставеността на жените и мъжете. Доказано е също, че участието в качествено физическо възпитание и спорт намалява възможностите младите хора да имат рисково поведение в бъдеще, да са жертва на насилие или да го проявяват под различни форми.

Практиката в училищата показва, че спортът и трайната физическа активност са обективна необходимост за осмисляне на времето на учащите, за развитие на ума, интересите им и за превенция на негативните явления като престъпност, насилие,

основани на противопоставянето на половете още в най- ранна ученическа възраст, употреба на наркотици и алкохол.

Министерство на младежта и спорта е изпълнило Програма за развитие на спорта за всички, по която са проведени 198 спортни прояви/състезания по 50 вида спорт за жени и мъже с общ бюджет от 907 000 лева и включени 125 000 участници (жени и мъже).

През 2016 г. Министерство на младежта и спорта продължи да изпълнява Национална програма за младежта (2016-2020). Общият брой финансирани проекти по Програмата през 2016 г. е 68 броя.

Подпрограма 1 „Развитие на мрежа от младежки информационно - консултантски центрове (МИКЦ)“ е водещ приоритет в реализирането на младежките политики на местно ниво. Създадени са 36 МИКЦ, които подпомагат израстването на младите хора като активни членове на обществото и по-успешното развитие на техния личностен и професионален потенциал чрез предоставяне на безплатни специализирани услуги, съобразно потребностите на младежите. Част от тези услуги допринасят за усвояването на ключови умения и компетенции за спазване на равнопоставеността на жените и мъжете.

По подпрограма 2 „Национални младежки инициативи и кампании” през 2016 г. са финансирани 32 броя проекти в 2 тематични области: „Младежко доброволчество и участие в доброволчески инициативи” и „Активизиране на младите хора в малките населени места“. Чрез дейностите по Подпрограмата се цели да се популяризира доброволческия труд сред жените и мъжете, както и подкрепа на дейности, инициирани от младите хора, реализирани чрез иновативни и креативни методи, водещи до дълготраен ефект.

По информация от Синдиката на българските учители, **Комисията за равнопоставеността, семейството, жените и децата и „Обществен женски парламент - 21 век“** взеха участие в проекта **„Сигурност у дома, сигурност на работа“** на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП). Проекта обхваща 11 страни и е фокусиран в две основни насоки насилието над жени на работното място и проявите на домашно насилие с цялото им отражение върху трудовия живот.

Член на ръководната група по проекта е г-жа Екатерина Йорданова, председател на СТСБ, вицепрезидент на Женския комитет на ЕКП и заместник-председател на КРСЖД.

През 2016 г. в Централата на Синдиката на българските учители (СБУ) в гр. София се проведе среща с с г-жа Джейн Пилинджър (независим изследовател по проекта). В нея взеха участие всички членове на Комисията. Проведените срещи показаха, че има още какво да се направи. Работата на синдикатите в борбата с домашното насилие тепърва предстои. Очертани бяха възможните партньорства и ролята на синдикатите - основно на етапа на идентификация и превенция на насилие въз основа на пола, за да бъдат избегнати по-сериозни последици и травми за жертвите.

„Фондация „Асоциация Анимус” управлява „**Национална гореща телефонна линия за подкрепа и насочване на хора, пострадали от насилие**”, която през 2016 г. се финансира с безвъзмездната финансова помощ на Министерство на правосъдието по Договор № 93-00-78 от 13.02.2015 г. През 2016 г. са направени **1,287 консултации с проблем насилие**, от които **1,155 с проблем домашно насилие**. От 14 февруари 2017 г. Националната гореща телефонна линия за пострадали от насилие се финансира от Министерството на правосъдието по Закона за обществените поръчки и вече функционира **24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата.**

1) През 2016 г. на **Националната телефонна линия за деца 116 111** са проведени **831 консултации с проблем насилие**, от които 682 консултации са

\

свързани с насилие, извършено върху дете от негов родител или друг роднина. Националната телефонна линия за деца към Държавната агенция за закрила на детето се управлява от фондация „Асоциация Анимус“ след спечелен конкурс по реда на закона за обществени поръчки.

2) През 2016 г. в Центъра за възстановяване, консултиране, психотерапия и психоанализа и Зона ЗаКрила на фондация „Асоциация Анимус” са **консултирани общо 173 жени и деца, жертви на домашно насилие, както и 8 извършители на домашно насилие.** Детският център за застъпничество и подкрепа Зона заКрила, който е лицензирана социална услуга и се финансира от УНИЦЕФ, предоставя услуги на деца, преживели насилие и техните семейства, като въвежда специализиран подход и услуги, обединяващи добри юридически, медицински, психологически и социални практики с приятелски към детето процедури и среда.

3) През 2016 г. в **Кризисния център за жени и деца**, пострадали от домашно насилие „Св. Петка”, който фондация „Асоциация Анимус” управлява, и в **Звено „Майка и бебе”**, функциониращо към Комплекса за социални услуги на деца и семейства на територията на район „Сердика”, са **настанени** за различни периоди от 3 месеца до 1 година съответно 59 и 34 жени и деца, жертви на домашно насилие или общо **93 жени, жертви на домашно насилие**. Двете услуги са делегирана държавна дейност, финансирана от републиканския бюджет чрез Столична община.

4) През 2016 г. в **Центъра за обществена подкрепа** към Комплекса за социални услуги на деца и семейства на територията на район „Сердика” са **консултирани 51 жени и деца, жертви на домашно насилие.**

5) По програмата на фондация „Асоциация Анимус“ за **овластяване** през 2016 г. са консултирани **31 жени, жертви на домашно насилие**. Те са ползвали и услугата „психологическо консултиране

6) През 2016 г. в **Учебния център** към фондация „Асоциация Анимус“ са **обучени 96 специалисти** за работа по различни аспекти на случаи на домашно насилие (кризисна интервенция, психологическо консултиране, социална работа, трудово посредничество); **41 специалисти** по специфични теми като работа с трудни клиенти, работа с извършители на сексуално насилие и родителско отчуждение; **40 доброволци** за работа на Гореща телефонна линия за хора, пострадали от насилие; **36 учители в детски градини** за оценка и подкрепа на деца, преживели насилие, или **през 2016 г. са обучени общо 213 души.**

В допълнение в рамките на различни проекти, изпълнявани от фондация „Асоциация Анимус“ са проведени следните дейности:

През 2016 г. в рамките на проект „Съвместни усилия от страна на България и Швейцария за незабавна и безусловна закрила на жертвите на трафик и превенция на трафика на хора” беше проведена **превантивна кампания за рисковете от трафик на хора с цел трудова експлоатация**. В рамките на кампанията са разпространени 2,300 плаката в различни институции (пощенски клонове, клонове на Агенцията за социално подпомагане и Бюрата по труда в цялата страна, Гранична полиция). Поставени са плакати на 1,000 публични места, както и билбордове на летище София.

През 2016 г. в рамките на проект „Икономическо овластяване и възможности за развитие на жени, жертви на насилие”, финансиран по Програма „Права, равенство и гражданство” на Европейски съюз започна събирането на данни за икономическия профил на жените, жертви на насилие с цел **разработването на услуги за икономическо овластяване на жени, жертви на насилие** и обучения за професионалисти и жени, жертви на насилие.

През 2016 г. бяха проведени и три фокус групи с различни представители на право охранителни и правораздавателни органи, адвокати, представители на

правозащитни организации и др. (общо 34 участника) за формулиране на различни решения и добри практики за **подобряване достъпа на жертви на трафик до специализирана правна помощ.**

През 2016 г. **Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет** участва в разработването на проект за актуализиране на Стандартни оперативни процедури за предотвратяване и ответни действия при сексуално и свързано с пола насилие. Изготвеният проект е в режим на съгласуване от участващите в работната група институции и неправителствени организации.

През годината 19 служители на агенцията участваха в обучение, организирано от Представителството на Върховният комисариат за бежанците към ООН в България, по въпроси свързани със сексуалното и основано на пола насилие.

В Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет 20 служители преминаха специализирано обучение за първоначална идентификация и насочване на жертви на трафик на хора, сред търсещите международна закрила лица. Обучението е организирано от Националната комисия за борба с трафика на хора.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: ПРОМЯНА НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ В ОБЩЕСТВОТО СТЕРЕОТИПИ ПО ПОЛ В РАЗЛИЧНИ СФЕРИ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ

Министерство на културата осъществява своите политики при спазване на принципа за равнопоставеност на творците и от двата пола и творческите организации, за осигуряване на достъпност и участие в културния живот на жените и мъжете от различни възрастови и социални групи на населението, и в съответствие с приетата през 2016 г. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (2016-2020 г.). Дейността на Министерството е насочена и към промяна на съществуващи стереотипи по пол в областта на културата, което оказва благотворно влияние и върху други сфери на обществения живот.

Ключови действия за постигане на напредък в промяната на нагласите на обществото спрямо половете в Министерството на културата са обучението в областта на изкуствата и културата и стимулирането на талантливи деца.

През учебната 2016-2017 г. в училищата по изкуствата и училищата по култура, при спазен принцип за равнопоставен прием и за двата пола, се обучават общо 9 134 ученика.

И през 2016 г. продължава изпълнението на Програмата на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавните и общинските училища. Стипендии и еднократно финансово подпомагане са получили 790 деца общо по предложение на министъра на културата, министъра на образованието и науката, и министъра на младежта и спорта. Средствата са предоставени равнопоставено и за двата пола.

Равнопоставеността на жените и мъжете е залегнала като основен принцип и се насърчава чрез програми на Министерството на културата за финансиране на творчески проекти в областта на изкуствата и културата, свързани с изявата, развитие на творческия потенциал и участие в културния живот на представителите и от двата пола.

Подкрепата на фестивали в областта на театралното и музикално и танцово изкуство цели създаване и утвърждаване на събития, които дават възможности за широко участие на професионалисти и зрители, независимо от половата им принадлежност и разпространението им в страната и чужбина. През 2016 г. са проведени 25 музикални фестивали и конкурси, и 17 театрални фестивали, които са

получили широк обществен и медиен отглас.

С финансовата подкрепа на Министерството на културата са създадени 30 спектакли и са проведени 11 концерта, продуцирани от независими организации, с което са създадени възможности за равноправно участие на професионалисти и от двата пола във високохудожествени продукти, професионално развитие на млади творци и развитие на нови публики.

За популяризиране на български творци и произведения и за осигуряване на широк достъп до изкуствата в областта на театъра, музиката и танца, са подкрепени и реализирани 36 проекта с различен характер - спектакли, пътувания, издания, концерти и чествания, при спазване на принципа за пълноправно участие на жените и мъжете.

За развитие на любителското творчество през 2016 г. са подкрепени финансово 48 проекта на общини, читалища и неправителствени организации с насоченост към детски и младежки дейности, активен живот на възрастните хора и от двата пола, включващо представители на малцинствени етнически общности, интеграция на хора с увреждания и хора от други уязвими групи. Сред подкрепените изяви се открояват: Дни на възрожденската и патриотична песен „Топчето пукна", Международен фолклорен фестивал „Дунавци пее", литературен конкурс „Майски срещи на славянските писатели", националните конкурси за гайдари („Вълшебни ритми"), за акордеонисти („Танцуващи клавиши") и класическа китара („Академик Марин Големинов"), Национален фолклорен фестивал за двугласно пеене - община Неделино, Международен фестивал на маскарадните игри „Сурва 2016" - община Перник, национален детски фолклорен фестивал „Слънце иде" - с. Дрен, национален ученически фолклорен празник „Родило се, преродило" - гр. Ямбол, Национален фестивал на любителските исторически филми - гр. Шумен, национален конкурс за поезия „Христо Фотев" - гр. Бургас, десети фестивал на хората с увреждания „Изкуството осмисля нашия живот" - гр. Перник, Четвърти световен конкурс за детска рисунка - гр. Самоков, Международен детски Великденски фестивал - гр. Босилеград, фестивали на любителските театри в Каварна и Тополовград, отбелязване на ромския празник Василица, наградите „Шофар" , Фестивал на турския фолклор и др.

През 2016 г. целево финансиране от Министерството на културата са получили 29 значими културни прояви, които традиционно привличат голям брой участници и зрители, като по този начин се популяризират постиженията в сферата на изкуствата и културата и сред двата пола. Сред тях са: международен театрален фестивал „Варненско лято", фестивал на изкуствата „Аполония", Международен балетен конкурс - Варна, международен конкурс „Млади виртуози", Фестивал на духовната музика - Габрово, Национален фестивал на детската книга - Сливен, Международен екслибрис конкурс. Международен панаир на занаятите в ЕМО „Етър" - гр. Габрово, София филм фест и др.

През 2016 г. под патронажа на Министерството на културата са преминали 40 културни събития с международна, национална или регионална значимост за засилване на обществения интерес и сред двата пола към културното наследство, изкуствата и културата.

В Програма БГ08 „Културно наследство и съвременни изкуства" равенството между половете, а именно недопускане на дискриминация, основана на пола и равни възможности за мъжете и жените, като се вземат предвид специфичните нужди, е заложено като изискване към кандидатите за безвъзмездна финансова помощ в Насоките за кандидатстване по всички мерки в частта Междусекторни въпроси, съгласно Регламента за изпълнение на Финансовия Механизъм на Европейското икономическо пространство 2009-2014.

Съответствието по междусекторните въпроси, включително равенството между

половете, се оценява на етап техническа оценка и оценка на качеството на проектното предложение и на финансиране подлежат само тези проекти, които отговарят в пълна степен на равенството на половете и културното многообразие. Одобрените по програмата проекти се изпълняват през 2016 година.

В Министерството на културата започва и подготовката на програма „Предприемачество в областта на културата, културно наследство и културно сътрудничество", финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021 година.

Министерство на отбраната поддържа рубрика на български и английски език „РАВНОПОСТАВЕНОСТ"/„GENDER" в електронната страница на министерството, която се осъвременява с актуални документи по темата.

Паралелно с това продължава организацията и провеждането на поредица от срещи с представители на СМИ и военните медии. Формите са интервюта, статии, портрети на жени-военнослужещи, пресконференции, концерти, семинари, конференции и благотворителни мероприятия през цялата 2016 г.

Министерство на отбраната поставя особен акцент и внимание на важни три факта от 2016 г. , а именно:

1. За първата жена командир на взвод за охрана от състава на международната мисия в Афганистан - лейтенант Славена Желязкова от 61 -ва Стрямска механизирана бригада - Карлово. И в момента подготвения от взвода й видеоклип за подпомагане кампанията на „Българската коледа" за децата в реанимация е на началната web-страница на МО.
2. За първата жена „летец-пилот" за изтребителната авиация лейтенант Анелия Атанасова от авиобаза Граф Игнатиево, след прекъсване от повече от 60 години от първите в България жени „летец-пилот".
3. В навечерието на 06 май - Ден на Храбростта и празник на Българската армия за първи път се проведе среща в Народното събрание (НС) на Република България между жените от политическите партии представени в НС и жените-военнослужещи организирано съвместно от НС, МО и СЖВ.

Важно допълнение към дейността на **Министерство на отбраната** в сферата на равнопоставеността е разкриването на гореща телефонна линия за сигнали, жалби и оплаквания от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия.

Съгласно Устройствен правилник на МО на дирекция „Социална политика" се възлага да: *„подпомага министъра при осъществяване политиката на равнопоставеност и по защита на правата на човека и основните свободи във въоръжените сили"*.

Жени на ръководни позиции и жени военнослужещи се представят пред българската общественост по различни поводи от ежедневната дейност на ВС на Република България."

С цел постигане на равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на предучилищното и училищното образование, **Министерство на образованието и науката** съвместно с Регионалните управления на образованието (РУО) предприе необходими за това мерки. През 2016 г. бяха допълнени длъжностните характеристики на експертите в РУО, на директорите на училища и учители, както и разработени учебни материали, подпомагащи методически и съдържателно преподаването на теми, свързани с дискриминацията по всеки един от основните признаци на дискриминация. С това се цели недопускане на дискриминация и осигуряване на равни възможности на учебното място за всички без оглед на пол, етническа принадлежност, раса, религия, увреждане и сексуална ориентация.

\

Освен това, с оглед популяризиране на равнопоставеността на половете и премахване на стереотипите, основани на пола и противодействие на множествената дискриминация, **Министерството на образованието и науката** съвместно с Регионалните управления на образованието (РУО) организира третото издание на Националния конкурс за звание „Училище без насилие и стереотипи, определени от пола“. Основната цел на конкурса е да се покажат добрите практики, развивани от училищата, посредством толерантни и равноправни отношения между членовете на училищната общност. В конкурса са участвали 250 училища и са присъдени награди в три категории. Наградите са били връчени на 13 юни 2016 г. на официална церемония в Министерството на образованието и науката.

По информация на **Министерство на земеделието** и храните през 2016 г. не е стартирал прием на заявления за подпомагане по мярка 1 „Трансфер на знания и действия по осведомяване“ от Програмата за развитие на селските райони 2014-2020 (ПРСР). Съгласно годишния индикативен график при прилагане на мерките от Програмата е заложено поетапно отваряне на приеми на заявления, тъй като много от тях ще бъдат отворени за първи път.

Съгласно предвидените в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 - 2020 г. ангажименти за **Националното сдружение на общините в Република България (НСОРБ)** и общините, бяха извършени следните дейности:

- Общините са запознати с текста на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете и прилагат неговите изискванията;
- Принципът за равнопоставеност вече е утвърден в работата на местните власти като хоризонтална европейска политика при реализацията на различни европейски проекти;
- При изпълнението на Програмата на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавни и общински училища се стимулират талантливи деца и от двата пола.
- Представители на НСОРБ участват в работата на Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС.

По информация на НСОРБ не е налична и съответната информация за извършени оценки по отношение равнопоставеността на половете при подготовката на проекти на местни нормативни актове, както и не може да бъде предоставена и систематизирана информация за реализирани временни насърчителни мерки, поради липсата на приет национален план с конкретни мерки за 2016 г. за изпълнение на Националната стратегия. Също така няма и въведено специално изискване за диференциране на оценката на въздействието по признак пол съгласно последните промени в ЗНА, по- специално чл. 18а и чл. 186 и разпоредбите на Наредбата за обхвата и методологията за извършване на оценка на въздействието (приета с ПМС № 301 от 14 ноември 2016 г.).

На заседание на **Съвета за електронни медии (СЕМ),** проведено на 29 септември 2016 г., бе приет без възражение проектът на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г, както и формулираните индикатори за проследяване на постигнатия напредък. Съвета за електронни медии е отговорна институция
по три дейности по Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

През 2016 г. СЕМ е извършил мониторинг на програмите Хоби лов и 24 KITCHEN във връзка с предвидените в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 - 2020 г. действия с отговорна

институция СЕМ. Анализът на установените екранни факти очерта изводите, че:

Програма 24 KITCHEN на доставчика на медийни услуги "Фокс Нетуъркс Груп България" ЕООД е със специализиран, развлекателен профил. Без да е търсен като конкретен ефект, в програмата се наблюдава относително балансирано участие на мъже и жени — като водещи или като гостуващи събеседници в предаванията.

През 2016 г. Съвета за електронни медии е осъществил **Анализ на съотношението мъже - жени в Управителните тела на доставчиците на медийни услуги** (информацията е към 17.05.2016 г.)

В Закона за радиото и телевизията не е предвидено регулаторът да оказва влияние върху избора на управители, изпълнителни директори, управителни тела на доставчиците на медийни услуги. Изключение представлява текстът на чл. 32, ал. 1, т. 3 от ЗРТ "Съветът за електронни медии утвърждава по предложение на генералните директори членовете на управителните съвети на БНР и БНТ". В този смисъл съотношението мъже - жени в качеството им на представляващи или на членове на управителни тела на доставчици е извън волята на Съвета за електронни медии. Преобладаващата част от лицензираните и/ или регистрирани по реда на ЗРТ доставчици на медийни услуги под юрисдикцията на Република България са търговски дружества, които сами определят политиката си на управление. Общият брой на мъжете, които участват в управлението на дружествата е 205 души, а на жените - 83. Квотният принцип по пол не е предвиден и за състава на членовете на Съвета:

Чл. 24, ал. 1 от ЗРТ: "Съветът за електронни медии се състои от 5 членове, от които 3 се избират от Народното събрание и 2 се назначават от президента на Републиката". Към 01.02.2017 г. съотношението на жените спрямо мъжете в регулатора е 4:1 в полза на жените.

През отчетния период Съвета за електронни медии е осъществил и фокусирано наблюдение на новинарски емисии в програми на доставчици на медийни услуги и темата за насилието и агресията в тях, в т.ч и насилието върху жени в програмите: БНТ 1, Б ТВ, Нова Телевизия, Телевизия Европа, СКАТ, АЛФА ТВ.

Цел на мониторинга е да се установи съответствие на аудио-визуалното съдържание на излъчените обекти, третиращи насилието, към:

1. Принципите от чл. 10, ал. 1, т. 4 и т. 5 от ЗРТ- "защита на личната неприкосновеност на гражданите" и „недопускане на предавания, които възхваляват или оневиняват жестокост или насилие".

2. Разпоредбата на чл. 8, ал. 1от ЗРТ: "Медийните услуги не трябва да подбуждат към ненавист, основана на ...пол".

3. Наблюдението е и във връзка с изпълнението на приоритетна област 4: „Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите" от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2016 - 2020 г.

Доколкото насилието е акцентирано и се възприема главно чрез образ, в обхвата на наблюдението не са включени радиопрограми. Обхват на фокусирания мониторинг: централните новинарски емисии на програмите БНТ 1, Б ТВ, Нова телевизия, Телевизия Европа, СКАТ, АЛФА ТВ, излъчени в периода 22.02.2016 г. - 15.03.2016 г. Предварително зададени параметри за наблюдението са наличието на теми в новинарските емисии, свързани с насилие, в това число и върху жени, в различните му аспекти (психологически и физически); позициониране на обектите в новините, третиращи агресията срещу жени, вкл. срещу двата пола, както и да се установи дали се наблюдава различие в отразяването на темата в мониторираните програми. Анализът на установените екранни факти оформи следните изводи: Насилието в новинарските емисии заема голяма част от времетраенето им, което в

\

отделни дни достига до една трета от общата им продължителност. Репортажите и емисиите, свързани с насилие над жени, което беше и основната цел на наблюдението, са сравнително малко на брой. Наблюдението установи:

Кампания "Не на насилието срещу жени" - "Извърви километър в нейните обувки" (13.03.2016 г,). Извън новинарските емисии, в БНТ 1 са включени оригинални клипове в два варианта - с мъже журналисти и с жени от различни професии:

12.03.2016 г., 18 ч. - журналисти от БНТ, съпричастни с насилието над жени.

Клип с участието на 6 жени от различни професии, представители на Български Червен кръст, на Фондация "Анимус" - БНТ 1, 28.02.2016 г., 11:24 ч.

"Аз се изправям срещу насилието над жени, защото никой не заслужава болката.""Изправям се, защото всеки човек има право на щастие. Изправям се до теб." "Изправям се срещу кошмара на жертвите. Срещу болката и страха.""Аз се изправям, защото обичта между хората е над всичко." "А аз - защото децата имат нужда от щастливи майки ""Изправям се, за да не Ви е страх." В последния кадър шестте жени са изправени с вдигнати нагоре показалци.

Инициативата е на Фондация Общество за справедливост, БНТ 1, Театър 199.

На 29.02.2016 г. в емисията "По света и у нас" е включен репортаж "Жени в сливенския затвор извършват отново престъпления, за да се върнат там."

Темата "Равнопоставеност между жените и мъжете" е по- слабо застъпена в новините на БНТ 1, Б ТВ, Нова телевизия, Телевизия Европа, СКАТ и АЛФА ТВ: БНТ 1. В програмите са включени материали, съдържащи данни за разликата в заплащането на труда между мъжете и жените, включително случаи на дискриминация на жени по признак възраст; анкета сред жени, чувстват ли се равнопоставени.

По отношение на Наблюдението по сигнали на граждани през 2016г. СЕМ е сезирал Националния съвет за саморегулация (НСС) във връзка с редица сигнали на зрители.

Пряко свързана с темата е разпространяваната през 2016 г. реклама на Auto.bg Рекламният клип, в който на фона на кадър с изписан уеб адрес на АутоБГ, се чува женски глас, стенещ от удоволствие ..., мъжки глас казва: "Ауто БеГе аутомобилната страст". Етичната комисия е на мнение, че процесната търговска комуникация е в нарушение на Националните етични правила за реклама и търговска комуникация в Република България.

Излъчваната реклама на «Jumbo Home», която жалбоподателят смята за неподходяща за излъчване преди 23 ч., тъй като показва „група жени с различна степен на разголеност", Етичната комисия преценява, че не е в нарушение на Националните етични правила за реклама и търговска комуникация в Република България.

През втората половина на 2016 г. беше проведен специализиран мониторинг върху дейността на доставчиците на медийни услуги по време на предизборната кампания за президент и вицепрезидент на Република България и информационно-разяснителната кампания за национален референдум.

Установено беше, че доставчиците на медийни услуги се придържат към разпоредбите на Изборния кодекс и Закона за радиото и телевизия. При прегледа на аудио-визуалното съдържание по време на предизборната кампания не са установени случаи на дискриминационно отношение към жени.

Освен това и с оглед изпълнението на приоритет 5 от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г. през 2016 г., Българска стопанска камара осъществи следните дейности:

- Провеждане на анкетни проучвания сред предприятията, политическите и академичните среди, други организации (вкл. НПО и синдикални организации) във връзка с въздействията от равенството между половете върху

\

динамиката на екипа (управителния орган) и ефективността на екипа (управителния орган);

- Извеждане на препоръки и добри практики за постигане на баланс на половете в управителни съвети и висши ръководни органи в следствие на анализ на статистическа информация, проучвания и съвместна работа с организации от страни членки на ЕС и Балканите.

Министерството на туризма, като пълноправен член и член на Изпълнителния съвет на Световната организация по туризъм, подкрепя политиката на равнопоставеност, която се провежда от международната организация. Проблемите, свързани с неравното заплащане при жените и мъжете, дискриминацията по пол и възраст, нарушения баланс в управлението на туристическия сектор са ясно артикулирани и обозначени като важни за разрешаване в световен мащаб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Равенството на жените и мъжете засяга всички области, затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на половете във всички политики и ефективното взаимодействие между компетентните органи е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото.

В последните години България преразгледа политиката за равнопоставеността на мъжете и жените като един от основните фактори за напредък. Приетият **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете** е важна стъпка към видимата промяна.

Въпреки развитието на мерките и положителните резултати през последните години, има още много какво да се направи, имайки в предвид предизвикателствата пред Българското председателство на Съвета на Европейския съюз в областта на равнопоставеността на жените и мъжете.

Необходимо е да се работи за постигане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, чрез мерки за по-равномерно разпределение на отговорностите при полагане на грижи за децата и зависими членове на семейството. Неравнопоставеността между половете на пазара на труда е най-осезаема за родителите и лицата, носещи друг вид отговорност за полагане на грижи - неофициални грижи за възрастни роднини или други роднини, нуждаещи се от грижи. Търсеният напредък в по-доброто съвместяване на семейния и професионалния живот, като една от областите с явни дисбаланси по пол, ще бъде един от основните приоритети в работата на Европейската комисия, включително в рамките на Българското председателство.

Необходимо е също въпросите за превенция и борба с домашното насилие и насилието, основано на пола да присъстват в дневния ред на всички отговорни институции, защото това е един от най-важните аспекти на съществуващата неравнопоставеност между мъжете и жените.

Ангажираността на всички институции и организации по приоритетните теми на равнопоставеността на жените и мъжете, част от които се определят и от назрелите обществени потребности, следва да намери израз в конкретни мерки и при разработването на първия Националния план за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете на жените и мъжете 2017-2018 г., в изпълнение на Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете 2016-2020 г.

\