



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Проект!

ДОКЛАД

ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ
ЗА 2025 г.



гр. София
2026 г.

СЪДЪРЖАНИЕ:

1.	УВОД	стр. 3
2.	ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ПО РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ	стр. 4
2.1.	Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет	стр. 4
2.2.	Координатори по равнопоставеност на жените и мъжете	стр. 6
2.3.	Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.	стр. 7
2.4.	Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2023-2024 г. и за периода 2025-2026 г.	стр. 7
2.5.	Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2024 г.	стр. 9
2.6.	Отличителен знак от институциите/организациите със значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България	стр. 10
2.7.	Добри практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България	стр. 12
2.8.	Международна дейност на отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ в Министерство на труда и социалната политика	стр. 15
3.	ИЗПЪЛНЕНИЕ НА НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ 2021-2030 г. И НАЦИОНАЛНИЯ ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ЗА ПЕРИОДА 2025-2026 г.	стр. 20
	Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост	стр. 20
	Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите	стр. 44
	Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения	стр. 66
	Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите	стр. 72
	Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма	стр. 89
	Обобщение: Напредък, предизвикателства, препоръки	стр. 102
4.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	стр. 108
5.	ПРИЛОЖЕНИЕ	стр. 111

1. УВОД

Докладът за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2025 г. има правно основание в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ) (Обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г.). Министърът на труда и социалната политика „координира изготвянето на доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в Република България“ (чл. 7, т. 4), като част от възложените функции да ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, която се определя от Министерският съвет (чл. 5, ал. 1), съгласно ЗРЖМ.

Докладът е част от механизма за прилагане на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. (приета с РМС № 969/30.12.2020 г.). Стратегията е „основен програмен документ на държавната политика“ (чл. 12, ЗРЖМ) и се изпълнява чрез планове (чл. 13, ЗРЖМ). Те съдържат дейности на ангажирани институции и организации, членове на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет (НСРЖМ). Съветът е орган за провеждане на консултации, сътрудничество и координация (чл. 6, ал.1, ЗРЖМ). Докладът представлява годишното отчитане на напредъка в изпълнението на заложените в плана мерки и дейности и така се осъществява наблюдение по изпълнение на стратегията.

Настоящият доклад съдържа информация и данни, получени от институции и организации, членове на НСРЖМ. Координирането на процеса по събирането на информацията и нейното обобщаване в доклад са осъществени от Секретариатът на Съвета, който е отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ в администрацията на Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Докладът е структуриран в пет части.

Уводът информира за правното основание за изготвянето на доклада и неговата структура.

Втората част прави преглед на дейности, свързани с координираното от МТСП изпълнение на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете в национален и международен план, и други ключови дейности, съгласно ЗРЖМ и устройствения правилник на МТСП.

Третата част систематизирано съдържа получената от ангажираните институции и организации информация за изпълнение на заложените мерки и други инициативи през 2025 г. по петте приоритетни области на Националната стратегия и плана за нейното изпълнение - Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2025-2026 г. (приет с РМС № 291/08.05.2025 г.): равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост; намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите; насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на взимане на решения; борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите, преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и сексизма. При възможност е използван сравнителен анализ. Обобщението систематизира постигнатия напредък, основните предизвикателства и препоръките по приоритетните области.

Четвъртата част представя кратко обобщение и основните изводи от изпълнението на политиката по равнопоставеност.

Петата част е приложението към доклада, което съдържа относими статистически данни.

2. ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ПО РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

България провежда единна, последователна и устойчива държавна политика в областта на равнопоставеност на жените и мъжете. Нормативната рамка за координирано провеждане на тази политика се съдържа в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ).

ЗРЖМ регламентира националния институционален механизъм с оглед оптимизиране разпределението на отговорностите между съответните органи, ресурсите и управлението на процеса на провеждане на дългосрочна държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете.

Министерският съвет определя политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, чието ръководене, координиране и контролиране са възложени на министъра на труда и социалната политика.

Отдел "Равни възможности, антидискриминация и социални помощи" (РВАСП) в дирекция "Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи" (ПХУРВСП) на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), наред с другите си отговорности, разработва и координира изпълнението на държавната политика в областта на равните възможности, анализира и оценява съответствието на законодателството на Република България със законодателството на Европейския съюз в областта на равните възможности, изготвя проекти на нормативни актове и програмния бюджет на министерството в тази област, и др.

Отдел РВАСП отговаря за организирането и координирането, участва в разработването и анализирането на изпълнението на Националните планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Участва в комисии, работни групи, програми в областта на равнопоставеността на жените и мъжете и антидискриминацията на национално, европейско и международно равнище. Отделът работи в тясно сътрудничество със служителите на централните и териториалните органи на изпълнителната власт, определени като „координатори по равнопоставеност на жените и мъжете“, съгласно чл. 8 (1) от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете и чл. 7 (1) от Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС (приет с ПМС № 302/15.11.2016 г.). Отделът е и секретариат на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет.

2.1. Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет

Тази част съдържа доклад за дейността през 2025 г. на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерски съвет, изготвен от Секретариата на Съвета съгласно чл. 13, ал. 2, т. 2 на Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет.

Националният съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерски съвет е създаден през 2004 г. (ПМС № 313 от 17.11.2004 г., обн., ДВ, бр. 104 от 26.11.2004 г.).

Законът за равнопоставеност на жените и мъжете (Обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г.) регламентира Националният съвет като орган за осъществяване на консултации, сътрудничество и координация между централните и териториалните органи на изпълнителната власт, както и структурите на гражданското общество (чл. 6).

Членовете на Съвета са представители на всички министерства на ниво заместник-министър, държавни и изпълнителни агенции и други органи, създадени със

закон (ДАЗД, ДАБ, НОИ, НСИ, КЗД, СЕМ, Омбудсманът на Република България, НКБТХ и БАН); представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище; Националното сдружение на общините в Република България; юридически лица с нестопанска цел, чийто предмет на дейност е в съответствие с приоритетите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, определени при условията, критериите и по реда, регламентирани в Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет (4-годишен опит в изпълнение на програми и проекти в областта на равнопоставеността на жените и мъжете и да осъществяват дейности с национално значение в тази област).

Актуализираният Правилник за устройството, организацията и дейността на Националния съвет е приет с ПМС 302/15.11.2016 г., изм., бр. 36 от 13.05.2022 г., бр. 53 от 8.07.2022 г., в сила от 8.07.2022 г. В годините на функциониране Националният съвет се утвърди като устойчив модел на сътрудничество между институции, социални партньори и гражданско общество.

През 2025 г. са проведени общо четири заседания на Националният съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерски съвет, което съответства на минималната периодичност, предвидена в Правилника. Заседанията са свиквани при наличие на конкретни въпроси и материали за обсъждане, изискващи разглеждане и вземане на решения от Съвета. Осигурена е ефективната и регулярна дейност на Съвета, като организационното и техническото обслужване е осигурено от Министерството на труда и социалната политика, чрез отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“.

Те са проведени на основание чл. 10 от Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет (ПМС № 302 от 15.11.2016 г.) и Заповед № РД-02-17 от 19.03.2025 г. за определяне на поименен състав на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС. Дневният ред и материалите за всяко от заседанията са изпратени по електронен път до всички членове на НСРЖМ. За провеждането на заседанията са изготвени протоколи.

Първото заседание за 2025 г. на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет е проведено на основание чл. 10, ал. 7 от Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете (НСРЖМ), на **2 април 2025 г.** неприсъствено. Основна тема е прегледа и съгласуване на текста на проекта на Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025 – 2026 г. Представени са писмени становища от 14 институции и организации, членове на НСРЖМ. Повечето съгласуват без бележки, а получените бележки са отразени в проекта на план.

Второто заседание е проведено на 17 април 2025 г. присъствено. Основните теми за обсъждане по време на заседанието са: представяне работата на Комисията за разглеждане и оценка на постъпилите кандидатури по Процедура за получаване на отличителен знак от институциите/организациите със значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България вкл. представяне на получените кандидатури в трите категории: Държавни институции (централна и местна власт), „Стопански и нестопански организации“ и „Обществени организации и институции“, направената оценка на кандидатите и предложенията за избор на носители на отличителния знак за 2025 г.

Третото заседание е проведено неписъствено на 22 юли 2025 г. за разглеждане и съгласуване на проекта на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2024 г. Проектът на Доклад представя напредъка през 2024 г. в изпълнението на дейностите по Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2023-2024 г. В него са изложени извършените дейности и постигнати резултати в петте приоритетни области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. Получените бележки от институции и организации, членове на НСРЖМ, своевременно са отразени в проекта на доклада.

Четвъртото заседание на НСРЖМ за 2025 г. е проведено неписъствено на 18 декември 2025 г. Основните точки от дневния ред са за приемане на Годишната работна програма на НСРЖМ за 2026 г. и стартиране на процедурата за събиране, оценка и избор на кандидатури на институции/организации за получаване на Отличителния знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България за 2026 г.

2.2. Координатори по равнопоставеност на жените и мъжете

През 2025 г. отдел РВАСП продължи да работи в тясно сътрудничество със служителите на централните и териториалните органи на изпълнителната власт, определени като „*координатори по равнопоставеност на жените и мъжете*“, съгласно чл. 8 (1) от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете и чл. 7 (1) от Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС, приет с ПМС № 302 от 15 ноември 2016 г. Те са част от националния институционален механизъм в България. И през отчетната година продължи работата с около 80 координатори по равнопоставеност на жените и мъжете на национално и областно ниво.

В централните органи на изпълнителната власт и всичките 28 областни администрации има служители определени за координатори по равнопоставеност на жените и мъжете. Те участват в разработването и провеждането на националната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, координират изпълнението на мерките от компетентността на органа на изпълнителната власт и участват в изготвянето на доклади по равнопоставеност на жените и мъжете, в разработването на количествени и качествени индикатори и анализи на равнопоставеността на жените и мъжете в съответната област на компетентност на институцията, 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, участват в обучения по равнопоставеност на жените и мъжете, както и в организирането на такива обучения и др. Функциите им като такива са вписани в длъжностните им характеристики или в заповед на органа по назначаване.

В изпълнение на функциите на координатори по равнопоставеност на жените и мъжете определените като такива служители си сътрудничат с Министерството на труда и социалната политика.

Специализираното звено отдел РВАСП в МТСП осъществява постоянна текуща комуникация с националните и областните координатори по равнопоставеност на жените и мъжете, като оказва необходимата методическа подкрепа при изпълнението на ангажиментите им съгласно Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

2.3. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.

Стратегическата рамка на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете е регламентирана в ЗРЖМ.

През 2025 г. е действаща Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г., приета с РМС № 969/30.12.2020 г. Основната цел на стратегията е да допринесе за постигането на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България, чрез прилагане на единна, последователна и устойчива държавна политика.

Националната стратегия се състои от седем части, в които са очертани политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, състоянието и предизвикателствата пред равнопоставеността на жените и мъжете, визия, водещи принципи, стратегическа цел, приоритетни области и ключови действия, механизъм за прилагане, наблюдение на изпълнението, оценка на стратегията и индикатори. Стратегията има рамков характер и задава насоките за действие в съответните пет приоритетни области, посочени по-горе.

Стратегията е относима с националното законодателство, стратегически документи и програми, които имат отношение към равнопоставеността на жените и мъжете. Тя кореспондира с международни документи в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, недискриминацията и правата на човека, към които Република България се е присъединила и има ангажименти за тяхното прилагане.

Стратегията отчита препоръките по контролните механизми на международните организации, отправени към България, доколкото съответстват на националното законодателство, в рамките на състоялите се прегледи по конвенции на ООН в областта на правата на човека, засягащи равнопоставеността на жените и мъжете.

Вписва се в контекста на правната и политическа рамка на Европейския съюз по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете, която е основна ценност на ЕС, основно право и ключов принцип на Европейския стълб на социалните права¹. За периода 2020-2025 г. Европейският съюз предвижда редица мерки, очертани в Европейската стратегия за равенство между половете², като насърчаване участието на жените в икономиката, намаляване на разликите в заплащането, равновесие между професионалния и личния живот и др., с които кореспондират и националните приоритети.

2.4. Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2025-2026 г.

През 2025 г. започна изпълнението на **Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г.**, приет с РМС № 291 от 08.05.2025 г.

Националният план е разработен в изпълнение на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г., съгласно чл. 13 от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, който от своя страна създава нормативна рамка за последователно и координирано провеждане на държавната политика в тази област. В закона са регламентирани основните принципи, подходи, документи, институционален механизъм, както и основния програмен документ на

¹ Равнопоставеността на жените и мъжете е заложена в Договора за Европейския съюз (чл. 3), Договора за функционирането на Европейския съюз (чл. 8, 10, 19 и 157), Хартата на основните права на ЕС (чл. 21 и 23), Европейски стълб на социалните права (втори ключов принцип и се съдържа в други ключови принципи).

² Европейска стратегия за равенство между половете за периода 2020-2025 г. на Европейската комисия е оповестена на 05.03.2020 г. Документът очертава работата на Европейската комисия по темата, целите на политиката и ключовите действия <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

политиката - Националната стратегия по равнопоставеност на жените и мъжете, която се изпълнява чрез планове. Плановите документи включват дейности, отговорни органи, финансови средства и индикатори за изпълнение.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г. е разработен от междуведомствена работна група, сформирана със заповед на министъра на труда и социалната политика. В състава на работната група участват 45 представители на всички министерства, относими агенции, НСИ, НОИ, органи за равенство. Групата се председателства от заместник-министър на труда и социалната политика. Секретариат са представители на отдел РВАСП в МТСП, които координираха работата на групата, обобщиха получените предложения за мерки, проведеха задължителните консултативни и съгласувателни процедури на проекта на план.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г. следва принципите, целите и приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.

Планът обхваща двегодишния период 2025-2026 г. и цели провеждането на единната политика по равнопоставеност на жените и мъжете чрез включените мерки на различни институции и организации. Мерките са структурирани в пет приоритетни области:

1. Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост;
2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите;
3. Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на взимане на решения;
4. Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите; и
5. Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и сексизма.

В плана се отбелязва, че настоящите социално-икономически реалности изискват адаптивни нормативни регламентации, адекватни мерки, подходящи механизми и практики за осигуряване на равнопоставено участие на жените и мъжете във всички сфери на живота. В плана се обръща внимание на мерки за по-добро съвместяване на професионалния и личния живот, професионално и кариерно развитие, привличане на жени и момичета в системите на отбрана, сигурност и обществен ред, проекти за регламентиране на подобрени стандарти на органите за равенство по отношение на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите, социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, на по-добра прозрачност в заплащането, на балансирано участие по пол в процесите на вземане на решения в икономиката.

Отчитайки важността на борбата с насилието, като един от аспектите на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, се предвиждат мерки, свързани с усъвършенстване на междуинституционалната координация и взаимодействие, засилване на специфични компетенции на служителите, повишаване на чувствителността, работа с уязвими групи, подкрепа и предоставяне на социални услуги на пострадали, др. За преодоляване на съществуващите стереотипи по пол в различните сфери на обществения живот и сексизма са планирани мерки за повишаване на информираността, медиен мониторинг, интегриране на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете и др.

Изпълнението на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2025-2026 г. се осигурява в рамките на

одобрените средства по бюджетите на отговорните институции, както и от алтернативно финансиране от други източници.

Планът е отворен документ, като институциите и организациите могат да изпълняват допълнителни мерки за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Отчитането на изпълнението на плана се извършва чрез доклад по равнопоставеността на жените и мъжете.

Националният план допринася за провеждане на последователната държавна политика по равнопоставеност на жените и мъжете, която е съобразена с националните специфики и законодателство, както и с ангажиментите по международни договори, по които Република България е страна, като Пекинската декларация и Платформа за действие, Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Целите на ООН за устойчиво развитие 2030, Европейския стълб на социалните права и др. Равнопоставеността на жените и мъжете е важна за постигане на по-висок икономически растеж, равно третиране и равни възможности, справедливо, устойчиво и приобщаващо общество.

2.5. Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2024 г.

С Протоколно решение № 36 от 17 септември 2025 г. Правителството прие **Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2024 г.** (Доклад 2024 г.).

Документът отчита изпълнението през 2024 г. на Националната стратегия и Плана за действие. Докладът съдържа информация за напредъка и резултатите от изпълнението през 2024 г. на заложените в Плана за действие 2023-2024 г. мерки по петте приоритетни области, посочени по-горе.

Представените информация, данни и примери в Доклад 2024 г. показват, че са проведени редица дейности в подкрепа на пълноценното и равнопоставено участие на жените и мъжете във всички области на живота. Заложените мерки в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2023-2024 г. са изпълнени, а в някои случаи и целевите стойности на индикаторите към тях са надхвърлени. Като положително следва да се отбележи също представената информация от институции и организации за реализирани инициативи, които не са предварително включени в Плана.

Направените обобщени анализи в края на прегледа по всяка приоритетна област в Доклад 2024 г. представят данни за ключови показатели за проследяване изпълнението на Стратегията, очертаващи напредъка, предизвикателства и препоръки в изпълнението на целите.

В доклада се отчита и дейността на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към Министерския съвет, съгласно чл. 13, ал. 2, т. 2 на Правилника за устройството, организацията и дейността на Националния съвет.

Представени са също основни дейности на национално и международно равнище, изпълнени от специализираното административно звено в МТСП, което подпомага министъра на труда и социалната политика в координирането на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете. Докладът съдържа и добри практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България, прилагани предимно от отличените през 2024 г. организации/институции с Отличителния знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България.

2.6. Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България

В съответствие с чл. 16 от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете през 2025 г. е организирана и проведена процедура за получаване от институциите/организациите на **Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България за 2025 г.**

Съгласно Условието и реда за получаване на отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете (утвърдени на 27 ноември 2017 г. от министъра на труда и социалната политика) на 10 януари 2025 г. е публикувана обявата по Процедурата за получаване на отличителен знак, със срок за подаване на заявления за участие от кандидатите до 17 февруари 2025 г. Обявата е публикувана на официалната страница на МТСП в раздел „Новини“ и в раздел „Равни възможности“ (<https://www.mlsp.government.bg/mtsp-nabira-nominatsii-za-vrchvane-na-otlichitelen-znak-za-postizheniya-v-politikata-po-ravnopostavenost-mezhdu-dvata-pola-1>). Текстът на обявлението за кандидатстване е достъпно на <https://www.mlsp.government.bg/novini-11>.

Със Заповед № РД-02-6 от 13.02.2025 г. на министъра на труда и социалната политика е назначена **Комисия за разглеждане и оценка на постъпилите кандидатури по Процедура за получаване на отличителен знак от институциите/организациите със значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България (Комисията)**. Основните задачи на Комисията са както следва:

- Да актуализира и приеме вътрешни правила за разглеждане и оценка на постъпилите кандидатури по Процедурата за получаване на отличителен знак, в срок до 17 февруари 2024 г. Комисията изпълни задачата в указания в заповедта срок.
- Разглеждане и оценка на постъпилите от кандидатите по процедурата документи и осъществяване на подбор на участниците по Процедурата. Постъпилите кандидатури са разгледани и оценени.
- Изготвяне на Доклад за дейността на Комисията и списък с одобрените организации - кандидати, отговарящи на посочените условия, които да предостави на Министъра на труда и социалната политика. Докладът е изготвен и предоставен на Министъра на труда и социалната политика.

Комисията разгледа и оцени 12 кандидатури по реда на тяхното постъпване в предварително обявения срок.

Проведени са 2 заседания на Комисията на 19 февруари 2025 г. и на 11 март 2025 г.

Първото заседание на Комисията се проведе на 19 февруари 2025 г. (присъствено). Дневният ред на заседанието включваше отваряне и преглед на постъпилите от кандидатите документи и изготвяне на списък на кандидатурите, които отговарят на критериите и изискванията за оценка. В съответствие с Вътрешните правила, Комисията разгледа и оцени 12 кандидатури по реда на тяхното постъпване в предварително обявения срок: Общинска администрация Ардино, Технически университет – София, Съвет на жените в бизнеса в България, Община Своге, Софийска вода АД, Каменица АД, Община Троян, Община Радомир, Сдружение „Обществен женски парламент – 21-ви век“, Федерация на независимите синдикати от Земеделците, Национална електрическа компания, Експириън България ЕАД. Членовете на Комисията бяха информирани, че след изтичане на обявения за кандидатстване срок е постъпила още една кандидатура - на АЕЦ „Козлодуй“, поради което не е допустима за преглед и оценка.

Второто заседание на Комисията се проведе присъствено на 11 март 2025 г. в МТСП. Дневният ред на заседанието включваше оценка на постъпилите по процедурата от кандидатите документи, осъществяване на подбор на участниците, изготвяне на доклад за дейността на Комисията и списък с одобрените организации/институции.

В съответствие с Вътрешните правила, Комисията разгледа и оцени по реда на постъпването посочените по-горе 12 кандидатури.

Комисията за разглеждане и оценка на постъпилите кандидатури по Процедура за получаване на отличителен знак от институциите/организациите със значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България изготви доклад за дейността си. В доклада е включена и подробна информация за всичките 12 кандидати, отговарящи на обявените условия за кандидатстване.

Постъпилите кандидатури са представени и одобрени по време на неприсъствено заседание на Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС, което се проведе на 17 април 2025 г. в МТСП.

На 8 май 2025 г. в зала „Пресцентър“ в МТСП се проведе осмото официално събитие за връчване на Отличителния знак за значими постижения в изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.



Отличените организации са подбрани от посочената по-горе Комисия за разглеждане и оценка на постъпилите кандидатури по Процедура за получаване на отличителен знак от институциите/организациите със значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България.

Призовете в осмото издание на конкурса заслужиха следните 9 от общо 13 получени кандидатури: Общинската администрация в Ардино, Техническият университет в София, Съветът на жените в бизнеса в България, Софийска вода АД, Каменица АД, Община Радомир, Федерацията на независимите синдикати в Земеделието, Национална електрическа компания ЕАД и Експириън България ЕАД.

Събитието е отразено на интернет страницата на МТСП: <https://www.mlsp.government.bg/mtsp-vrchi-otlichitelniya-znak-za-postizheniya-v-politikata-po-ravnopostavenost-mezhdu-polovete-za-2024-g>.

От стартирането на инициативата за връчване на Отличителния знак за значими постижения в изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете през 2018 г. до 2025 г. в Министерство на труда и социалната политика са получени и разгледани общо 46 кандидатури в трите категории: „Държавни институции (централна и местна власт)“, Категория „Стопански и нестопански организации“ и Категория „Обществени организации и институции“. От тях 7 кандидата не са получили отличие, а 5 са получили такова за няколко години (Съвет на жените в бизнеса – 2022 г., 2023 г., 2024 г. и 2025 г., Ви Ем Уеър България ООД - 2020 г., 2022 г. и 2023 г., Експириън България ЕАД – 2022 г. и 2025 г., Каменица ЕАД – 2023 г. и 2025 г. и Технически университет - София – 2024 г. и 2025 г.

Отличителният знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете представлява материален носител във формата на плакет с лого и с изписана годината на получаване. Отличените институции и организации получават и грамота.

Наградите са напълно равностойни и са връчени по реда на постъпване на кандидатурите на участниците в конкурса.

Още със стартирането на кампанията за набиране на кандидатури за получаване на Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност, секретариатът на НСРЖМ към МС изпрати информация до членовете на Националния съвет по равнопоставеност на жените и мъжете към МС и до всички координатори по равнопоставеност на национално и областно ниво с оглед на това информацията да бъде разпространена до всички заинтересовани лица.

2.7. Добри практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България

Добри практики сред наградените за Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България

В резултат на проведената през 2025 г. процедура за разглеждане и оценка на кандидатите за Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България се откриха редица добри практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в България, от които представяме следните:



Каменица АД е създадена през 1991 г. и е сред водещите пивоварни компании на българския бирен пазар. Компанията произвежда и продава бира и бирени напитки на територията на страната чрез изградена мрежа от дистрибутори и ритейл клиенти. Една от петте споделени ценности на компанията е, че „поставя хората на първо място“. Има ясно разписана стратегия за програмата по многообразие, приобщаване и равни възможности - „По-добри с ТЕБ“. Програмата включва три стълба: „хора“, „работна среда“ и „пазарно присъствие“. Въведени са поведения - „Нашия лидерски отпечатък“, които се очаква от лидерите в компанията да развият в хората от екипа си. Каменица АД изпълнява Програма „Възрастово разнообразие във функция верига за доставки“, която предлага възможности за интеграция на младите хора в бизнеса и реализиране на потенциала им чрез различни целенасочени действия.

Компанията е изградила партньорства с университети, както и има договор за дуално обучение с професионална гимназия. Проведени са множество срещи и инициативи насочени към младите със съвети за старт в кариерата. 80% от служителите в компанията са преминали обучение на тема: „Лидерството в действие – многообразие, приобщаване и равни възможности“. Създадени са електронни обучения на тема: „Въведение в предубежденията“ и „Въведение в съюзничеството“. През 2024 г. компанията въвежда проучване на възнагражденията „Обратно на работа“, което се назначава автоматично три седмици след завръщане на работа на всеки служител, който е отсъствал повече от 180 дни, с оглед тяхното актуализиране.

Резултатите от ежегодния мониторинг на възнагражденията показва, че няма разлика в заплащането за една и съща роля при мъжете и жените.

Компанията е отличена за „Топ работодател“ от международния институт за топ работодатели за 2025 г. за трета поредна година. През 2024 г. компанията се е

присъединила към Хартата на многообразието в България. Каменица АД е постигнала равнопоставеност на мъжете и жените в лидерския си екип, както и висока представителност на дамите на високи позиции. 91% от екипа на компанията са преминали през различни програми и обучения през 2024 г.

Компанията подпомага намирането на баланс между личен живот и професионално израстване, чрез множество дейности сред които: предоставяне на допълнителни дни, платен годишен отпуск и надбавка при използването на поне 5 дни в един месец, както и от 2 до 6 дни допълнителен платен годишен отпуск за деца до 18 г. (2 дни за 1 дете, 4 дни за 2 деца и 6 дни за три и повече деца). Каменица АД изготвя годишен календар за благополучие, който включва 7 вебинара, 4 бюлетина годишно, 2 физически предизвикателства и други събития. В компанията е в сила политика за гъвкаво работно време и работа от разстояние. В допълнение служителите имат възможност по един ден в седмицата да работят от място извън офиса, както и да изготвят собствен работен график, в зависимост от други лични ангажименти.

Каменица АД има приет етичен кодекс, създадени публични и прозрачни критерии за избор на управленски кадри, изградена система за наставничество, както и опит в подпомагането на служителите в намиране на баланс между личен живот и професионално израстване, и доброволството.

Кандидатурата отговаря на критериите и изискванията за оценка. Приложени са и допълнителни материали, удостоверяващи представената от кандидата информация.

Каменица АД е носител на Отличителния знак в категория “Стопански и нестопански организации“ за 2023 г.



„Софийска вода“ АД е част от Веолия, лидер в предоставянето на ВиК и енергийни услуги, както и услуги по управлението на отпадъци. Дружеството е ангажирано с поддръжката, експлоатацията и развиването на ВиК системата на София.

През 2024 г. заеманите ръководни позиции в компанията са 44% мъже и 56 % жени, а процентното съотношение сред всички служители е 58% мъже и 42 % жени. Разработена е програма „Жени в ръководството“, която подпомага кариерното израстване, развитие на лидерските умения и повишаване на репутацията им в компанията. Организира се Седмица на благосъстоянието на работното място, както и Седмица на ценностите на Веолия. Компанията се ангажира с провеждането на обучения за повишаване на осведомеността по темите за многообразието, приобщаването и борбата срещу дискриминацията и тормоза сред всички свои служители. 62% от служителите са били включени в обучения за развитие на експертния потенциал и лидерски умения. Компанията заявява, че политиката за многообразието и приобщаване е структурен компонент от цялостната ѝ култура. Тя е в основата на целите на компанията, заедно с Кодекса за поведение на мениджърите. Ясно е разписана визията на компанията и поетите ангажименти.

„Софийска вода“ АД развива социални програми, сред които допълнително материално стимулиране за отглеждане на дете, допълнително здравно застраховане, животозастрахователен план, грижа за служителите, които гледат болен близък, допълнителен ден платен годишен отпуск за полагане на доброволен труд.

С оглед съвместяването на професионален и личен живот, компанията е въвела политика за работа от разстояние, възможност за работа на непълно работно време, предоставяне на неплатен отпуск при необходимост след изчерпване на полагаемия платен, еднократна помощ при раждане на дете, допълнителни дни платен отпуск за обучение и за отглеждане на дете. Компанията е разработила и други социални и

мотивационни инициативи като: проект „Децата на водата“, включващ ателиета, работилници, подаръци, игри, събитие и др. за децата на служителите, годишен спортен празник, гъвкав пакет със социални придобивки, спортни карти за различни обекти на преференциални цени, спортен клуб „Софийска вода“, ежегодна кампания, подкрепяща здравословния начин на живот, психологична подкрепа за служителите и техните семейства и др. „Софийска вода“ АД провежда стажантска програма „Предизвикай бъдещето“, която е стартирала през 2002 г. и от тогава до сега през нея са преминали 150 души. През 2024 г. в лятната стажантска програма са се включили 16 млади таланти, 50 % от които са останали на работа в компанията. Има изградена и менторска програма „Мост към знанието“. През 2024 г. в нея са се включили 36 ментори и наставлявани. През изминалата година 370 служители са преминали различни обучения за повишаване на професионалната им квалификация, осигурено е и езиково обучение.

С цел подкрепа на ключови за компанията служители в компанията се провежда Програма „Талант“. Компанията осъществява съвместна работа със специализирани училища и университети. „Софийска вода“ АД организира 6 различни клубове по интереси на служителите си в България, с цел да споделят общите си интереси с колеги.

В рамките на тази инициатива компанията организира и поддържа доброволческа и хоби дейност, вкл. Клуб по доброволчество.

„Софийска вода“ АД има приет етичен кодекс, създадени публични и прозрачни критерии за избор на управленски кадри, изградена система за наставничество, както и опит в подпомагането на служителите в намиране на баланс между личен живот и професионално израстване, развива доброволството.



Експириън България ЕАД е регистрирана през 2004 г. и има за предмет на дейност разработване и продажба на софтуерни продукти за взимане на решения, управление на кредитния риск, аналитични решения и маркетинг услуги. Компанията има приет Етичен кодекс. През 2024 г. 23.44 % от служителите на компанията са включени в различни обучения и програми за личностно развитие, развитие на екипи, лидерски умения и други. Налична е и онлайн система за самостоятелно обучение, в която има достъп до над 400 обучения на различни теми.

Компанията има създадени публични и прозрачни критерии за избор на управленски кадри, вкл. балансирано представяне на двата пола. Лидерският екип на Експириън България се състои от общо 7 човека, от които 4 са жени. Компанията спазва принципите на равенство през целия процес за подбор и наемане на служители, като осигурява равни възможности на всеки кандидат независимо от неговия пол.

Задължително вътрешно изискване на Експириън е при всяка обявена позиция за работа компанията да гарантира, че ще проведе интервюта с жени за съответната позиция. Специалистите „Човешки ресурси“ и мениджъри по подбор преминават вътрешни обучения на тема равенство, за да се елиминират евентуални предпоставки за несправедлив подбор или предубеденост при селекцията и избора на кандидати.

Експириън България насърчава баланса между личен живот и професионално израстване чрез въведени пакет за социални придобивки, възможности за гъвкаво работно време и др. Всяка жена-служител на компанията при излизане в отпуск по майчинство получава специален подаръчен пакет за новороденото. Компанията предлага и множество социални придобивки за служителите си като: осигуряване на по-дълъг годишен отпуск от 25 дни с допълнителни 3 дни за социално отговорни инициативи, допълнително здравно осигуряване, гъвкави модели на работа включващи работа от разстояние от всяка точка на страната за неограничен период и хибриден модел за работа. Компанията осигурява и оборудване за хоум офис. Осигурена е възможност за гъвкаво

работно време, почасова работа или комбинация от различните опции. Компанията предлага и допълнителни 3 дни платен отпуск за служителите, които са си изчерпали своя платен отпуск, с цел служителите да отделят повече време за своите близки. Служителите задължително преминават през онлайн обучение на тема: „Баланс между работа и личен живот“. Имат създаден Комитет за многообразие, равнопоставеност и приобщаване, Комитет по корпоративна социална отговорност, Комитет по спортове и добруване и Комитет за семейство и приятели, чиято основна задача е да създадат вътрешни събития и активности за служителите с фокус върху подобряване и насърчаване на баланса между работа и личен живот. Имат инициатива Well-being месец, насочена към подобряване на психичното и физическото здраве на служителите чрез различни активности и ресурси. Друга инициатива е Mental Health месец, която е насочена към повишаване на осведомеността за психичното здраве и предоставяне на подкрепа и ресурси за служителите, за да се справят с предизвикателствата, свързани с психичното здраве. В инициативата са включени практически съвети за справяне със стреса, онлайн сесия „Инструменти за здрав ум“ и информационна сесия за Програмата за подпомагане на служителите. Експириън България ЕАД организира ежегодно кампания „Великденска и Коледна закуска“, в която всички служители могат да се включат, като донесат приготвено от тях ястие, Компания „Семеен ден“ - семеен ден на открито за служителите и техните семейства с различни забавления, Кампания за Деня на детето организиране на различни работилници за децата. Експириън има изградена система за наставничество. Развива и насърчава доброволческата дейност, като предоставя още 3 допълнителни дни платен годишен отпуск за всички служители участвали в доброволни инициативи. Само за 2024 г. са проведени 26 инициативи/дарения, в които са се включили 539 служители и са реализирали 3839 часа доброволен труд.

Експириън България ЕАД е носител на Отличителния знак в категория „Стопански и нестопански организации“ за 2022 г.

2.8. Международна дейност на отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“ в Министерство на труда и социалната политика.

МТСП координира изпълнението на редица международни ангажименти на Република България в областта на равнопоставеността на жените и мъжете и антидискриминацията. Представители на МТСП участват в различни европейски комитети, работни групи и мрежи по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете и антидискриминацията, във форуми и инициативи, и изпълняват други дейности във връзка с международните ангажименти на страната в сферата на тази политика, като подготовка на доклади, информации, отговори на въпросници, др. Важна част от дейността на отдел РВАСП в МТСП е координиране изготвянето на законодателни промени с оглед привеждане на националното законодателство в съответствие с правото на ЕС в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, равните възможности и недискриминацията.

2.8.1. Работа по Директива (ЕС) 2022/2381 на ЕП и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсовата търговия, и свързаните с това мерки (Директива 2022/2381)

През 2024 г. МТСП координира изготвянето на проект на законодателни промени за транспониране на Директива 2022/2381 в националното законодателство, провеждането на изискуемите процедури за междуведомствено съгласуване и обществено обсъждане. Изготвеният законопроект въвежда промени в Закона за

равнопоставеност на жените и чрез неговите преходни и заключителни разпоредби в Закона за защита от дискриминация и Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Законопроектът е одобрен от Министерският съвет с Решение № 867 от 16 декември 2024 г. и е внесен в Народното събрание за разглеждане, където е регистриран със Сигнатура 51-402-01-24 от 16.12.2024 г.

През 2025 г. представители на МТСП участваха в дейността на Народното събрание във връзка с обсъждане на внесеня законопроект - в заседания на комисиите, на които е разпределен и в пленарни заседания. Водеща е Комисията по труда и социалната политика, а участващи са Комисията по правата на човека и вероизповеданията и Комисията по европейските въпроси и контрол на европейските фондове.

Законопроектът е разгледан в комисиите и е обсъден на пленарно заседание на 20.02.2025 г. Законопроектът е приет на първо гласуване от Народното събрание на 09.10.2025 г. на пленарно заседание. Постъпили са две становища относно законопроекта: от Сдружение Дамски форум и Сдружение Съвет на жените в бизнеса в България, и от Комисията за защита от дискриминация. Постъпило е и предложение от група народни представители. До края на 2025 г. законопроектът не е обсъждан с оглед приемането му на второ гласуване на пленарно заседание на Народното събрание.

МТСП сезира Народното събрание с писма през 2025 г., в които обръща внимание на заложените срокове за транспониране на директивата и риска от наказателна процедура спрямо България за неспазването им, като настойчиво исиска ускорено разглеждане на законопроекта.

През 2025 г. МТСП също подготвяше информация, изискуема на национално и европейско равнище, относно предложените промени в националното законодателство, с които се въвеждат разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 и за развитието на процеса по разглеждане на проекта на ЗИД на ЗРЖМ в Народното събрание.

2.8.2. Работа по Директива (ЕС) 2023/970 на ЕП и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (Директива 2023/970)

През 2025 г. се работи усилено по разработването на законопроект за въвеждането на разпоредбите на Директива (ЕС) 2023/970 в националното законодателство.

Сформирана е Междуведомствената работна група по Директива (ЕС) 2023/970 (РГ) със заповед на министъра на труда и социалната политика. В състава ѝ участват представители на организациите на социалните партньори и на други институции, които имат отношение към третираната от директивата проблематика. Председател е заместник-министър на труда и социалната политика, секретариат е специализираният отдел по политиката по равнопоставеност в МТСП.

Работата на РГ се проведе в различни формати - с участието на всички членове, разширено заседание с участието на външни експерти и в по-тесен състав с представители на МТСП и Комисията за защита от дискриминация. Проведени са общо шест присъствени заседания през 2025 г. В РГ е осигурен текущ обмен на информация и материали. Участниците имат възможност да предоставят писмено и устно предложения и становища по разработваните проекти на документи. Поискани и получени са също становища за съответствието на национални специализирани закони на отделни разпоредби на Директивата от компетентните по тях институции.

В резултат на дейността на РГ е разработен проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗИД на ЗЗДискр.) и проект на

Таблица за съответствието. Работната група продължи обсъждането на предложените проекти на ЗИД на ЗЗДискр. и Таблица за съответствие през 2026 г..

2.8.3. Работа по Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 година и Директива (ЕС) 2024/1500 на ЕП и на Съвета от 14 май 2024 г. - за органите по въпросите на равенството

Двете директиви относно стандартите за органите по въпросите на равенството, публикувани в Официалния вестник на Европейския съюз от 29.05.2024 г. и със срок за транспониране в националното законодателство до 19 юни 2027 г., са:

- Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране на лицата, независимо от тяхната раса или етнически произход, равното третиране на лицата по въпросите на заетостта и професиите, независимо от тяхната религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, равното третиране на жените и мъжете по въпросите на социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, и за изменение на директиви 2000/43/ЕО и 2004/113/ЕО (Директива 2024/1499) и

- Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите и за изменение на директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС (Директива 2024/1500).

Целта на директивите е укрепване на ролята на органите по въпросите на равенството в целия ЕС.

Директива 2024/1499 и Директива 2024/1500 установяват общи за целия ЕС минимални изисквания за органите по въпросите на равенството, за да се постигне по-добро прилагане и изпълнение на правото на ЕС в областта на равенството и да се гарантира, че хората във всички държави членки се ползват от общо минимално равнище на защита срещу дискриминация.

Междуведомствената работна група по транспонирането на двете директиви в националното законодателство е сформирана със заповед на министъра на труда и социалната политика още през 2024 г. В нея участват представители на АМС, КЗД, администрацията на Омбудсмана на Република България, дирекции от МТСП. Ръководството на ниво заместник-министър и организацията и координацията на работната група се осигуряват от МТСП.

През 2025 г. работната група изготви проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за защита от дискриминация (ЗИД на ЗЗДискр.) и проект на таблица за съответствието за всяка директива. Със законопроекта се засилват гаранциите за независимост и свобода от външно влияние на органа по въпросите на равенството - Комисията за защита от дискриминация - при изпълнението на неговите правомощия и процедури за действие при нарушения. МТСП проведе изискуемите процедури за междуведомствено съгласуване и обществено обсъждане на законопроекта. Законопроектът е одобрен от Министерският съвет с Решение № 946 от 30 декември 2025 г. и е внесен в Народното събрание за разглеждане.

2.8.5. Участие във Втори доброволен национален преглед на България „Напредък в изпълнението на целите на ООН за устойчиво развитие“ и изготвянето на доклад

В процеса по втори доброволен национален преглед на изпълнението на Целите на ООН за устойчиво развитие в България отдел РВАСП в МТСП участва активно с редица дейности.

Подготвена и предоставена беше информация по компетентност за изпълнение на Цел 5 „Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“.

На 6 март 2025 г. представител на отдел РВАСП участва като панелист в събитие, организирано от Дружество за Обединените нации в България, по повод Международния ден на жените. Събитието се проведе в Огледалната зала на Ректората на Софийски университет „Св.Климент Охридски“. За целта пред студентите се изнесе презентацията относно изпълнението на цел 5 „Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“ от Целите на ООН за устойчиво развитие в България.

Отдел РВАСП предостави също коментари, бележки и корекции, по проекта на доклада от проведения втори доброволен национален преглед на изпълнението на целите за устойчиво развитие на ООН.

2.8.6. Участие в процеса по присъединяване на България към Комитета за публично управление на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) по отношение на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете в България

Комитетът за публично управление е основен орган на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, който подпомага държавите членки и партньорите на организацията в разработването, прилагането и оценката на политики за по-добро управление в публичния сектор.

Към Комитета функционира Работна група по интегриране на равенството между половете и управлението, която е орган за вземане на решения към Комитета по публично управление на ОИСР, фокусиран върху интегрирането на равенството между половете в политиките и практиките на публичния сектор. Тя служи като платформа за споделяне на добри практики в инструментите и процесите на управление, идентифициране на политики за преодоляване на различията между половете чрез ефективни публични политики и по-силни институции. Групата подкрепя прилагането на съответните стандарти на ОИСР и стратегията на Комитета по публично управление за интегриране на равенството между половете. В нея са включени представители от централни институции за равенство между половете, държавни органи и министерства на външните работи от страните членки и партньори на ОИСР. Групата допринася за постигането на глобални цели като Програма 2030 и Целите за устойчиво развитие, по-специално ЦУР 5 и ЦУР 16.

Представител на отдел РВАСП е участвал в седмото заседание на Работната група по въпросите за интегриране на равенството между половете и към Комитета по публично управление на ОИСР проведено в периода от 05.10. 2025 г. до 07.10.2025 г. в гр.Прага, Република Чехия.

Основната цел на заседанието беше споделянето на опит, дискусия и определяне на политики, които да помагат за намаляване на разликите по пол в публичната сфера, управлението и публичния живот. Както и запознаване с различни управленски инструменти, инструменти за самооценка и индикатори за измерване на ефекта на политики, и анализ на данни за равенство между половете.

Периодично отдел РВАСП е предоставял коментари, бележки и опорна информация по материали за различни събития и инициативи.

2.8.7. Други международни дейности през 2025 г.

През 2025 г. отдел РВАСП е осъществил работа по изготвянето на първия двугодишен доклад по прилагането на Стратегията за равенство между половете 2024 – 2029 г. на Съвета на Европа. Предоставена е информация с оглед попълването на Въпросника за изготвяне на поосчения по-горе доклад.

През 2025 г. служители в отдел РВАСП в МТСП, определени за членове, взеха участие в заседанията на:

Комисия по равенството между половете към Съвета на Европа.

Тя е създадена в рамките на Трансверсалната програма за равенство на половете от 2012 г. на СЕ с цел да насърчава прилагането на стандартите за равнопоставеност между жените и мъжете в СЕ и държавите членки.

Група на високо ниво по въпросите на равенството между половете към ЕК.

Сред основните задачи на групата е и подкрепа на председателствата на ЕС при идентифицирането на съответните области на политиката и теми, които да бъдат разгледани. Тя е и основен форум за планиране на стратегическо проследяване на Пекинската платформа за действие, включително разработването на индикатори и подпомага Европейската комисията при подготовката на Доклада за равнопоставеността на жените и мъжете в ЕС.

Група на високо равнище по недискриминация, равенство и разнообразие към ЕК и подгрупите към нея. Групата е постоянно действаща структура, създадена през 2015 г. с няколко основни цели, а именно да съпътства разработването и изпълнението на политики и програми на национално ниво и на ниво Европейски съюз, насочени към борба с дискриминацията, насърчаване на равенството и многообразието, също така да задълбочи сътрудничеството и координацията между съответните органи на държавите-членки и Комисията по въпросите, свързани с постигането на разнообразие и пълното равенство на практика и премахване на дискриминацията. Не по-малко важни са и целите на групата, свързани с обмена на опит и добри практики по въпроси от общ интерес, съгласуваността на усилията за равенство и борба срещу дискриминация, между членовете на групата, председателството, Съвета, Европейския парламент, Европейската комисия и Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA). Експерти от МТСП взеха участие в заседания на две от подгрупите към нея - подгрупата за равнопоставеност на ЛГБТИ хората и подгрупата за събиране на данни.

Консултативен комитет по равнопоставеност на жените и мъжете към ЕК.

Целта на Комитета е да подпомага Европейската комисията при формулирането и осъществяването на дейностите на Европейския съюз, насочени към насърчаване на равенството между жените и мъжете и да насърчава текущия обмен на опит, политики и практики между държавите от ЕС и различните заинтересовани страни. През 2025 г. са проведени две заседания.

Европейски институт за равенство между половете. Отдел РВАСП в МТСП участва в работата на Европейския институт за равенство между половете (ЕИРП). От 2019 г. в различни периоди България е участвала със свой представител в Управителния съвет на института. Страната има участник в Експертния форум на ЕИРП, който обединява експерти от институциите в държавите членки, отговорни за политиката по равнопоставеност на жените и мъжете и в Тематичната мрежа по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете, която обединява специалисти по равенство между половете и експерти от национални органи в целия ЕС, за да обменят знания, методи и добри практики в областта на интегрирането на равенството между половете. Мрежата служи като платформа за споделяне на актуална информация относно програмите, методите и инструментите за интегриране на равенството между половете, идентифициране на най-добри практики и обсъждане на актуализации и нужди в тази област. Основната цел на тематичната мрежа е да улесни споделянето на знания, методи и инструменти за интегриране на равенството между половете между държавите-членки на ЕС.

С оглед актуализирането на базата данни на ЕИРП относно жените и мъжете в процесите на взимане на решения в публичната администрация е събрана актуална

информация по отношение броя на жените и мъжете на ръководни позиции във всички министерства в страната към 31.07.2025 г. Информацията е предоставена на ЕИРП за нуждите на Европейската комисия. Тя се публикува ежегодно на интернет страниците на Европейската комисия и на Европейския институт по равнопоставеност между половете.

По-долу в доклада са представени за 2025 г. по Плана за действие 2025-2026 г. информация, данни и примери за изпълнени мерки и инициативи, постигнати резултати, индикатори и напредък, оставащи предизвикателства и препоръки по приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.

3. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ 2021-2030 Г. И НАЦИОНАЛНИЯ ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ЗА ПЕРИОДА 2025-2026 Г.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. задава насоките за действия в пет приоритетни области: равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост; намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите; насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения; борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите; преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г. следва принципите, целите и приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. Основната цел на плана е провеждането на единната политика по равнопоставеност на жените и мъжете чрез изпълнение на включените в него мерки на различни институции и организации.

Двата документа са публикувани на [интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика в секция Политики „Равни възможности“](#).

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

С цел гарантиране на равните възможности и достъпа до пазара на труда и реализацията на него на мъжете и жените нормативната база, действаща в Република България, не прави разлика по признак „пол“ между работещите, освен в специфични случаи на защита на жени по време на бременност, раждане и полагане на грижи за малки деца, по информация на **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**.

Гаранции за равен достъп и възможности за мъжете и жените на пазара на труда са заложили и в разпоредбата на чл. 23 от Закона за насърчаване на заетостта, според която при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние. Изключения се допускат само по отношение на пол, възраст и намалена

работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея.

Националният статистически институт (НСИ) предоставя **Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2025 година**³. В документа се пояснява, че наблюдението на работната сила във всички държави - членки на ЕС, включително и в България, се провежда в съответствие с изискванията на Регламент (ЕС) 2019/1700 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на обща рамка за европейската статистика за лицата и домакинствата, основана на индивидуални данни, събрани чрез извадки, и свързаните с него прилагани регламенти на Европейската комисия в областта на статистиката на работната сила. Текстът по-долу е от „Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2025 г.

През 2025 г. **безработните лица** са 106.9 хил., от които 59.3 хил. (55.5%) са мъже и 47.6 хил. (44.5%) - жени.

Коефициентът на безработица е 3.5% (3.7% за мъжете и 3.3% за жените), като в сравнение с 2024 г. намалява с 0.7 процентни пункта.

От всички безработни 16.0% са с висше образование, 53.4% - със средно, и 30.6% - с основно или по-ниско образование. Коефициентите на безработица по степени на образование са съответно 1.4% за висше образование, 3.6% за средно образование и 12.5% за основно и по-ниско образование.

Коефициентът на безработица за възрастовата група 15 - 29 навършени години е 7.7%.

Относителният дял на **продължително безработните лица** от всички безработни е 42.4%, а **коефициентът на продължителна безработица** - 1.5% (1.6% за мъжете и 1.4% за жените).

През 2025 г. общият брой на **заетите лица** е 2 930.1 хил., от които 1 552.4 хил. (53.0%) са мъже и 1 377.7 хил. (47.0%) са жени. **Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 и повече навършени години** е 53.2% (59.3% за мъжете и 47.6% за жените).

В сектора на услугите работят 2 003.0 хил. души, или 68.4% от заетите, в индустрията - 787.2 хил. (26.9%), а в селското, горското и рибното стопанство - 139.9 хил. (4.8%).

По статус в заетостта заетите лица се разпределят по следния начин: 5.6% (165.3 хил.) са работодатели, 7.1% (209.1 хил.) - самостоятелно заети без наети, 86.9% (2 546.7 хил.) - наети, и 0.3% (9.1 хил.) - неплатени семейни работници. От общия брой на наетите, 1 888.7 хил. (74.2%) работят в частния сектор, а 658.1 хил. (25.8%) - в обществения.

Заетите лица на възраст 15 - 64 навършени години са 2 809.3 хиляди. **Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група** е 70.9% (74.2% за мъжете и 67.5% за жените).

Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 77.0%. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група е 80.6%, а при жените - 73.2%.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години е 71.2% (75.5% за мъжете и 67.0% за жените).

³ Виж Приложение към настоящия доклад, където е пълният текст на „Основни резултати от наблюдението на работната сила през 2025 година“, предоставен от НСИ. По-подробни данни от Наблюдението на работната сила могат да се намерят на сайта на НСИ - www.nsi.bg, раздел „Пазар на труда“, [Наблюдение на работната сила и в Информационната система ИНФОСТАТ](#).

През 2025 г. **икономически активните лица на възраст 15 - 64 навършени години** са 2 913.8 хил., или 73.5% от населението на същата възраст. В сравнение с 2024 г. **коэффициентът на икономическа активност** намалява с 0.5 процентни пункта.

Икономически неактивните лица на възраст 15 - 64 навършени години са 1 049.9 хил., от които 460.6 хил. са мъже и 589.3 хил. са жени. **Коефициентът на икономическа неактивност (15 - 64 навършени години)** е 26.5% - съответно 23.0% за мъжете и 30.1% за жените.

Броят на **обезкуражените на възраст 15 - 64 навършени години** е 16.5 хил., или 1.6% от всички икономически неактивни лица в същата възрастова група.

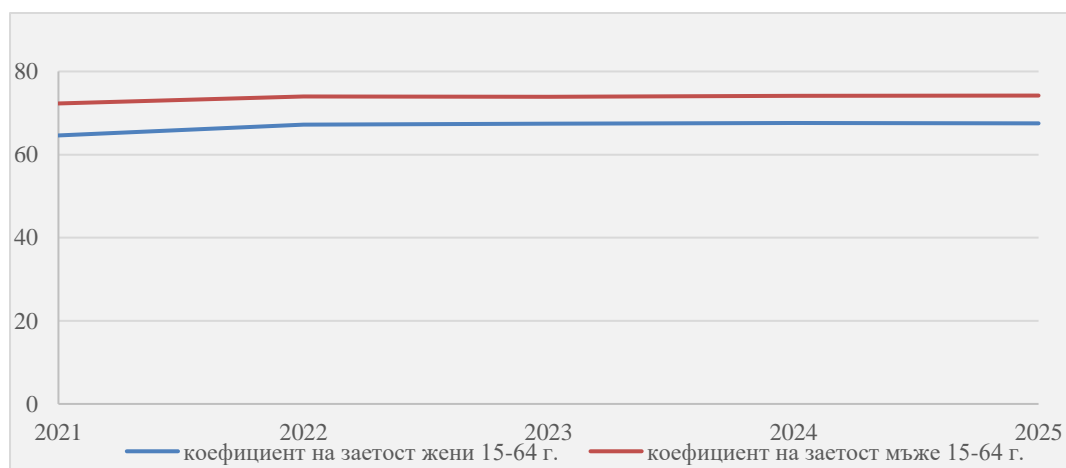
Относителният дял на **рано напусналите образование и обучение от населението на възраст 18 - 24 навършени години** е 8.6%.

Относителният дял на лицата с **висше образование от населението на възраст 25 - 34 навършени години** е 41.2%.

Относителният дял на **незаетите и неучастващи в образование и обучение от населението на възраст 15 - 29 навършени години** е 13.8%.

По информация на Дирекция „Политика на пазара на труда“, МТСП, през 2025 г. се запазва положителното развитие в някои от основните показатели на пазара на труда. Коэффициентът на заетост за възрастовата група 20-64 г. се увеличава и достига до 77%, а за групата 15-64 г. запазва стойността си - 70,9%. През периода 2021 – 2025 г. разликата в заетостта по пол за групата 15-64 г. намалява с 1 процентен пункт (п.п.) и достига до 6,7 п.п. В сравнение с предходната година се наблюдава увеличение с 0,2 п.п. През 2025 г. коэффициентът на заетост за жените от възрастовата група 15-64 г. е 67,5%, а за мъжете - 74,2%. Разликата в заетостта по пол за възрастовата група 20-64 г. за периода 2021-2025 г. също намалява с 1 п.п. и достига до 7,4 п.п. В сравнение с предходната година се наблюдава увеличение с 0,2 п.п. През 2025 г. коэффициентът на заетост за жените от тази група е 73,2%, а за мъжете - 80,6%.

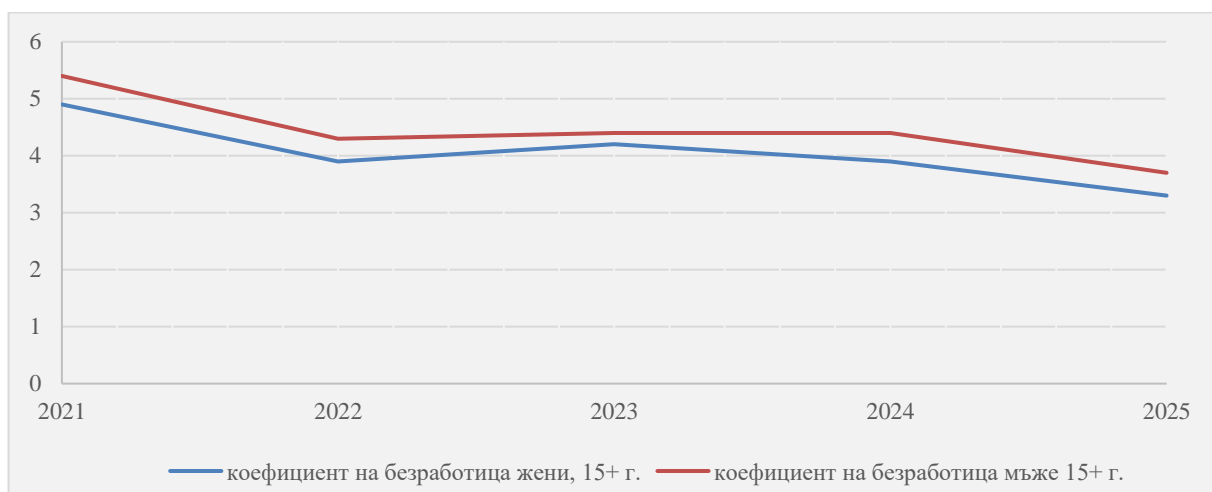
Фиг. Динамика в заетостта по пол по данни от Наблюдението на работната сила на НСИ



Заетостта на жените в България е по-висока от средната за държавите от Европейския съюз. Коэффициентът на заетост за жените в европейските държави от възрастовата група 20-64 г. е 71,4%. Разликата в заетостта по пол за България е по-ниска от средната за държавите от Европейския съюз (9,6 п.п.).

През 2025 г. безработните лица и коефициентът на безработица в страната продължават да намаляват. За периода 2021 - 2025 г. разликата в безработицата по пол за групата 15+ г. намалява с 0,1 п. п. – от 0,5% до 0,4%. През 2025 г. коефициентът на безработица за жените е 3,3%, а за мъжете - 3,7%.

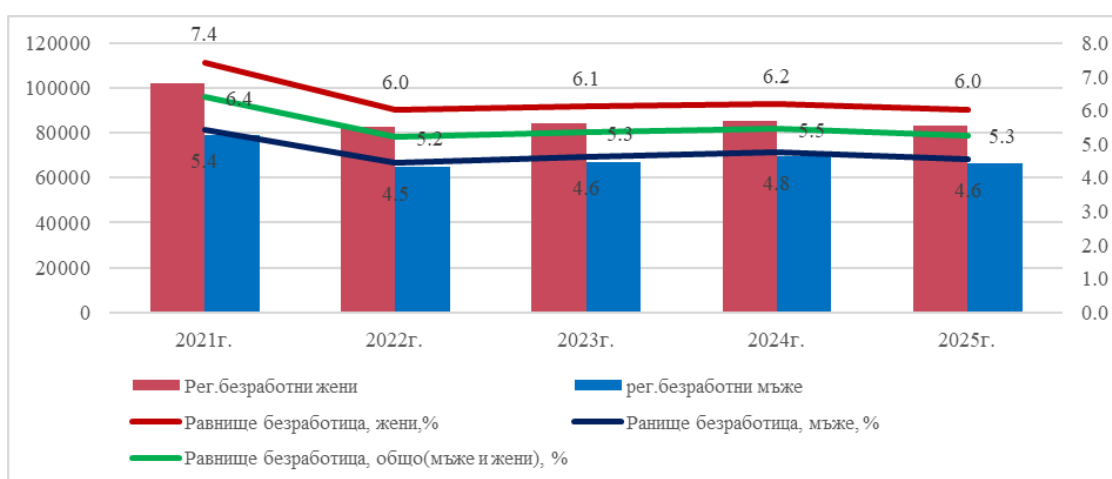
Фиг. Динамика в безработицата по пол по данни от Наблюдението на работната сила на НСИ



Безработицата при жените в България е по-ниска от средната за държавите от Европейския съюз. По данни на Евростат през 2025 г. този показател за жените в ЕС е 6,2%.

През 2025 г. Агенцията по заетостта отчита на годишна база средномесечен брой регистрирани безработни лица от 149 320, от които 55,6% са жени. По данни на Агенцията по заетостта средногодишното равнище на регистрираната безработица през 2025 г. е 5,3%.

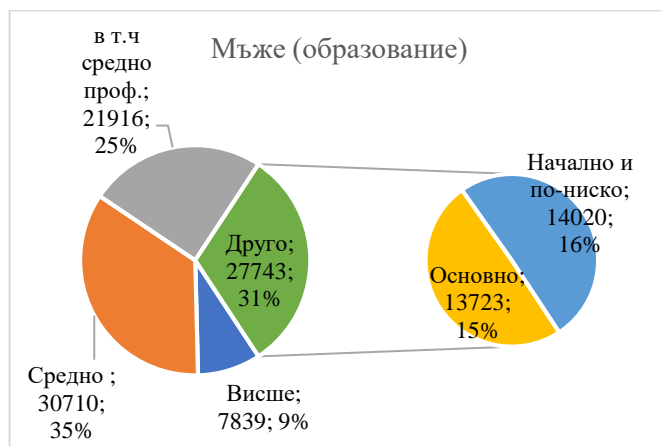
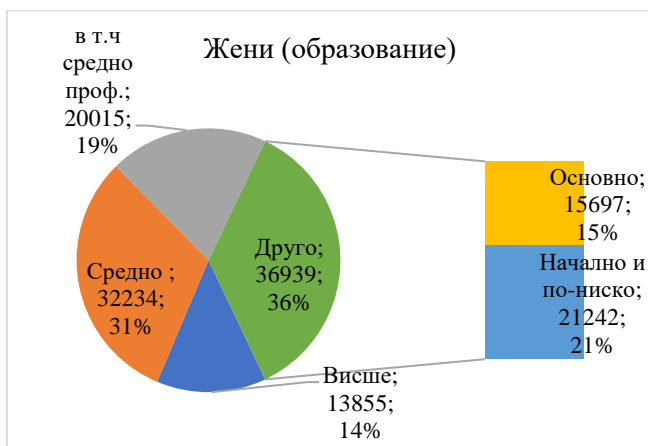
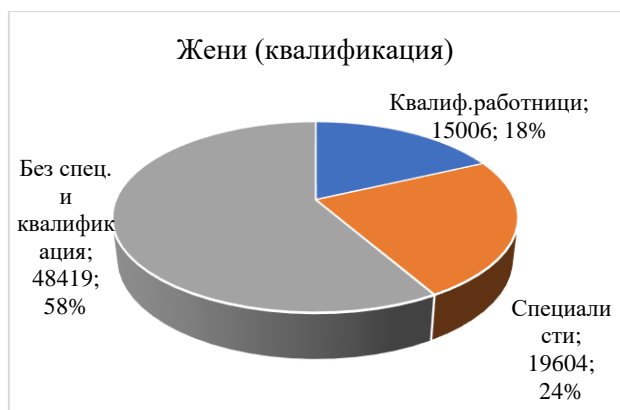
Фиг. Брой регистрирани безработни лица и равнище на безработица по пол



Профил на безработните жени и мъже

Профилът на безработните лица по професионално – квалификационни характеристики е както следва:

Фиг. Разпределение на безработните лица през 2025 г. по пол, квалификация и образование



При мъжете дялът на квалифицираните работници е значително по-голям от този при жените - 24% срещу 18%. Дялът на безработните жени без специалност и квалификация е по-голям с 4 п.п., а дялът на жените – специалисти - с 2 п.п. в сравнение с този на мъжете.

В образователен аспект дялът на жените с висше образование превишава този при мъжете с 5 п. п. - 14% срещу 9%. От друга страна, дялът на мъжете с професионално образование е по-голям от този при жените с 6 п.п. (25%:19%). Регистрираните безработни жени с основно и по-ниско образование са повече от мъжете.

Обучение и заетост

Ефективните мерки за намаляване на неравенството между половете на пазара на труда са свързани с осигуряването на качествени и достъпни грижи за малки деца и други нуждаещи се лица. По Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 г. Агенцията по заетостта успешно изпълнява проект „Родители в заетост“ с бюджет от 33 491 663.39 евро. Основната цел е подкрепа за по-добър баланс между професионалния и личния живот на родителите чрез осигуряване на безплатен детегледач. Освен възможностите за полагане на грижи за отглеждане на деца, се предоставят и услуги за улесняване достъпа до заетост. Проектът „Родители в заетост“ подпомага не само връщането на работа на родители с деца, но и осигурява работа като детегледачи на безработни лица.

Наетите детегледачи през 2025 г. са 1086. От тях 956 са жени (88%), а 130 – мъже. Половината от детегледачите са лица над 55 години. Младешките до 29 години, включени в проекта като детегледачи, са 43. Областта с най-много наети детегледачи по проекта е Пловдив със 125 лица, следват София (столица) със 101 и Благоевград – с 98.

Таблица: Брой безработни лица, наети като детегледачи по проект „Родители в заетост“ през 2025 г.

Област	Пол								
	Възрастови групи								
	Мъже			Всичко мъже	Жени			Всичко жени	Всичко по области
15-29	30-54	55+	15-29		30-54	55+			
Благоевград	1	1	13	15	3	34	46	83	98
Бургас			4	4	1	17	23	41	45
Варна			1	1	2	26	17	45	46
Велико Търново		1	1	2	2	6	16	24	26
Видин		6	5	11		23	25	48	59
Враца			1	1	1	38	25	64	65
Габрово			1	1		3	2	5	6
Добрич		1	1	2		1	5	6	8
Кърджали		1		1		2	7	9	10
Кюстендил		3		3		8	10	18	21
Ловеч						1	2	3	3
Монтана			1	1	1	10	7	18	19
Пазарджик	3	4	9	16	2	33	46	81	97
Перник	1		1	2	1	3	11	15	17
Плевен	5	3	4	12	2	38	23	63	75
Пловдив		8	7	15	6	48	56	110	125
Разград						5	14	19	19
Русе			1	1	2	10	23	35	36
Силистра		8	1	9	2	19	2	23	32
Сливен	1	3		4	2	25	16	43	47
Смолян						10	11	21	21
София			1	1		10	1	11	12
София (столица)	1	5	9	15	3	42	41	86	101
Стара Загора		1	5	6		8	13	21	27
Търговище			1	1	1	9	3	13	14
Хасково		1	3	4		11	10	21	25
Шумен			1	1		7	8	15	16
Ямбол			1	1		8	7	15	16
Всичко	12	46	72	130	31	452	470	956	1086

Източник: Регистър на сключените договори за заетост с безработни лица на АЗ

Професионалното развитие на родители с деца се подпомага и чрез изпълнението на насърчителната мярка, регламентирана в разпоредбата на чл. 36 от Закона за

насърчаване на заетостта. Мярката обединява стимули за работодатели, които осигуряват заетост на лица от целевата група, възможности за обучение за надграждане на знания и умения и подпомагане от ментор за адаптация в трудовия процес. През 2025 г. със средства от държавния бюджет са финансирани: трудово възнаграждение в размер на минималната работна заплата, допълнителни плащания по трудовото законодателство и осигуровки за сметка на работодателя за максимален период от 9 месеца, професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности по заявка на работодателя, както и възнаграждение на ментор за период до 3 месеца. През 2025 г. в заетост по условията на чл. 36 от Закона за насърчаване на заетостта са включени 140 безработни родители/осиновители с деца до 4-годишна възраст, а в обучение – 1 лице.

По данни на Агенцията по заетостта през 2025 г. са постъпили на работа 161 530 безработни лица, от които 92 091 са жени (57%). На първичния пазар работа са започнали 134 259 лица, от които 77 117 жени (57,4%). На субсидирани работни места по програми и мерки, финансирани от държавния бюджет и схеми по П РЧР през 2025 г. са устроени на работа общо 27 271 безработни лица от уязвимите групи, от които жените са 14 974 (55%).

През 2025 г. по данни на Агенцията по заетостта са обхванати общо 16 629 безработни лица, включени в 24 153 различни обучения, от тях за усвояване на ключови компетентности – 16 029, а за професионална квалификация – 8 111 обучения, както и 13 за ограмотяване. Общият брой безработни жени, включени в обучения е 11 863 или 71,33% от безработните лица.

Таблица: Разпределение на мъжете и жените, включени в обучение през 2025 г.

Пол	Типове обучения			
	Ключова компетентност	Ограмотяване	Професионална Квалификация	Всичко обучения
Жени	11407	11	5779	17197
Мъже	4622	2	2332	6956
Всичко	16029	13	8111	24153

Таблица: Разпределение на включените безработни лица през 2025 г. в обучения по области на образование и пол

Области на образование (СППОО 2021)	Жени	Мъже	Всичко, включени в обучения
21 ИЗКУСТВА	59	38	97
32 ЖУРНАЛИСТИКА, МАСОВА КОМУНИКАЦИЯ И ИНФОРМАЦИЯ	14	7	21
34 СТОПАНСКО УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ	1266	437	1703
48 ИНФОРМАТИКА	1141	529	1670
52 ТЕХНИКА	145	224	369
54 ПРОИЗВОДСТВО И ПРЕРЕБОТКА	267	94	361
58 АРХИТЕКТУРА И СТРОИТЕЛСТВО	314	272	586
62 СЕЛСКО, ГОРСКО И РИБНО СТОПАНСТВО	368	117	485
72 ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ	239	102	341

76 СОЦИАЛНИ УСЛУГИ	568	99	667
81 УСЛУГИ ЗА ЛИЧНОСТТА	1330	362	1692
84 ТРАНСПОРТ	57	45	102
85 ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА	11	6	17
КК - Предприемаческа компетентност	716	279	995
КК - Гражданска компетентност	725	260	985
КК - Личностна компетентност	2371	1105	3476
КК - Математическа компетентност	5	2	7
КК - Многоезикова компетентност	654	265	919
Ограмотяване	11	2	13
Цифрова компетентност - Базово ниво (ниво 1 и 2 съгласно DigComp)	5576	2159	7735
Цифрова компетентност - Средно ниво (ниво 3 и 4 съгласно DigComp)	1360	552	1912
Всичко	17197	6956	24153

Жените са 39% от включените в обученията от област „Техника“. Във всички останали области жените съставляват повече от 70% от включените безработни лица. Съществено е тяхното участие в обученията, финансирани по НПВУ за цифрова компетентност – 72 % .

През 2025 г. съществено нараства броят на обхванатите в обученията заети лица по проектите, финансирани по НПВУ и П РЧР. Включените в обученията с ваучери заети лица са общо 138 654. Жените са 79 475 и съставляват 57,3% от всички участници.

Таблица: Включени заети лица в обучение с ваучери през 2025 г.

Програма обучение	Пол		Всичко включени
	мъже	жени	
BG05SFPR002-1.006-0001 „Започвам работа“ - Компонент 2 „Обучение“ (П РЧР)	24	42	66
BG-RRP-1.019-0002-C01/14.09.2023 „ПЗ-Предоставяне на обученията за дигитални умения“ (НПВУ)	43131	50577	93708
Квалификация, умения и кариерно развитие на заети лица (Н ПВУ и П РЧР)	16024	28856	44880
Всичко	59179	79475	138654

Най-много са включените в обученията за дигитални умения 93 708 заети лица, от тях жените са 50 577 (54%).

Агенцията по заетостта (АЗ) предоставя информация относно структурата на безработицата по пол и активната политика по заетостта в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, която Агенцията осъществява през 2025 г.

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) определя нормативната рамка на националната политика в областта на равнопоставеността между половете. За постигане на целите за повишаване на заетостта са регламентирани разнообразни инструменти като

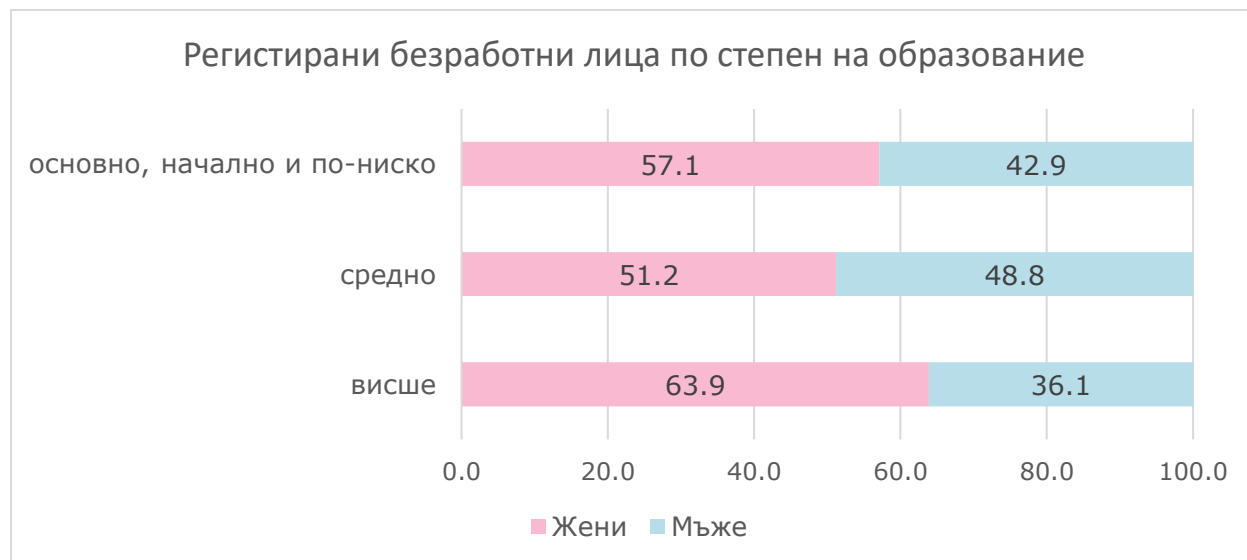
програми за обучение и заетост, стимули за работодатели, които разкриват работни места и наемат безработни лица от уязвимите групи, мерки за насърчаване на предприемачеството, професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности, посреднически услуги по информирание и наемане на работа и др. Една от групите в неравностойно положение на пазара на труда, дефинирани в §1, т.4а от Допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта, към които приоритетно се насочват програмите и мерките за заетост, обхваща безработни родители с малки деца.

По данни от Наблюдението на работната сила, провеждано от Националния статистически институт, през 2025 г.⁴ **разликата в заетостта между мъжете и жените (15-64 г.) е 6,7 п.п.** Коефициентът на заетост за жените е 67,5%, а за мъжете – 74,2%. При населението на възраст 20-64 г. разликата в заетостта е 7,4 процентни пункта. Коефициентът на заетост за жените е 73,2%, а за мъжете – 80,6%. Коефициентът на безработица при мъжете (15 + г.) е 3,7 %, а за жените е 3,3 %.

Данните от административната статистика на Агенцията по заетостта (АЗ) показват, че делът на безработните жени за периода януари-декември 2025 г. е 55.6%, а при мъжете е 44.4% (средномесечният брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда е 149 320).

В групата на регистрираните безработни лица по степен на образование, най-висок дял при жените се наблюдава при тези с висше образование (63,9%), следвани от жени с основно и по-ниско (57,1%) и средно образование (51,2%), докато при мъжете най-висок е делът на тези със средно образование (48,8%). С основно и по-ниско образование са 42,9%, а с висше образование са 36,1%.

Фиг. Регистрирани безработни лица по степен на образование



В Таблицата по-долу са представени дялове на регистрираните безработни лица по пол и професионална квалификация от общо регистрираните безработни лица по професионална квалификация.

⁴ <https://www.nsi.bg/statistical-data/168/543>

Пол	С работническа професия	Специалисти	Без квалификация
Жени	48.4	57.3	57.6
Мъже	51.6	42.7	42.4

Агенцията по заетостта реализира инициативите на активната политика на пазара на труда, като изпълнява заложените в Националния план за действие по заетостта програми, насърчителни мерки по Закона за насърчаване на заетостта, както и дейностите по схемите на Програма „Развитие на човешките ресурси”. Основно направление в тази дейност е осигуряването на заетост и обучение на неравнопоставените групи на пазара на труда, в т.ч. лица без образование и квалификация, младежи до 29 години, продължително безработни лица, по-възрастни лица, жени, хора с увреждания, безработни родители с малки деца и др. Възможно е даден безработен да попада в повече от една група, като за целта трудовете посредници от бюрата по труда определят конкретните стъпки за неговото включване в обучение, заетост, и др. според профила на лицето и неговите шансове за устройване на работа.

Мерките и действията в политиката по заетостта подобряват достъпа до заетост и подпомагат балансираното участие на двата пола. Устойчивата интеграция на пазара на труда на безработните жени, както и на безработните мъже се подпомага чрез широк спектър от услуги, които са съобразени с техния индивидуален профил и специфичните трудности, пред които са изправени. На лицата се предоставя широк набор от посреднически услуги, съобразени с индивидуалния профил и търсенето на пазара на труда, които могат да бъдат:

- Информирание и консултиране - предоставяне на информация за обявени свободни работни места, проекти и програми, предстоящи трудови борси, информационни дни и др. или подпомагане на безработните лица при самостоятелно търсене на работа;

- Професионално ориентиране - информирание, консултиране и съветване относно избора на професия и кариерно развитие. Професионалното ориентиране се провежда в индивидуални и групови форми. През 2025 г. в групови форми на професионално ориентиране са участвали 25 798 безработни лица, от които 14 846 са жени (57.5%).

- Индивидуално и групово психологическо консултиране - идентифициране на проблема, работа върху личностните бариери за тяхното преодоляване, подпомагане на безработните лица при взимане на решения и др. През 2025 г. в групови форми за психологическо подпомагане са участвали 5 869 безработни лица, от които 3 387 са жени (57.7%), а индивидуално психологическо консултиране са получили 3 777 безработни лица, от които 2 132 са жени (56.4%).

- Мотивиране за активно поведение на пазара на труда - дейност, насочена към придобиване на практически умения за търсене на работа. През 2025 г. в групови форми за активно поведение на пазара на труда са участвали 9 136 безработни лица, от които 5 322 са жени (58.3%).

- Трудови борси, Ден на работодателя, Информационни събития – предлага се възможност за предоставяне на информация или директно договаряне между търсещите работа лица и работодател за осигуряване на заетост. Чрез тях се осигурява среда за общуване, разширява се обхвата при предлагането на работни места на лица, които не са регистрирани в бюрата по труда, вкл. неактивни лица.

- Ателие за търсене на работа – услугата е насочена към всички безработни лица за подобряване на уменията за търсене на работа и успешно представяне пред работодателя. Чрез ателиетата се предлага възможност лицата да подобрят знанията и

уменията си за търсене на работа и успешно представяне пред работодател. В много случаи те се нуждаят от помощ, точно в определено направление от търсенето на работа (например как да си подготвят документи за кандидатстване за работа, как да се подготвят и представят на интервю с работодател, как да изготвят своя поведенчески и кариерен план, как да достигнат до информация за свободни работни места). През 2025 г. в Ателие за търсене на работа са участвали 33 680 безработни лица, от които 19 281 са жени (57.2%).

- Подпомагане от мениджър на случай (кейс - мениджър) - предоставя се индивидуално консултиране на търсещи работа и икономически неактивни лица, които имат нужда от съдействие от други институции за решаване на проблем, определен като основен за реализацията на пазара на труда. Кейс – мениджърите определят подходящ набор от услуги с цел преодоляване на идентифицираните пречки, институциите, които ги предоставят, условията за достъп до тези услуги и действията, които лицата трябва да предприемат, за да ги получат. През 2025 г. са консултирани 3 755 безработни лица, от които 2 157 са жени (57.4%).

- Семейен трудов консултант - услугата, обхваща безработни лица, при които има в семейството втори безработен или неактивен член. Основната цел е устройване на работа поне на един член от семейството и намаляване на риска от бедност.

- Консултация и менторство след започване на работа – основната цел е подпомагане на лицата, които са с дефицити и с риск от неуспешна адаптация на работното място за постигане на устойчивост на заетостта. Приоритетно е насочена към уязвимите групи на пазара на труда.

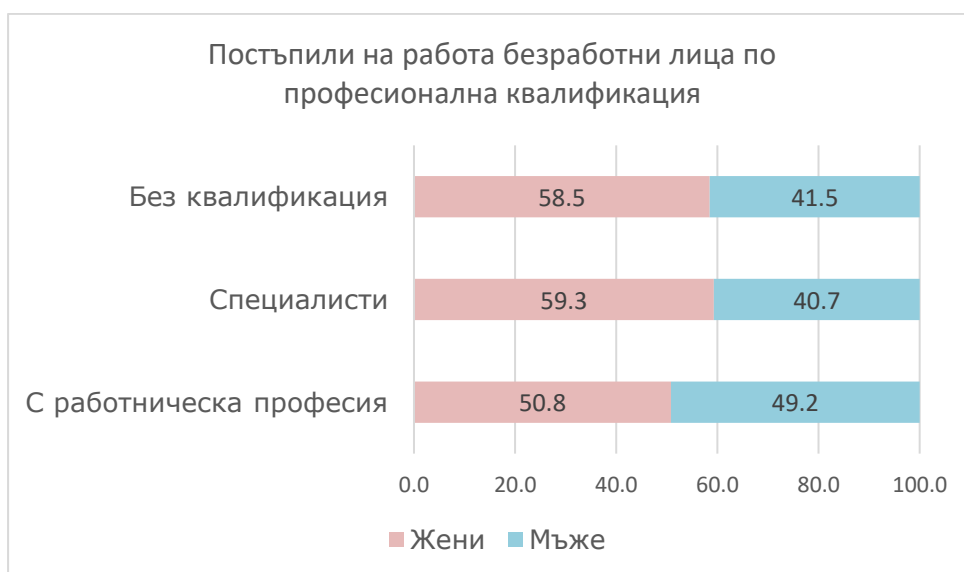
Безработните жени и безработните мъже имат равен достъп и участват във всички програми, проекти и насърчителни мерки за обучение и заетост, които се финансират със средства от държавния бюджет и съфинансирани от Европейския социален фонд+. Те участват активно и в професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности. Така се повишава тяхната производителност на труда, помага им се да запазят работните си места, позволява се да се адаптират успешно при промяна в изискванията за заеманата длъжност, както и своевременно, при необходимост, да намерят нова заетост.

С оглед подобряване качеството на работната сила, Агенция по заетостта осигурява възможности за включване в обучение за развитие и на чуждоезиковите и дигиталните компетентности на заети лица, в т.ч. и на заети жени. Така се повишава тяхната производителност на труда, помага им да запазят работните си места, позволява да се адаптират успешно при промяна в изискванията за заеманата длъжност, както и своевременно, при необходимост, да намерят нова заетост.

През 2025 г., с помощта на инициативите на активната политика на пазара на труда, реализирани от Агенция по заетостта, финансирани със средства от държавния бюджет и съфинансирани от Европейския социален фонд+, са постъпили на работа общо **161 530** безработни лица, включително на работни места в реалната икономика, както и по програми, проекти и мерки, финансирани със средства от държавния бюджет и по ПРЧР 2021-2027 г., като от тях **жените са 57,0%** (92 091 лица), а мъжете са 43,0% (69 439 лица).

Във фигурата по-долу са представени дялове на постъпилите на работа безработни лица по пол и професионална квалификация от общо постъпилите на работа безработни лица по професионална квалификация.

Фиг. Постъпили на работа безработни лица по професионална квалификация



Предвидени са мерки за насърчаване на участието на жените на пазара на труда, по-добър баланс между професионален и личен живот, подкрепа за практики за въвеждане на гъвкави форми на организация на работното време, съобразени с производствените характеристики на предприятията, насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, намаляване на дискриминацията на работното място в корпоративните/бизнес политики на предприятията и организациите и практики за подкрепа на самотните и многодетни родители, както и улесняване достъпа им до пазара на труда и кариерното им развитие.

Една от мерките за насърчаване на заетостта, насочена към групите в неравностойно положение на пазара на труда е обединената мярка по чл. 36 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ). Целта е повишаване шансовете за намиране на устойчива заетост на първичния пазар на труда. Чрез мярката се насърчава заетостта на лицата от неравностойните групи на пазара на труда (на пълно или непълно работно време), възможност за работодателите да заявят обучение за лицата, които ще наемат, както и да осигурят ментор, който да подпомага наетите лица да придобият/възстановят трудови навици и да се адаптират към трудовия процес. Заетостта на безработните лица е до 9 месеца, а за менторите до 3 месеца.

През 2025 г. по чл. 36 от ЗНЗ е осигурена заетост на 2 492 безработни лица от групите лица в неравностойно положение на пазара на труда. Включените в заетост безработни лица родители (осиновители) с деца до 4-годишна възраст в мярката са 78.

За да участват пълноценно родителите на пазара на труда и да имат перспектива за кариерно развитие, е необходимо да се осигурят качествени и достъпни услуги за отглеждане на деца. В рамките на Програма „Развитие на човешки ресурси“ (ПРЧР) 2021-2027 Агенцията по заетостта стартира и успешно изпълнява проект „Родители в заетост“. Проектът е в изпълнение на Приоритет 1: „Насърчаване на заетостта и развитието на умения“, Специфична цел 3 „Насърчаване на балансирано участие на половете на пазара на труда, на равни условия на труд и на равновесие между професионалния и личния живот, включително чрез финансово достъпни грижи за деца и зависими лица”.

Проектът е насочен към насърчаване на професионалното развитие на родителите чрез осигуряване на качествени грижи за техните деца. Реализацията на

проекта създава условия за връщане на работа и достъп до заетост на родителите чрез ангажиране на безработни лица в предоставянето на грижи за децата. От една страна се постига по-добър баланс между работа и личен живот на родителите, а от друга – се разкриват работни места, на които се наемат безработни лица.

В проекта се включват родители на деца до 4 години (включително), които не посещават детски ясли, детски заведения и предучилищни групи. Подпомагат се и многодетни, и самотни родители на деца до 12 години (включително), които посещават детски ясли, заведения и училище. От услугите на безплатен детегледач могат да се възползват заети и безработни родители.

През 2025 г. са подадени 1 965 заявления от родители и 1 433 заявления от безработни лица (детегледачи). Подписани общо 913 тристранни споразумения. Общият брой на включените в проекта лица е 935, като от тях броят на участниците от Регион в преход е 198 лица, а от по-слабо развит регион – 737 лица.

Агенцията по заетостта подпомага развитието на уменията на безработните лица чрез **включване в професионално обучение**. Безработните жени и безработните мъже имат равен достъп и участват във всички програми, проекти и насърчителни мерки за обучение и заетост. Те участват активно и в професионално обучение и в обучение за придобиване на ключови компетентности. Така се повишава тяхната производителност на труда, помага им да запазят работните си места, позволява да се адаптират успешно при промяна в изискванията за заеманата длъжност, както и своевременно, при необходимост, да намерят нова заетост. През 2025 г. **8 111** безработни лица са завършили професионално обучение, от които **71.25%** (5 779) са жени.

Предоставената информация ясно подчертава едновременно принципа на равен достъп и реално наблюдавания превес на жените в участието и резултатите от различните услуги и мерки. Данните последователно показват, че жените съставляват между 56% и 58% от участниците в почти всички форми на посреднически услуги – професионално ориентиране, психологическо консултиране, мотивационни дейности и ателиета за търсене на работа, както и при индивидуалната подкрепа от специализирани консултанти. Тази устойчива тенденция се запазва и по отношение на постъпилите на работа лица – 57% от всички постъпили на работа през 2025 г. са жени, а при завършилите професионално обучение техният дял достига дори 71.25%, което представлява значително изразен превес.

Този модел може да се интерпретира двупосочно в контекста на равенството между половете. От една страна, по-високото участие на жените свидетелства за тяхната по-голяма активност, адаптивност и готовност да използват предоставените възможности за повишаване на квалификацията и намиране на работа. Това показва, че политиките по заетостта са ефективни по отношение на достъпа и привлекателността им за жените, както и че те успяват да отговорят на техните потребности чрез индивидуализиран подход и разнообразие от услуги, включително обучение за дигитални умения.

В този смисъл, макар формално да е гарантиран равен достъп до всички програми, проекти и мерки, реалното участие показва наличие на асиметрия в потребностите и поведението на двата пола. Политиката по заетостта очевидно изпълнява компенсираща роля, като чрез активно включване, обучение и последваща подкрепа допринася за намаляване на съществуващите различия и за постигане на по-голяма равнопоставеност в резултатите. Особено показателен е високият дял на жените сред успешно завършилите обучения и сред реализираните на пазара на труда, което подсказва, че предоставените мерки не само достигат до тях, но и имат реален ефект върху тяхната заетост и професионално развитие. В същото време по-ниското участие на мъжете поставя

въпроса за евентуални различия в мотивацията, нагласите или достъпа до услугите, което също следва да бъде обект на внимание при формулирането на балансиран политик.

В заключение, превесът на жените в участието и резултатите от активната политика по заетостта не противоречи на принципа на равнопоставеност, а по-скоро отразява стремеж към постигане на реално равенство чрез адресиране на специфичните нужди на различните групи.

Главна дирекция „Европейски фондове, международни програми и проекти“, МТСП предоставя допълваща информация относно изпълняваната операция „Родители в заетост“. В рамките на Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 се изпълнява операция „Родители в заетост“, която е с бюджет от 33 491 663 евро. Чрез нейната реализация се оказва **подкрепа за полагане на грижи в отглеждането на деца** с цел завръщане на родителите им в заетост.

Основната цел на процедурата е да се осигури по-добър баланс между личния и професионалния живот на самотни и многодетни родители, както и на родители с малки деца. С дейностите по мярката се осигурява грижа за деца, непосещаващи ясли, детски градини и предучилищни групи. Жените и мъжете следва да имат равни възможности и да участват пълноценно на пазара на труда, да израстват професионално и кариерно, да имат качествена заетост, да бъдат икономически независими, да съчетават професионалния и личния живот.

Бенефициент по проекта е Агенция по заетостта. Основни дейности по проекта са:

- Осигуряване на грижа за децата от 0 до 5 г. вкл., непосещаващи детски ясли, заведения и предучилищни групи, на заети и безработни родители (грижата е допустима до 8 часа на ден). За наетите детегледачи се поемат възнаграждения в размер на минималната работна заплата, установена за страната, вкл. осигурителните вноски, начислени за сметка на работодателя, съгласно КТ и КСО (както и всички доплащания по приложимото национално законодателство) за детегледачи, полагащи грижи за едно дете до 8 часа на ден. Допълнително възнаграждение в размер на $\frac{1}{2}$ от минималната работна заплата, установена за страната за детегледач, в случай че полага грижи за второ или повече деца от семейството.

- Осигуряване на грижа за децата от 0 до 12 г. вкл., посещаващи детски ясли, заведения, както и училище, на многодетни и самотни родители (грижата е допустима до 4 часа на ден). Допустимите разходи за детегледача са свързани с осигуряването на трудови възнаграждения в размер на $\frac{1}{2}$ минималната работна заплата, установена за страната, вкл. осигурителните вноски, начислени за сметка на работодателя, съгласно КТ и КСО (както и всички доплащания по приложимото национално законодателство) за детегледач, полагащо грижи за едно дете до 4 часа на ден. Допълнително възнаграждение в размер на $\frac{1}{4}$ от минималната работна заплата, установена за страната за лицето, в случай че полага грижи за второ или повече деца от семейството.

Чрез изпълнението на процедурата е предвидено да бъдат обхванати над 3600 родители с малки деца, респективно са предвидени и средства за възнаграждения на 3 600 детегледачи.

През 2025 г. по операция „Родители в заетост“ са подкрепени 924 родители и съответно 924 детегледачи са включени в заетост. От началото на стартирането на проекта са подкрепени общо 3161 родители, а 3161 детегледачи са включени в заетост.

Агенцията за хората с увреждания (АХУ) традиционно изпълнява редица дейности за подобряване на заетостта на жени и мъже с увреждания. Въпреки, че не са заложили дейности в Националния план за действие за насърчване на

равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г., АХУ предоставя информация за проведените относими мерки. Представените по-долу данни, за периода 01.01.2025 г. - 31.12.2025 г., са съгласно ключови действия и индикатори в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. Проведените дейности са по „Ключово действие за постигане на напредък в приоритетна област 1 - Повишаване капацитета на жени с увреждания за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност; стимулиране на работодатели за осигуряване на заетост на хора с увреждания в обичайна, специализирана и защитена работна среда“.

Заложената **мярка** „Насърчаване на работодатели за осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна среда по Националната програма за заетост на хората с увреждания /НПЗХУ/“ е съгласно чл.44 от Закона за хората с увреждания (ЗХУ). Със ЗХУ се регламентира финансирането на проекти на работодателите от обичайна работна среда по Националния план за заетост на хората с увреждания (НПЗХУ). Целта на НПЗХУ е да насърчава и подпомага работодателите за създаване на условия за заетост на хората с трайни увреждания. По НПЗХУ се отпускат средства за осигуряване на достъп до действащи или разкриване на нови работни места за лица с трайни увреждания. С цел постигане устойчивост на програмата работодателите се задължават да поддържат заетост на работните места не по-малко от 36 месеца, като може да се наемат последователно повече от едно лице с трайно увреждане. **През 2025 г. по програмата са обхванати 183 лица с трайни увреждания, като 92 от тях са жени.**

Следващата **мярка** е „Насърчаване на работодатели за осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с множество трайни увреждания, с психични разстройства и/или с интелектуални затруднения, в защитена работна среда, съгласно чл. 51. от ЗХУ“.

По програма „Създаване на центрове за защитена заетост за хора с множество трайни увреждания“ **през 2025 г. се изпълняват преките дейности в пет създадени Центъра за защитена заетост, където трудова дейност осъществяват 37 жени и 38 мъже** - лица с множество трайни увреждания, с интелектуални затруднения и/или психични разстройства, при предоставяне на пакет персонални подкрепящи услуги, свързани с работни места, които да подпомагат създаването и поддържането на защитената заетост.

Друга **мярка** е „Стимулиране на неправителствения сектор за създаване на условия за социално приобщаване на хората с увреждания, съгласно чл. 10, ал. 3, т. 8 от ЗХУ“.

С програмата „Рехабилитация и интеграция на хората с увреждания“ АХУ финансира неправителствени организации, регистрирани в обществена полза на и за хората с увреждания, както и национално представени организации на хора с увреждания, регистрирани по Закона за кооперациите. Чрез тази програма се изпълняват проекти за обучения, умения за самостоятелен живот, трудова рехабилитация, арт-терапия и мероприятия с публична изява на и за хората с увреждания; финансират се разработката и издаването на помагала, наръчници и материали в помощ на хората с увреждания, както и дейности свързани с организиране на участието им в панаири, трудови борси и други.

При успешно реализираните проектни дейности през 2025 г., в мероприятията са **включени 6200 мъже и жени с увреждания, от които 70% са жени с увреждания.** Осъществена е пълноценна рехабилитация и е предоставена възможност за самостоятелност и пълноценно включване в обществения живот.

Изпълнявана **мярка** е също „Насърчаване на жени с трайни увреждания (предприемачи) за активно участие по програмата за стартиране на самостоятелна стопанска дейност на Агенция за хората с увреждания, съгласно чл. 46 от ЗХУ“.

Програмата е нормативно регламентирана в чл. 46 от Закона за хората с увреждания и чл. 36 от Правилника за неговото прилагане. С реализираните проекти **през 2025 г. е осигурено реално социално включване**, в стопанския и обществен живот на страната, **за 27 лица с трайни увреждания, от които 9 са жени**. Постигнат е желан ефект от реализирането на програмата - намалява броят на безработните лица с увреждания и на получаващите социални помощи. Всички бенефициенти по програмата показват устойчиво развитие на стартиралата самостоятелна дейност, което допринася за пълноправното включване на всеки от тях в обществения живот.

Следващата **мярка** е „Насърчаване на работодатели за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, и равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в специализирана работна среда, съгласно чл. 49 от ЗХУ“. Финансираните проекти със социална насоченост на специализирани предприятия и кооперации допринесоха за създаване на благоприятна и здравословна среда в работните помещения, достъп до работните места и в санитарните помещения, за повишаване на социалния капитал и осъществяване на обучения за работещите с трайни увреждания, **обхванати са 365 лица от които около 250 са жени**.

Програмата осигурява финансиране и за създаване на условия за оборудване на нови и преоборудване на съществуващи работни места, чрез подобряване конкурентоспособността на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания. **Назначени са 30 лица с трайни увреждания, от които 12 жени**.

Професионалното обучение от една страна и технологичното обновяване на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания от друга страна, оказва въздействие върху производителността на труда на работещите жени с трайни увреждания и способства за пълноправното им включване в обществения живот.

Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет (ДАБ при МС) отчита проведените през 2025 г. дейности, насочени към спазване на трудовото законодателство в агенцията и към повишаване участието на търсещите международна закрила лица на пазара на труда.

ДАБ предоставя равни възможности на жените и мъжете, търсещи международна закрила, при провеждане на информационни сесии в центровете на ДАБ при МС за намиране на работа. През 2025 г., в РПЦ на ДАБ при МС са издадени общо **785 броя** служебни бележки за достъп до пазара на труда на лица, търсещи международна закрила, като **392 са започнали работа**.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равенство на възможностите. КЗД отчита превенцията като важен фактор в борбата срещу дискриминацията. Част от превенцията се реализира чрез регионалните представители на КЗД.

Комисията има за своя мисия да обхване териториално цялата страна, като целта е да се даде възможност на всеки гражданин, който се чувства дискриминиран, да получи консултации и методическа помощ по местоживееене. С цел осъществяване на тези си задължения, регионалните представители организират и осъществяват открити приемни по съставните общини на съответната област, в тясна връзка с определените към всяка общинска администрация координатори.

През 2025 г. регионалните представители са организирали и провели общо **241**

боя открити приемни, на които са консултирани и информирани над 227 лица. Гражданите, посетили откритите приемни, са информирани за целите и задачите на 33Дискр., правните възможности за защита срещу дискриминация, етапите на производство пред КЗД, правомощията на комисията, както и запознаване с практиката и постановените по конкретни жалби и сигнали решения.

Основни теми, по които гражданите са търсили консултация, са: неравно третиране на пазара на труда и работното място, неравно третиране на гражданите при упражняване правото им на достъп до образование, различно третиране при предоставянето и достъпа до стоки и услуги, недостъпна архитектурна среда.

През отчетната година регионалните представители са организирали и провели, самостоятелно или съвместно с регионалните структури на синдикати и представители на уязвими групи, общо 217 мероприятия (информационни срещи, презентации, дискусии, кръгли маси) за популяризиране дейността и правомощията на КЗД и регламентираните в 33Дискр. права и задължения. Регионалните представители са участвали в общо 51 публични събития, като над 2000 граждани и служители са получили информация относно защита на техните права, компетенции на КЗД, възможности за сезиране и производство пред комисията.

И през 2025 г. продължи доброто сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Българският форум за бизнес лидери, като председателят на Комисията участва в журито при оценка на фирми, които са част от Европейската харта за многообразието в раздел „Многообразие на работното място“. Двете организации участват и в съвместни инициативи, свързани със защита на правата на човека.

Една от основните функции на КЗД е защитната функция, свързана с производството пред Комисията.

Анализът на постановените през 2025 г. решения дава възможност да се изведе заключението, че в голяма част от постъпилите жалби са изложени оплаквания срещу действия и актове на работодатели.

Признакът „пол“ е разглеждан като самостоятелен признак от Втори СПЗС, а при оплакване по повече от един признак, освен „пол“, е разглеждан от състав за множествена дискриминация — Петчленен разширен заседателен състав.

Дейностите, които **Министерството на младежта и спорта (ММС)** администрира, следват политиката за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в областта на младежта и спорта, придържайки се към ясно формулирания принцип на недопускане на дискриминация в Република България. Националната правна уредба и програмите, по които се осъществява политиката в областта на младежта и спорта, не допускат дискриминация, основана на какъвто и да е признак, включително основана на пол.

От 2019 г. Министерството на младежта и спорта води Регистър на треньорските кадри по чл. 9, ал. 1, т. 4 от Закона за физическото възпитание и спорта, който е публикуван на интернет страницата на министерството.

В периода 01.01-31.12.2025 г. в Регистъра на треньорските кадри са вписани 842 лица – мъже и жени, и са направени 60 отказа поради несъответствие на представените в ММС документи с изискванията на Наредба № 1 от 4.02.2019 г. за треньорските кадри. Въпреки че няма ограничения по признак пол за упражняване на треньорската професия, се наблюдава по-висок процент на мъжете, които работят като треньори по вид спорт, спрямо жените, ангажирани с треньорската професия.

Министерството на образованието и науката (МОН) предоставя информация и данни във връзка с равнопоставеността на жените и мъжете в организационните

структури и административни звена на министерството. В Закона за държавния служител е уреден въпросът за равенството на половете, като в чл. 7, ал. 6 е регламентирано, че при заемане на държавна служба не се допуска дискриминация, привилегии или ограничения, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, убеждения, членуване в политически, синдикални и други обществени организации или движения, лично, обществено и имуществено положение или на наличие на увреждане.

По отношение на служителите по трудово правоотношение е приложима разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, съгласно която при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Съгласно разпоредбата на чл. 4 от Закона за висшето образование, във висшето образование не се допускат привилегии и ограничения, свързани с възраст, раса, народност, етническа принадлежност, пол, социален произход, политически възгледи и вероизповедание с изключение на случаите, изрично посочени в Правилника за дейността на висшето училище в съответствие с особеностите на обучението и бъдещата професия.

Цялостната държавна политика в областта на висшето образование не създава предпоставки за разделение и неравнопоставеност на жените и мъжете.

Утвърдената численост на персонала в организационните структури и административни звена в Министерството на образованието и науката (МОН) към 31.12.2025 г. е 372 щатни бройки. Към същата дата заетите щатни бройки са 338, като от тях 252 са заети от жени и 86 от мъже.

Нормативните документи, както и всички утвърдени вътрешни правила в областта на човешките ресурси в МОН, не създават предпоставки за неравнопоставеност на жените и мъжете.

Министерството на правосъдието (МП) гарантира равни възможности за жените и мъжете чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при подбор на служители и израстване в кариерата.

Информацията за служителите на МП по основно щатно разписание, актуална към **31.12.2025 г.**, е както следва:

№	Показател	Общо:	От които жени:	От които мъже:	% на жените
1.	Брой заети по основно щатно разписание към 31.12.2025 г.	250	190	60	76%
2.	Брой висши държавни служители към 31.12.2025 г.	17	12	5	71%
3.	Други ръководни длъжности към 31.12.2025 г.	9	7	2	78%
4.	Членове на политическия кабинет към 31.12.2025 г.	9	6	3	67%
5.	Назначени служители през 2025 г., в т.ч:	38	25	13	66%
6.	<i>назначени служители от конкурси по ЗДСл през 2025 г.</i>	11	8	3	73%
7.	<i>назначени държавни служители с тристранно/двустранно споразумение и по заместване</i>	15	12	3	80%

8.	назначени служители по трудово правоотношение	11	5	6	45%
9.	Повишени в длъжност държавни служители през 2025 г.	12	6	6	50%

Министерството на транспорта и съобщенията (МТС) отбелязва, че равнопоставеността е свързана с пълноценното упражняване на правата на човека. Тя не се свежда единствено и само до защитените по закон права, а и до уважението и справедливостта към всеки един член на обществото.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е основен документ, който очертава стратегическата рамка на националната политика за равнопоставеност на жените и мъжете в Република България за периода 2021-2030 г.

МТС и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на транспорта и съобщенията провеждат политика за предоставяне на равни възможности за жените и мъжете и не налагат ограничителни и дискриминационни условия по признак „пол“ при провеждане на процедури за назначаване на служители, определяне на размера на работната заплата, по отношение на упражняване на правото на труд, при предоставяне на участие при вземането на решение и всякакви други аспекти на трудовия процес. С това министерството и подчинените му административни структури напълно отговарят на националното и европейското законодателство в областта и изразяват ясна воля при прилагане на дългосрочната държавна политика за постигане на равнопоставеност на половете.

В „Летище София“ ЕАД работят общо 18 служители, от които 5 жени (около 28%) и 13 мъже (около 72%). Въпреки по-ниския относителен дял на жените, те заемат ключови ръководни и експертни позиции – ръководител направление „Правно“, главен счетоводител, председател на Съвета на директорите, старши юрисконсулт и секретар на Съвета на директорите.

Това показва положителна тенденция по отношение на участието на жените в процесите на вземане на решения и достъпа им до висши управленски нива. Налице е добра практика за признаване на професионалните качества и компетенции, независимо от пола.

Въпреки това, съществува известен дисбаланс в общото разпределение по пол на персонала. Ръководството на „Летище София“ ЕАД ще продължи да прилага политики за равни възможности при подбор и развитие на кадри, както и да насърчава по-балансирано участие на жени и мъже във всички нива и дейности.

В сключеният Колективен трудов договор между **ДП Национална компания Железопътна инфраструктура (ДП НКЖИ)** и синдикални организации е обособен самостоятелен раздел XIV „Равенство между половете и защита от насилие на работното място“, съгласно който работодателят:

✓ Гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие;

✓ Предприема ефективни мерки за предотвратяване на физически и психически тормоз на работното място, както и за осигуряване на условия на труд, които спомагат за превенция от стрес, физически и психически увреждания;

✓ Води политика по нулева толерантност спрямо насилието и тормоза на работното място в различните му проявления - физическо, психическо и сексуално, възникнали по време на работа, свързани с работа или произтичащи от работа;

✓ Предприема мерки за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите чрез беседи с цел идентифициране признаците на тормоз и

насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите;

✓ При проява на тормоз или насилие взема адекватни дисциплинарни мерки, като извършва вътрешно разследване и безпристрастно изслушване на страните, оказва подкрепа на жертвата/жертвите и при необходимост осигурява психологическа помощ при реинтеграцията им.

В Правилата за набиране, подбор и назначаване на кадри в ДП НКЖИ е регламентирано, че при извършване на подбор се спазва принципа за равнопоставеност и недопускане на дискриминация, включително на основата на пол, расов или етнически произход, религия или вероизповедание, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Държавен авиационен оператор прилага:

✓ Премахване на критериите за подбор, позволяващи дискриминация на жените;

✓ Организиране на дейности, касаещи подхода към интеграцията на половете в структурата;

✓ Подпомагане интеграцията и промотиране на равенството по пол в структурата, в съответствие с националното законодателство;

✓ Повишаване на осведомеността чрез включване в обучения на различни категории служители и заинтересовани целеви групи от структурата.

В изпълнение на мярка „Постигане на по-добър баланс при съвместяването на професионалния и личен живот и намаляване на разликата при полагането на грижи за деца и зависими членове на домакинството“, **Министерство на отбраната (МО)** продължава своята последователна политика за изпълнение на заложената дейност „поддържане и развитие на изградени детски градини на МО във военни гарнизони“. През 2025 г. в държавните детски градини (ДДГ) към Министерство на отбраната са постъпили 117 заявления за прием. Своевременно са проведени 57 заседания на Комисията по подбор и прием на деца в ДДГ. В седемте ДДГ към МО са приети общо 136 деца за годината. Инициирани са действия и са осигурени по 1/2 допълнителна щатна бройка за всички ДДГ за психолог, логопед или педагогически съветник. Инициирани са действия по изменение и допълнение на Закона за предучилищното и училищното образование във връзка с прецизиране на конкретни текстове и допускането приема на външни за системата на МО и БА деца при наличие на свободни места. Проведени са работни срещи на тримесечие и посещения на място в ДДГ за запознаване с текущи проблеми и оказване на методическа помощ на директорите на ДДГ към МО. Представители на МО – Изпълнителна агенция „Военни клубове и военно-почивно дело“ са взели участия в заседания на обществени съвети към детските градини, съгласно заповед на министъра на отбраната. Изразени са становища по целесъобразност във връзка с искания на директорите на ДДГ към МО за осигуряване на средства по различни казуси. Изготвени са становища и отговори до и от името на министъра на отбраната по постъпили жалби, касаещи казуси, свързани с работата на ДДГ към МО. Изготвени са становища и писма от името на министъра на отбраната, във връзка с различни проекти на Решения и Постановления на Министерски съвет, свързани с предучилищното и училищното образование, както и по Наредби и Закони, имащи отношение към образованието в Република България. Изготвен е анализ на заетостта и състоянието на ДДГ към МО. Създадена е необходимата организация по осигуряването на учебни помагала и ЗУД в детските градини за учебната 2024/2025 г.

МО предоставя информация по мярка „Постигане на баланс между жените и мъжете по икономически сектори и професии, преодоляване на хоризонталното и вертикално разделение по пол на пазара на труда и отчитане на новите предизвикателства“, дейност „Разработване на план за действие относно жените, мира и

сигурността (ЖМС) на МО с цел осъвременяване на прилагането в съответствие с националните и международни процеси по дневен ред ЖМС. Обобщаване на база данни, на годишна основа, от Министерство на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, анализ на развитието и прозрачно предоставяне на информацията за участието на жените и мъжете на българската общественост и международните организации, на които Р България е член.“

В МО последователно се прилагат основните акценти от политиките за равнопоставеността на жените и мъжете, дневен ред „Жени, мир и сигурност“ (ДР ЖМС) и интегрирането на перспективи на равнопоставеността на жените и мъжете в различните функции на специализираната администрацията на МО, Щаба на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и видовете въоръжени сили. В дейностите през 2025 г. продължи диалога със САЩ - стратегическия партньор на Р България в областта на отбраната с фокус върху двустранното сътрудничеството по темите, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете, ДР ЖМС и подготовката за разработване на стратегически документи в отбраната.

През 2025 г. се откриха следните дейности с конкретни резултати:

1. Проведено социологическо изследване на тема „Мотивация за служба на личния състав във формированията от въоръжените сили на Република България“, в което са приложени основните принципи на политиките за равнопоставеността на жените и мъжете. След обобщаване на резултатите от изследването министърът на отбраната назначи работна група с представители на различни структури от отбранителната система за разработване на „Стратегия за мотивация на личния състав от въоръжените сили“.

2. Реализирани международни събития на високо ниво с участие на български военнослужещ на тема “Reinforcing Resilience: The Role of Women, Peace and Security in NATO's Eastern Border Security” в навечерието на Срещата на върха на НАТО и конференция на тема „Навигиране по резолюция 1325 в новата реалност на сигурността“ в Хага, Кралство Нидерландия.

3. Участие на български военнослужещи в конференция “From Adoption to Implementation – 25 Years of UNSC Resolution 1325 in Practice” по проекта “Female Leaders in Security and Defence” от SEDM – South-Eastern Defence Ministerial Process в Белград, Република Сърбия.

4. Проведен двустранен семинар България-Япония на тема „Превенция и преодоляване на последствия от бедствия, свързани с водите и водните ресурси, и ролята на жените в контекста на международния дневен ред „Жени, мир и сигурност“ от Министерство на отбраната, Министерство на външните работи, Министерство на вътрешните работи и Министерство на околната среда и водите.

България следва Стратегията на ЕС за равенство между половете, като се фокусира върху премахване на разликите в заплащането и подкрепа за жените. Прилагането на политиката по равнопоставеност в **Министерството на земеделието и храните (МЗХ)** е част от общата държавна стратегия, като принципът на равнопоставеност се включва хоризонтално при разработването на законови актове, стратегически документи и програми в сектора на земеделието и горското стопанство, което гарантира отчитането на специфичните нужди на жените и мъжете в селските райони.

В рамките на Стратегическия план за развитие на земеделието и селските райони 2023–2027 г. (СПРЗСР) подкрепата за жени фермери е заложена като приоритет за насърчаване на икономическата активност и преодоляване на структурните бариери в

селските райони. Приоритетността е механизъм, който стимулира участниците и повишава шансовете им спрямо други кандидати при ограничен бюджет.

МЗХ предоставя информация по мярка „Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в политиките и интервенциите, насочени към инвестиции в неселскостопански дейности в селските райони по П.Г.3 - Инвестиции за неселскостопански дейности в селските райони“ и индикатор „Брой жени, кандидатствали за подпомагане за неселскостопански дейности в селските райони“.

Финансовата помощ по интервенция „Инвестиции за неселскостопански дейности в селските райони“ П.Г.3 е насочена приоритетно към жени и млади предприемачи. Тя е ключова за жени, които развиват социални и местни услуги, производства и занаяти. Интервенция П.Г.3 е предназначена за земеделски стопани, които да диверсифицират доходите си, за занаятчии и за микропредприятия в селските райони. Именно към микропредприятията е насочена и по-голямата част от подкрепата по интервенцията, което я прави привлекателна за жени-предприемачи в малкия бизнес.

Специфичните цели на ОСП в интервенцията са:

- привличане и запазване на млади земеделски стопани и други нови земеделски стопани и улесняване на устойчиво развитие на стопанска дейност в селските райони;
- популяризиране на заетостта, растежа, равенството между половете, включително и участието на жени в селското стопанство, социално приобщаване и местно развитие в селските райони, включително кръговата биоикономика и устойчивото управление на горите.

В провелите се през 2025 г. три приема по интервенцията за инвестиции за неселскостопански дейности в селските райони са участвали 393 жени, кандидатствали за инвестиции в сферата на услугите, 133 жени, подали заявления за подпомагане на дейности, насочени към производство и 3 жени с проекти за развитие на занаяти.

Националната служба за съвети в земеделието (НССЗ) е част от структурата на МЗХ, която извършва съветническа, информационно-обучителна и квалификационна дейност в областта на земеделието и хранително-вкусовата промишленост. НССЗ подпомага прилагането на държавната политиката в аграрния сектор, като съдейства за развитието на Националната система за знания и иновации в селското стопанство и предлага на земеделските стопани качествени консултантски услуги, актуална и полезна информация, обучение и техническа помощ.

През септември 2025 г. между НССЗ, МЗХ и Държавен фонд „Земеделие“ – Разплащателна агенция е сключен административен договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по проект „Подкрепа за разширяване на капацитета за предоставяне на съветнически услуги“ по интервенция П.И.1 „Консултантски услуги и повишаване на консултантския капацитет“ от Стратегическия план с подкрепата на Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони. В съответствие с договора, НССЗ предоставя безплатни съветнически услуги, като гарантира равен достъп на жени фермери до информация за директни плащания, устойчиво управление и агрохимични анализи.

Освен това службата е ключов партньор при изготвяне на безплатни бизнес планове в подкрепа за малки и млади фермери, което е от съществено значение за жените предприемачи в селските райони, често управляващи по-малки стопанства.

Чрез мобилните си офиси НССЗ достига до отдалечени населени места, улеснявайки достъпа до обучение на жени, които съвместяват професионалните си ангажименти със семейни задължения.

В своите цели НССЗ залага на повишаване на консултантския капацитет и трансфер на знания, като се стреми да осигури еднакви възможности за развитие на всички земеделски стопани, независимо от техния пол.

Общо проведените през 2025 г. информационни мероприятия от НССЗ са 3 577 броя, със 17 540 участника – мъже и жени. В Центъра за професионално обучение (ЦПО) към НССЗ са обучени в 1 курс от 30 учебни часа общо 20 лица, от които 11 мъже и 9 жени.

През 2025 г. НССЗ е организираща и провела общо 107 броя информационно-образователни събития с научни институти, научно-приложни организации и други институции, организации и експерти с цел трансфер на знания и технологии към земеделските стопани, като са обучени общо 3 638 лица, от които 1 959 мъже и 1 679 жени.

Консултираните лица през 2025 г. са 15 630, от които 10 348 мъже и 5 282 жени*, а предоставените консултации по вид от НССЗ са общо 109 052 броя. Изготвени са 329 броя информационни материали. (* Не е включена информацията за лица, които нямат досиета в информационната система на НССЗ и на които са предоставени консултации дистанционно по телефона или чрез електронна поща.)

Министерството на вътрешните работи (МВР) предоставя информация по изпълнението на няколко мярки от тази приоритетна област.

По мярка „Създаване на условия за равнопоставеност на половете чрез достъп до допълнителни обучения и професионално развитие“ информира, че на всички структури на МВР ежегодно се предоставя актуална и своевременна информация за планирани и провеждани се допълнителни обучения, като всички служители имат равен достъп.

Създадена е необходимата организация за повишаване на професионалните качества, компетенции и умения на жените и мъжете, като се насърчава кариерното развитие на служителите. През 2025 г. с повече от 3% е увеличен броят на жените, назначени на ръководни длъжности спрямо 2024 г.

По мярка „Поетапно повишаване на квотите за новоприети курсантки“.

Във връзка с предприетото поетапно увеличаване броя на квотите за жени, приемани за обучение в Академията на МВР по професионално направление „Национална сигурност“, през учебната 2025 – 2026 г. са реализирани 5% повече квоти за жени спрямо предходната учебна година. Планирано е постепенно изравняване в следващите години на квотите за прием за мъже и жени.

Министерството на енергетиката (МЕ) прилага принципа за равнопоставеност и недопускане на дискриминация при обявяване и провеждане на процедури за подбор и назначаване на служителите, както и осигуряване равен достъп на служителите до обучения, квалификация и професионално развитие, съобразно заеманата длъжност и потребностите на администрацията. Прилагат се единни прозрачни критерии при определяне на индивидуалните възнаграждения и се поддържа работна среда, свободна от тормоз, дискриминация и насилие. Министерството на енергетиката предоставя информация за изпълнение на мярката „въвеждане и прилагане на политики за равен достъп до заетост, професионално развитие и обучение на служителите в администрацията“. Отчита се увеличение на дела на жените на ръководни позиции; запазен балансиран дял на жените и мъжете в администрацията; прилагане на принципа на недопускане на дискриминация при назначения и повишения; осигурен равен достъп до участие в обучения и квалификационни програми.

Българският енергиен холдинг ЕАД (БЕХ ЕАД) прилага принципа на равните възможности при подбор, развитие и кариерно израстване на служителите недискриминация, основана на пол и други признаци по чл. 4, ал. 1 на Закона за защита от дискриминация. Индикаторите за измерване са запазен балансиран дял на жени и мъже на ръководни, административни и експертни длъжности. Отчита следния резултат:

Общ брой служители към 31.12.2025 г. – 101 броя, от тях жени - 57 броя и мъже - 44 броя;
Общ брой служители на ръководни позиции към 31.12.2025 г. – 27, от тях жени – 13 бр.,
мъже – 14 бр.;
Общ брой служители на административни и експертни позиции към 31.12.2025 г. – 74, от тях жени – 44 бр., мъже – 30 бр.

Министерството на иновациите и растежа (МИР) е трайно ангажирано в изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България при реализирането на правото на труд, равен достъп до заетост, икономическа независимост, равенство по пол в заплащането и доходите, балансирано по пол участие в процесите на вземане на решения. В този смисъл, мерките по Програма „Конкурентоспособност и иновации в предприятията“ 2021-2027 г. и Програма „Научни изследвания, иновации и дигитализация за интелигентна трансформация“ 2021-2027 г., администрирани от Главна дирекция „Европейски фондове за конкурентоспособност“ към МИР, са в съответствие с хоризонтални принципи, заложи в чл. 9 на Регламент (ЕС) 2021/1060 на Европейския парламент и на Съвета, един от които е равенството между мъжете и жените.

В обобщение, видно от изложената информация са осъществени редица дейности в изпълнение на мерките по Приоритетна област „Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост“, заложи в Плана за равнопоставеност 2023-2024 г. Целевите стойности на индикаторите по тези дейности са постигнати за 2025 г.

Изпълнява се националното законодателство по отношение на реализирането на правото на труд и осигуряването на равен достъп до заетост без дискриминация по признак пол и други признаци. Приложени са подходящи механизми за насърчаване и осигуряване на равнопоставеното участие на жените и мъжете на пазара на труда и в икономическия живот. За повишаване на заетостта и подобряване качеството на работната сила са прилагани програми за обучение и заетост, стимули за работодатели, които разкриват работни места и наемат безработни лица от уязвимите групи, мерки за насърчаване на предприемачеството, професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности, посреднически услуги по информиране и наемане на работа и др. Последните се извършват и сред бежанци и мигранти. Изпълняват се целенасочени мерки за подобряване на заетостта на хора с увреждания. Провеждат се консултантски и информационни дейности сред заетите в отделни сектори, като например в селското стопанство. Продължава прилагането на мерки за по-добро съвместяване на професионалния и личния живот, отчитайки го като значим фактор за подобряване участието на жените на пазара на труда. Предоставя се заетост на безработни лица чрез осигуряване полагането на грижи за деца, за да могат родителите да се върнат на работа.

Въпреки оставащите предизвикателства в тази приоритетна област, изпълнението на различните мерки води до подобрения, видно от данните на Националния статистически институт (НСИ) от Наблюдението на работната сила през 2025 г., посочени по-горе и в приложението. Например:

През 2025 г. се запазва положителното развитие в някои от основните показатели на пазара на труда. Коефициентът на заетост за възрастовата група 20-64 г. се увеличава и достига до 77%, а за групата 15-64 г. запазва стойността си - 70,9%.

През периода 2021 – 2025 г. разликата в заетостта по пол за групата 15-64 г. намалява с 1 процентен пункт (п.п.) и достига до 6,7 п.п. В сравнение с предходната година се наблюдава увеличение с 0,2 п.п. През 2025 г. коефициентът на заетост за жените от възрастовата група 15-64 г. е 67,5%, а за мъжете - 74,2%.

Разликата в заетостта по пол за възрастовата група 20-64 г. за периода 2021-2025 г. също намалява с 1 п.п. и достига до 7,4 п.п. В сравнение с предходната година се наблюдава увеличение с 0,2 п.п. През 2025 г. коефициентът на заетост за жените от тази група е 73,2%, а за мъжете - 80,6%.

Заетостта на жените в България е по-висока от средната за държавите от Европейския съюз. Коефициентът на заетост за жените в европейските държави от възрастовата група 20-64 г. е 71,4%, за България е 73,2% през 2025 г. Разликата в заетостта по пол за България е по-ниска от средната за държавите от Европейския съюз (9,6 п.п.).

Безработицата при жените в България е по-ниска от средната за държавите от Европейския съюз. По данни на Евростат през 2025 г. този показател за жените в ЕС е 6,2%. Коефициентът на безработица през 2025 г. в България е 3.5% (3.7% за мъжете и 3.3% за жените при групата 15+ г.), като в сравнение с 2024 г. намалява с 0.7 процентни пункта.

Относителният дял на продължително безработните лица от всички безработни е 42.4%, а коефициентът на продължителна безработица - 1.5% (1.6% за мъжете и 1.4% за жените) през 2025 г.

Равнопоставеното участие на пазара на труда и икономическата независимост на жените и мъжете са в силна корелация със заплащането и доходите по пол, която е следващата приоритетна област на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

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

Според чл. 243, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Разпоредбата на чл. 243, ал. 2 от КТ изрично въвежда законово изискване принципът за равно заплащане при еднакъв или равностоен труд на мъжа и жената да се прилага по отношение на всички плащания по трудово правоотношение. Съгласно чл. 1, б. „а” от Конвенция № 100, озаглавена „Равно заплащане“, терминът „заплащане” за целите на Конвенцията включва обикновената, основната или минималната работна заплата и всички други възнаграждения, плащани пряко или косвено, в брой или в натура от работодателя на трудещия се за неговия труд.

Работодателите следва да прилагат еднакви критерии за оценка на целия персонал, споразуменията за възнагражденията трябва да са разбираеми и прозрачни, а прилаганите критерии следва да отчитат естеството и вида на работата и да не съдържат дискриминационни елементи, напомня **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**.

Предвид обстоятелството, че трудовите възнаграждения се договарят индивидуално между работниците и служителите и работодателите, често се установява липса на информация относно индивидуализираната система за заплащане, прилагана от работодателя. Това създава предпоставки за увеличаване на различията в заплащането между служителите на сходни нива.

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

дискриминация (ЗЗДискр.), като Раздел I на глава II от ЗЗДискр. е посветен на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд. Разпоредбата на чл. 71, ал. 1 от ЗЗДискр предвижда, че извън случаите по раздел I на ЗЗДискр, всяко лице, чиито права по този или по други закони, уреждащи равенство в третирането, са нарушени, може да предяви иск пред районния съд, с който да поиска установяване на нарушението, осъждане на ответника да преустанови нарушението и да възстанови положението преди нарушението, както и да се въздържа в бъдеще от по-нататъшни нарушения или обезщетение за вреди.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) реализира различни инициативи, проектни предложения, срещи с граждани, открити приемни за повишаване на осведомеността с цел недопускане на дискриминация и превантивна дейност.

От юни 2025 г, председателят на КЗД организира открити приемни извън гр. София, като целта е повишаване на информираността по въпросите на защита от дискриминация, съгласно Закона за защита от дискриминация, и предоставяне на консултации и методическа подкрепа на място на заинтересовани лица от съответния район. В рамките на приемните дни се провеждат срещи с представители на държавни органи и организации и се обсъждат актуални проблеми, свързани с дискриминационни практики, в т.ч. по отношение на достъпа до пазара на труда.

Отделно от това, регионалните представители на КЗД целогодишно провеждат информационни срещи с представители на общинските директори на училища, детски градини и социални домове, представители на читалища, детски педагогически стаи, регионални управления на образованието, НПО и други.

През 2025 г. по чл. 14 от ЗЗДискр., свързани с равен труд и равно заплащане, са образувани 31 бр. преписки, а по признак „пол“ са 30 бр. Постановените решения във връзка с равен труд и равно заплащане са 44 бр., а по признак пол са 21 бр. .

По отношение на Приоритетна област 2 „Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите” Дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“ (ЖРДПСИ) в **Министерството на труда и социалната политика (МТСП)** представя информация за брутната годишна заплата по пол, икономически дейности и квалификационни групи професии от Наблюденията „Структура на заплатите“, „Наети лица и средна месечна работна заплата за страната“ и „Индикатори за бедност и социално включване“ на Националния статистически институт (НСИ): По отношение на **мярка** „Подобряване на информираността по отношение на равнището на заплащане на мъжете и жените по икономически дейности и квалификационни групи професии“ и **мярка** „Подобряване на информираността за работещите на минимална работна заплата“ дирекция ЖРДПСИ в МТСП представя данни от НСИ от „Наблюдението на работната сила“ и от Наблюдението „Структура на заплатите“, както следва:

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА		
Пол Местоживеене Възраст	Заети лица - хил.	Коефициенти на заетост - %
Общо	2 919.5	53.1
По пол		
Мъже	1 546.5	59.2

Жени	1 373.0	47.5
По местоживеене		
В градовете	2 290.5	56.6
В селата	629.0	43.3
По възраст		
15-24	101.2	16.5
25-34	460.7	77.4
35-44	737.6	85.7
45-54	838.8	85.6
55-64	656.4	72.7
65 и повече	124.7	8.0

ЗАЕТИ ЛИЦА ПО СТАТУС В ЗАЕТОСТТА И ПОЛ ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА

(Хиляди)

Статус в заетостта	Общо	Мъже	Жени
Общо	2 919.5	1 546.5	1 373.0
Работодатели	170.9	115.4	55.5
Самостоятелно заети лица	209.3	126.7	82.6
Наети лица	2 532.8	1 301.8	1 231.0
в частни предприятия	1 865.4	1 049.2	816.2
в обществени предприятия	667.3	252.5	414.8
Неплатени семейни работници	6.5	(2.6)	(3.9)

ЗАЕТИ ЛИЦА ПО КЛАСОВЕ ПРОФЕСИИ И ПОЛ ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА

(Хиляди)

Класове професии	Общо	Мъже	Жени
Общо	2 919.5	1 546.5	1 373.0
в това число:			
Ръководители	241.9	142.6	99.2
Специалисти	674.4	258.0	416.5
Техници и приложни специалисти	331.5	186.4	145.1
Помощен административен персонал	183.7	58.5	125.3
Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	539.3	187.4	352.0
Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	59.2	41.0	18.2
Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	325.0	252.1	72.8
Машинни оператори и монтажници	314.6	256.8	57.8
Професии, неизискващи специална квалификация	229.8	146.4	83.4

ЗАЕТИ ЛИЦА ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ПОЛ ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА

(Хиляди)

Икономически дейности	Общо	Мъже	Жени
Общо	2 919.5	1 546.5	1 373.0
Селско, горско и рибно стопанство	124.4	91.1	33.3
Добивна промишленост	29.3	26.1	(3.2)
Преработваща промишленост	465.0	261.2	203.8
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	44.1	36.2	7.9
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	26.8	19.8	6.9
Строителство	212.6	193.7	18.9
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	519.9	244.1	275.8
Транспорт, складиране и пощи	177.1	142.7	34.4
Хотелиерство и ресторантьорство	129.7	57.9	71.8
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	136.8	96.2	40.6
Финансови и застрахователни дейности	73.5	24.0	49.5
Операции с недвижими имоти	19.2	9.2	10.0
Професионални дейности и научни изследвания	150.1	55.5	94.6
Административни и спомагателни дейности	78.9	47.0	31.9
Държавно управление	232.6	112.6	120.0
Образование	191.0	36.9	154.1
Хуманно здравеопазване и социална работа	191.2	46.0	145.2
Култура, спорт, развлечения	44.2	19.7	24.5
Други дейности	73.0	26.6	46.4

НАЕТИ ЛИЦА ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА

Пол	Брой - хиляди
Местоживеене	
Продължителност на работното време	
Вид на договора с работодателя	
Форми на собственост	
Вид на работата	
Общо	2 532.8
По пол	
Мъже	1 301.8
Жени	1 231.0
По местоживеене	
В градовете	1 985.4
В селата	547.4
По продължителност на работното време	
На пълно работно време	2 489.9
На непълно работно време	42.9

По вид на договора с работодателя	
Трудов договор или договор за служебно правоотношение	2 489.6
Граждански или друг договор	22.0
Без договор	21.2
По форми на собственост	
Частен сектор	1 865.4
Обществен сектор	667.3
Според вида на работата	
Наети на постоянна работа	2 469.3
Наети на временна работа	63.5

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ ЧЕТВЪРТТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 2025 ГОДИНА							
Статистически зони	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %			
	Статистически райони	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо		2 794.8	1 478.4	1 316.3	70.7	73.9	67.5
Северна и Югоизточна България							
Северозападен		249.3	129.1	120.2	66.0	66.7	65.3
Северен централен		271.4	147.8	123.7	68.4	73.4	63.4
Североизточен		370.2	204.7	165.5	72.4	79.2	65.5
Югоизточен		379.7	204.4	175.4	66.5	70.9	62.0
Югозападна и Южна централна България							
Югозападен		990.5	508.8	481.7	76.2	77.6	74.8
Южен централен		533.5	283.7	249.9	67.0	70.3	63.7

Основните резултати от наблюдението на работната сила през четвъртото тримесечие на 2025 година са публикувани от НСИ през февруари 2026 г.:

През четвъртото тримесечие на 2025 г. заетостта в отделните възрастови групи е, както следва:

През четвъртото тримесечие на 2025 г. **общият брой на зетите лица** е 2 919.5 хил., от които 1 546.5 хил. мъже и 1 373.0 хил. жени. Относителният дял на зетите от населението на възраст 15 и повече навършени години е 53.1%, като при мъжете този дял е 59.2%, а при жените - 47.5%.

Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 29 навършени години е 33.8% (36.6% за мъжете и 30.8% за жените).

Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 76.8%, съответно 80.4% за мъжете и 73.2% за жените. В сравнение с четвъртото тримесечие на 2024 г. коефициентът на заетост (20 - 64 навършени години) остава непроменен.

Зетите лица на възраст 55 - 64 навършени години са 656.4 хил., или 72.7% от населението в същата възрастова група (77.3% от мъжете и 68.3% от жените). В сравнение с четвъртото тримесечие на 2024 г. коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години се увеличава с 2.1 процентни пункта.

Основни показатели за икономическа активност на населението през четвъртото тримесечие на 2024 и 2025 година			
	IV тримесечие 2024	IV тримесечие 2025	Прираст (IV тримесечие 2025 спрямо IV тримесечие 2024)
Общо			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	73.6	73.1	-0.5
Заети лица на 15 и повече години - хиляди	2929.1	2919.5	-9.6
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	2808.9	2794.8	-14.1
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	98.6	101.2	2.6
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	294.3	299.0	4.7
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	2803.4	2783.7	-19.7
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	636.4	656.4	20.0
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	53.2	53.1	-0.1
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	70.7	70.7	0.0
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	16.4	16.5	0.1
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	33.9	33.8	-0.1
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	76.8	76.8	0.0
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	70.6	72.7	2.1
Безработни лица - общо - хиляди	116.7	95.7	-21.0
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	114.6	93.7	-20.9
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	20.6	23.5	2.9
Коефициент на безработица - %	3.8	3.2	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	3.9	3.2	-0.7
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	6.5	7.3	0.8
Коефициент на продължителна безработица - %	1.9	1.4	-0.5
Обезкуражени лица - общо - хиляди	22.8	21.2	-1.6

Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	22.3	19.9	-2.4
Мъже			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	77.0	76.5	-0.5
Заети лица на 15 и повече години - хиляди	1544.4	1546.5	2.1
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1476.5	1478.4	1.9
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	61.9	58.9	-3.0
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	167.7	166.6	-1.1
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1473.2	1472.2	-1.0
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	324.1	338.6	14.5
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	59.1	59.2	0.1
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	73.5	73.9	0.4
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	20.0	18.7	-1.3
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	37.5	36.6	-0.9
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	79.9	80.4	0.5
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	74.4	77.3	2.9
Безработни лица - общо - хиляди	70.6	53.8	-16.8
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	69.4	52.8	-16.6
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	13.6	14.5	0.9
Коефициент на безработица - %	4.4	3.4	-1.0
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.5	3.4	-1.1
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	7.5	8.0	0.5
Коефициент на продължителна безработица - %	2.0	1.5	-0.5
Обезкуражени лица - общо - хиляди	12.4	13.0	0.6
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	12.4	12.7	0.3
Жени			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	70.2	69.6	-0.6

Заети лица на 15 и повече години - хиляди	1384.7	1373.0	-11.7
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1332.4	1316.3	-16.1
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	36.7	42.3	5.6
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	126.5	132.4	5.9
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1330.2	1311.4	-18.8
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	312.4	317.8	5.4
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	47.9	47.5	-0.4
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	67.9	67.5	-0.4
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	12.6	14.2	1.6
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	30.0	30.8	0.8
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	73.6	73.2	-0.4
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	67.1	68.3	1.2
Безработни лица - общо - хиляди	46.0	41.9	-4.1
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	45.2	40.9	-4.3
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	7.0	9.0	2.0
Коефициент на безработица - %	3.2	3.0	-0.2
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	3.3	3.0	-0.3
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	5.2	6.4	1.2
Коефициент на продължителна безработица - %	1.7	1.2	-0.5
Обезкуражени лица - общо - хиляди	10.4	8.1	-2.3
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	9.9	7.1	-2.8

Основни резултати от наблюдението на работната сила за 2025 година - годишни данни:

През 2025 г. **безработните лица** са 106.9 хил., от които 59.3 хил. (55.5%) са мъже и 47.6 хил. (44.5%) - жени.

Коефициентът на безработица е 3.5% (3.7% за мъжете и 3.3% за жените), като в сравнение с 2024 г. намалява с 0.7 процентни пункта.

Коефициентът на безработица за възрастовата група 15 - 29 навършени години е 7.7%.

Относителният дял на **продължително безработните лица** от всички безработни е 42.4%, а **коефициентът на продължителна безработица** - 1.5% (1.6% за мъжете и 1.4% за жените).

През 2025 г. общият брой на **заетите лица** е 2 930.1 хил., от които 1 552.4 хил. (53.0%) са мъже и 1 377.7 хил. (47.0%) са жени. **Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 и повече навършени години** е 53.2% (59.3% за мъжете и 47.6% за жените).

Заетите лица на възраст 15 - 64 навършени години са 2 809.3 души. **Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група** е 70.9% (74.2% за мъжете и 67.5% за жените).

Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 77.0%. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група е 80.6%, а при жените - 73.2%.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години е 71.2% (75.5% за мъжете и 67.0% за жените).

През 2025 г. **икономически активните лица на възраст 15 - 64 навършени години** са 2 913.8 хил., или 73.5% от населението на същата възраст. В сравнение с 2024 г. **коефициентът на икономическа активност** намалява с 0.5 процентни пункта.

Икономически неактивните лица на възраст 15 - 64 навършени години са 1 049.9 хил., от които 460.6 хил. са мъже и 589.3 хил. са жени. **Коефициентът на икономическа неактивност (15 - 64 навършени години)** е 26.5% - съответно 23.0% за мъжете и 30.1% за жените.

Основни показатели за икономическа активност на населението през 2024 и 2025 година			
	2024	2025	Прираст (2025 спрямо 2024)
Общо			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	74.0	73.5	-0.5
Заети лица на 15 и повече години - хиляди	2932.9	2930.1	-2.8
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	2820.8	2809.3	-11.5
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	102.9	101.1	-1.8
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	307.6	301.5	-6.1
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	2812.0	2800.3	-11.7
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	628.8	643.1	14.3
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	53.2	53.2	0.0
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	70.9	70.9	0.0
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	17.3	16.6	-0.7
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	35.6	34.3	-1.3
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	76.8	77.0	0.2
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	69.9	71.2	1.3
Безработни лица - общо - хиляди	127.4	106.9	-20.5
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	124.8	104.5	-20.3
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	14.5	15.3	0.8

Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	25.7	25.2	-0.5
Коефициент на безработица - %	4.2	3.5	-0.7
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.2	3.6	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	12.3	13.1	0.8
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	7.7	7.7	0.0
Коефициент на продължителна безработица - %	2.1	1.5	-0.6
Обезкуражени лица - общо - хиляди	24.2	17.4	-6.8
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	23.2	16.5	-6.7
Мъже			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	77.6	77.0	-0.6
Заети лица на 15 и повече години - хиляди	1554.1	1552.4	-1.7
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1490.4	1487.9	-2.5
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	63.3	61.9	-1.4
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	174.1	171.5	-2.6
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1485.0	1482.4	-2.6
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	320.6	330.8	10.2
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	59.4	59.3	-0.1
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	74.1	74.2	0.1
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	20.7	19.7	-1.0
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	39.2	37.9	-1.3
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	80.3	80.6	0.3
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	73.8	75.5	1.7
Безработни лица - общо - хиляди	71.4	59.3	-12.1
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	69.8	57.8	-12.0
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	9.2	10.0	0.8
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	15.5	15.5	0.0
Коефициент на безработица - %	4.4	3.7	-0.7
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.5	3.7	-0.8
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	12.8	14.0	1.2
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	8.2	8.3	0.1
Коефициент на продължителна безработица - %	2.2	1.6	-0.6
Обезкуражени лица - общо - хиляди	14.0	10.6	-3.4
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	13.5	10.2	-3.3
Жени			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	70.4	69.9	-0.5
Заети лица на 15 и повече години - хиляди	1378.7	1377.7	-1.0
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1330.4	1321.4	-9.0
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	39.6	39.2	-0.4
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	133.5	130.0	-3.5
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1327.0	1317.9	-9.1
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	308.2	312.3	4.1
Коефициент на заетост (15 и повече години) - %	47.6	47.6	0.0
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	67.6	67.5	-0.1
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	13.7	13.2	-0.5
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	31.8	30.4	-1.4
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	73.1	73.2	0.1
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	66.2	67.0	0.8

Безработни лица - общо - хиляди	56.1	47.6	-8.5
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	55.0	46.6	-8.4
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	5.2	5.2	0.0
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	10.2	9.7	-0.5
Коефициент на безработица - %	3.9	3.3	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.0	3.4	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	11.7	11.8	0.1
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	7.1	7.0	-0.1
Коефициент на продължителна безработица - %	2.1	1.4	-0.7
Обезкуражени лица - общо - хиляди	10.2	6.8	-3.4
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	9.8	6.4	-3.4

По отношение на мярката за подобряване на информираността за работещите на минимална работна заплата мъже и жени по икономически дейности от Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г. е налице следната информация:

Средна месечна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности през 2025 година:					
Общо (евро)					
Икономически дейности	Тримесечия на 2025 година				
	I	II	III	IV	IV вкл.годи шни премии
Общо	1 249	1 315	1 303	1 369	1 457
Селско, горско и рибно стопанство	810	863	901	905	919
Добивна промишленост	1 461	1 585	1 570	1 617	1 699
Преработваща промишленост	1 068	1 125	1 123	1 155	1 191
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	1 730	1 837	1 809	1 963	2 040
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	947	999	1 000	1 025	1 089
Строителство	1 011	1 074	1 072	1 111	1 219
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	1 083	1 121	1 124	1 169	1 247
Транспорт, складиране и съобщения	1 068	1 119	1 125	1 155	1 172
Хотелиерство и ресторантьорство	774	808	811	827	859
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	2 934	2 838	2 818	2 934	3 285
Финансови и застрахователни дейности	1 962	1 924	1 900	2 029	2 170
Операции с недвижими имоти	1 174	1 229	1 219	1 288	1 472
Професионални дейности и научни изследвания	1 732	1 771	1 769	1 849	2 026

Административни и спомагателни дейности	1 088	1 136	1 137	1 158	1 183
Държавно управление	1 347	1 588	1 579	1 623	1 726
Образование	1 221	1 481	1 421	1 606	1 753
Хуманно здравеопазване и социална работа	1 258	1 345	1 321	1 383	1 445
Култура, спорт и развлечения	1 111	1 191	1 146	1 237	1 315
Други дейности	853	910	907	950	986

Относителен дял на бедните спрямо линията на бедност за областта по пол:			
година на провеждане на изследването	2024		
референтна година на дохода	2023		
ОБЛАСТ	общо	мъже	жени
Общо за страната	21.7	20.8	22.6
Благоевград	17.4	15.5	19.1
Бургас	19.5	20.7	18.4
Варна	22.3	20.4	23.9
Велико Търново	12.4	12.2	12.6
Видин	20.9	29.4	13.1
Враца	16.8	16.6	17.0
Габрово	11.2	13.4	9.2
Добрич	18.5	21.2	16.1
Кърджали	17.4	17.7	17.1
Кюстендил	21.9	20.5	23.1
Ловеч	18.9	19.6	18.2
Монтана	13.1	13.6	12.6
Пазарджик	15.8	17.0	14.6
Перник	32.1	27.6	36.1
Плевен	14.4	15.1	13.7
Пловдив	19.9	20.5	19.3
Разград	14.7	13.2	16.0
Русе	14.6	14.8	14.4
Силистра	13.1	16.3	10.3
Сливен	18.3	16.3	20.1
Смолян	13.1	12.0	14.2
София (столица)	22.2	18.4	25.6
София	16.8	15.9	17.6
Стара Загора	26.3	24.7	27.7
Търговище	22.4	24.7	20.3
Хасково	15.6	13.0	18.0
Шумен	13.2	14.9	11.7
Ямбол	16.9	15.0	18.7

Относителен дял на работещите бедни (за лица във възрастовата група 18 - 64 години).

По данни от 2025 г., през 2024 г. делът на бедните сред заетите във възрастовата група 18 - 64 години нараства спрямо предходната година с 0.4 процентни пункта - до 12.1%, като при работещите на непълно работно време рискът за изпадане в бедност е приблизително три пъти по-висок от този при работещите на пълно работно време.

Рискът от бедност сред работещите жени е с 2.5 процентни пункта по-нисък от този при мъжете.

По отношение на мярката **„Подобряване на информираността по отношение на риска от бедност сред заетите мъже и жени“** е налице следната информация за риска от бедност сред заетите лица по пол общо и по райони на планиране:

Население в риск от бедност и социално изключване по пол

Показатели	2020	2021	2022	2023	2024
Общо - хил.	2340.0	2193.5	2206.1	1933.1	1952.7
Относителен дял от населението - %	33.6	31.7	32.2	30.0	30.3
Мъже - хил.	1052.0	984.0	974.7	875.5	894.7
Относителен дял от населението - %	31.2	29.4	29.4	28.2	28.9
Жени - хил.	1288.0	1209.5	1231.4	1057.6	1058.0
Относителен дял от населението - %	35.9	33.9	34.8	31.6	31.6

Националният статистически институт (НСИ)⁵ предостави информацията „Индикатори за бедност и социално включване през 2025 година“, приложена към този доклад, част от която е представена по-долу:

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 (SILC)“.

Оценка на бедността: През 2025 г. линията на бедност общо за страната е 866.67 лв. средномесечно на лице от домакинство. При този размер на линията под прага на бедност са били 1 368.7 хил. лица, или 21.2% от населението на страната.

Основни индикатори за бедност

Индикатори	2021	2022	2023	2024	2025
Линия на бедност - средномесечен размер - лв.	504.33	525.92	637.92	763.83	866.67
Лица под линията на бедност - хил.	1532	1572	1326	1401	1369
Относителен дял на бедните - % от населението	22.1	22.9	20.6	21.7	21.2
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери - % от населението	44.3	44.2	45.3	46.1	45.4
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери, с включени пенсии - % от населението	31.5	30.3	28.5	30.0	29.0
Отношение между доходите на най-бедните и най-богатите 20% от населението (S80/20)	7.4	7.3	6.6	7.0	7.0
Коефициент на Джини ⁵	39.7	38.4	37.2	38.4	37.7

⁵ Изчислява се на основата на данни от разпределението на лицата от домакинствата по доход и е нормиран в границите от 0 до 100.

В сравнение с предходната, година размерът на линията на бедност нараства с 13.5%, а относителният дял на бедното население намалява с 0.5 процентни пункта (виж табл. по-горе).

Системата за социална защита има съществено значение за редуциране на бедността. Данните за 2025 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 21.2 до 29.0%, или със 7.8 процентни пункта. Съответно при изключване на пенсиите и останалите социални трансфери равнището на бедност нараства до 45.4%, или с 24.2 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 на възраст 18 и повече години е най-висок сред безработните (55.1% за 2025 г.), като рискът от бедност при безработните мъже е с 5.8 процентни пункта по-висок в сравнение с безработните жени.

През 2025 г. делът на бедните сред заетите във възрастовата група 18 - 64 години намалява спрямо предходната година с 0.3 процентни пункта - до 11.8%, като при работещите на непълно работно време рискът за изпадане в бедност е приблизително три пъти по-висок от този при работещите на пълно работно време (виж табл. по-долу). Рискът от бедност сред работещите жени е с 2.2 процентни пункта по-нисък от този при мъжете.

**Относителен дял на работещите бедни
(За лица във възрастовата група 18 - 64 години)**

Показатели	<i>(Проценти)</i>				
	2021	2022	2023	2024	2025
Заети					
Общо	10.0	10.0	11.7	12.1	11.8
Мъже	11.3	11.5	12.9	13.2	12.8
Жени	8.5	8.3	10.4	10.7	10.6
Разпределени по вид заетост					
Пълно работно време	8.9	9.0	10.3	10.6	10.0
Непълно работно време	25.4	23.5	30.1	29.2	34.2

Образователното равнище оказва съществено влияние върху риска от бедност при заетите лица. Най-висок е относителният дял на работещите бедни с начално и без образование – 47.2%. С нарастване на образователното равнище, относителният дял на бедните сред работещите намалява повече от четири пъти за лицата със средно образование. Делът на работещите бедни с висше образование е най-нисък - 4.3%.

Оценките на бедността в зависимост от типа на домакинството показват, че най-висок е относителният дял на бедните сред домакинствата от двама възрастни с три или повече деца (52.3% за 2025 г.) и от един родител с деца (40.4% за 2025 година). Сред едночленните домакинства рискът от бедност при жените е с 3.7 процентни пункта по-висок, отколкото при мъжете. Ако в домакинството живее едно лице на 65 и повече години, рискът от бедност е с 16.0 процентни пункта по-висок от домакинство, в което живее едно лице под 65 години.

Материални и социални лишения на домакинствата

В общите показатели за оценка на бедността са включени и субективни индикатори, свързани с материални лишения. Те показват субективната оценка и

личните нагласи на лицата и домакинствата относно възможностите за задоволяване на отделни нужди и потребности. До 2020 г. за оценка на материалните лишения на домакинствата се използваша девет въпроса, свързани с потреблението на конкретни стоки и услуги. От 2021 г. се включва нов показател за тежки материални и социални лишения, който показва липсата на необходими и желани предмети за водене на достоен живот. Изчислява се като дял на лицата от населението, които не могат да си позволят 7 от 13 показателя - 6 на индивидуално ниво и 7 на ниво домакинство.

През 2025 г., 15.0% от населението живее в тежки материални и социални лишения (ограничения в 7 от 13 показателя), или с 1.6 процентни пункта по-малко в сравнение с 2024 година.

Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност

Ниската икономическа активност за домакинството се изчислява като съотношението между броя месеци, в които всеки член от домакинството във възрастовата група 18 - 64 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 към пълно работно време въз основа на отработените часове.

Лицата, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност, се дефинират като лица от възрастовата група 0 - 64 години, живеещи в домакинство, където възрастните (18 - 64-годишните, с изключение на учащите от възрастовата група 18 - 24 години) работят под 20% от техния потенциал през референтната година.

До 2020 г. показателят се изчислява за лица на възраст от 18 до 59 години, а от 2021 г. той включва лица на възраст от 18 до 64 години.

През 2025 г. в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност живеят 241.5 хил. лица на възраст 18 - 64 години, или 6.9% от населението, като спрямо 2024 г. относителният им дял намалява с 0.2 процентни пункта, а дялът на мъжете (6.6%) е с 0.6 процентни пункта по-нисък от този при жените (7.2%).

Комбиниран индикатор

Във връзка с поставените цели по ключови области в стратегията „Европа 2030“ 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 и социални лишения и в домакинства на безработни или с нисък интензитет на икономическа активност.

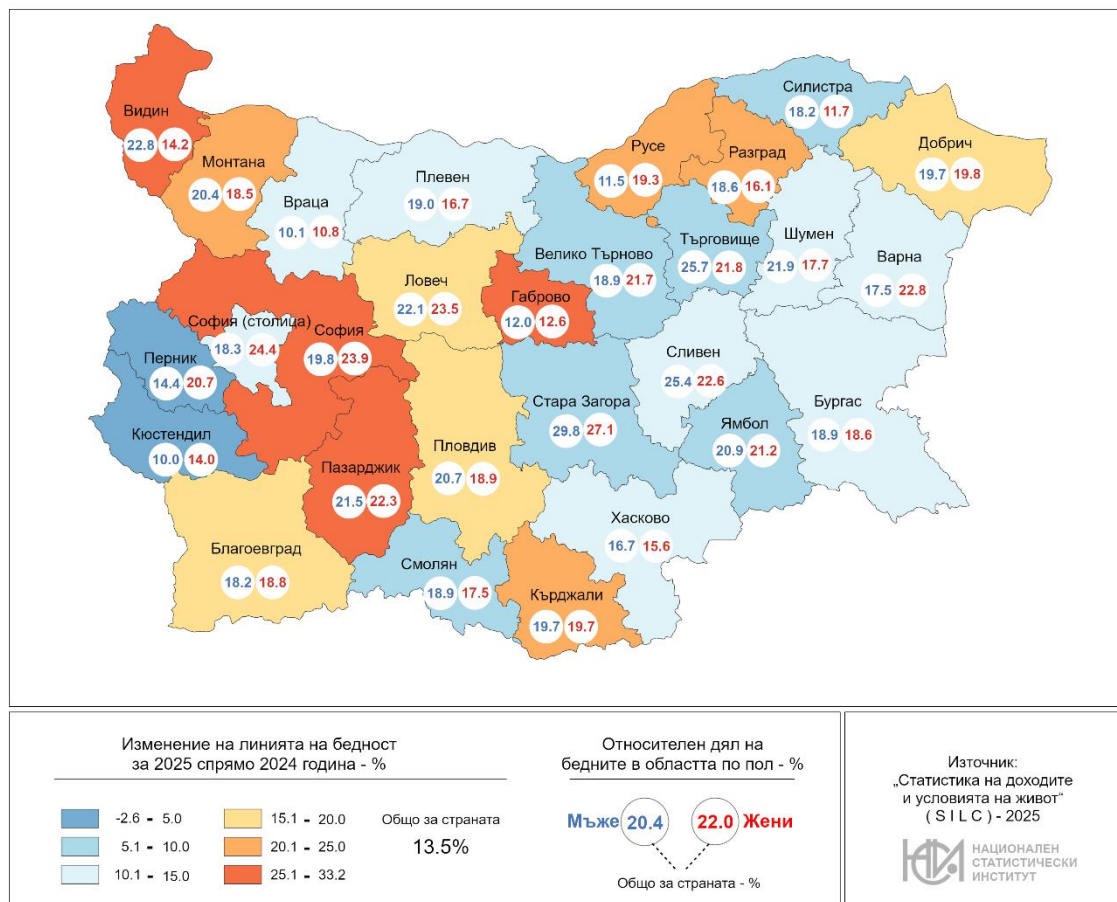
Комбинирането на трите показателя показва, че през 2025 г. 29.0% от населението, или 1 868.9 хил. лица, са били в риск от бедност и социално изключване.

Стойността на показателя намалява с 1.3 процентни пункта спрямо 2024 г., като при мъжете намалението е с 1.4 процентни пункта, а при жените с 1.2 процентни пункта.

Оценка на бедността в регионален аспект

Важен аспект в изследването на бедността е нейното проявление по области. При изчисляване на линията на бедност за всяка област е приложен същият метод както при линията на бедност на национално ниво - 60% от средния общ разполагаем нетен доход на домакинствата в областта.

Изменение на линията на бедност за 2025 спрямо 2024 г. и относителен дял на бедните по пол и области

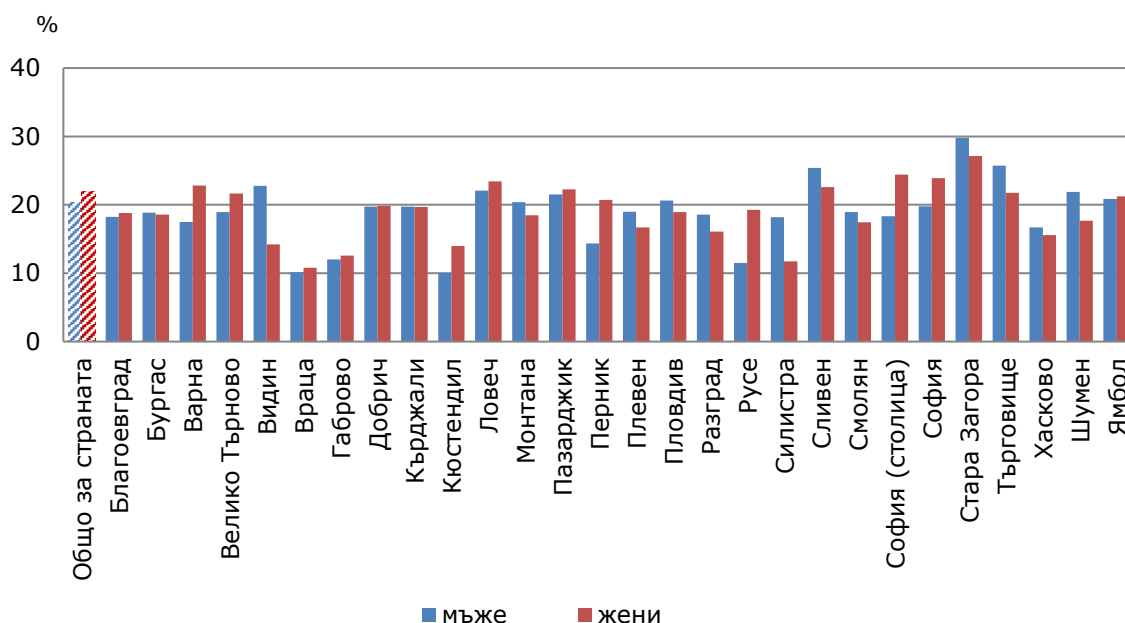


Линията на бедност за 2025 г. нараства спрямо 2024 г. във всички области с изключение на Перник, където се наблюдава намаление с 2.6%. С най-голямо нарастване са областите Пазарджик (с 33.3%), София (с 29.0%), Видин (с 26.8%) и Габрово (с 25.8%).

През 2025 г. област Кюстендил е с най-нисък относителен дял на бедност за мъжете - 10.0%, а с най-високо равнище е област Стара Загора - 29.8%. В област Враца жените са с най-ниско равнище на бедност – 10.8%, при 27.1% за област Стара Загора.

Относителният дял на жените, живеещи в риск от бедност, е по-голям с повече от 5 процентни пункта спрямо относителния дял на мъжете в областите Русе, Перник, София (столица), и Варна. В две области - Силистра и Видин, относителният дял на бедните мъже е по-голям с повече от 5 процентни пункта от този при жените.

Относителен дял на лицата в риск от бедност по пол и области през 2025 година



Медологическите бележки към информацията от НСИ по-горе са включени в Приложението към този доклад. Повече информация за индикаторите на бедност и социално включване може да се намери на сайта на НСИ - www.nsi.bg, в рубриката „Социално включване и условия на живот“ и в Информационна система ИНФОСТАТ.

Еднаквата пенсионна възраст за жените и мъжете е важен елемент за преодоляване на разликата в размерите на пенсиите по пол отбелязва Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“, **Министерството на труда и социалната политика (МТСП)**. В Кодекса за социално осигуряване (КСО) е предвидено изравняване на възрастта за пенсиониране през 2037 г. при достигане на 65-годишна възраст за мъжете и жените.

Националният осигурителен институт (НОИ) съобщава, че през 2025 г. продължи повишаването на изискуемите възраст и осигурителен стаж при пенсиониране за всички категории труд:

- Необходимата възраст за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1 от КСО се повиши с един месец за мъжете до 64 години и 8 месеца и с два месеца за жените до 62 години и 4 месеца;
- Необходимата възраст за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 3 от КСО се запази на 67 години за двата пола;
- Необходимата възраст за придобиване право на пенсия по чл. 69, ал. 1, 2, 3, 4, 5, 5а и 6 от КСО се повиши с два месеца до 54 години и 4 месеца;
- Необходимият осигурителен стаж за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 2 от КСО се увеличи с 2 месеца до 39 години и 8 месеца за мъжете и 36 години и 8 месеца за жените.

С оглед подобряване на адекватността на пенсиите и повишаване на техните размери, бяха предприети следните промени:

- За периода от 1 януари до 30 юни 2025 г. минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1-2 от КСО се запази на достигнатия през 2024 г. размер от 580,57 лв. От 1 юли 2025 г. с решение на Надзорния съвет на НОИ размерът

й се увеличи с 8,6 на сто, достигайки до 630,50 лв. Със същия процент нараснаха и минималните размери на всички трудови пенсии, които се определят в процент от нея;

• За периода от 1 януари до 30 юни 2025 г. размерът на социалната пенсия за старост беше 307,07 лв. От 1 юли 2025 г. размерът ѝ се увеличи с 8,6 на сто, достигайки до 333,48 лв. Със същия процент нараснаха и размерите на пенсиите, несвързани с трудова дейност и някои добавки, които се определят в процент от нея;

• Максималният размер на получаваните една или повече пенсии се запази на нивото от 2023 г. – 3 400 лв.

Средният размер на изплатената пенсия на един пенсионер за 2025 г. е 976,90 лв. (мъже – 1 084,60 лв. и жени – 903,31 лв.).

През 2025 г. средният месечен размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст (чл. 68, чл. 68а, чл. 69б от КСО) е 1 041,80 лв. (мъже – 1 161,69 лв. и жени – 973,47 лв.).

Средният осигурителен доход през 2025 г. е в размер на 1 854,22 лв., като за мъжете размерът му е 1 901,58 лв., а за жените – 1 804,33 лв., или разликата е 5,4% в полза на мъжете.

Коефициентът на заместване на дохода за пенсия за осигурителен стаж и възраст през 2025 г. е 56,2%. Стойностите на коефициента по пол са съответно: мъже – 61,1% и жени – 54,0%.

Средната продължителност на получаване на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст през 2025 г. е 23,3 години (мъже – 19,7 години и жени – 26,5 години).

Информация за средномесечния брой на пенсионерите и средните основни месечни размери на пенсиите по видове и по пол за 2025 г. е представена в таблицата, както следва:

Вид на пенсията	2025 г.	
	Средномесечен брой на пенсионерите	Среден основен размер (лв.)
1. Пенсии за осигурителен стаж и възраст - общо⁶	1 428 725	915,70
Мъже	518 664	1 101,97
Жени	910 061	809,54
2. Пенсии за инвалидност поради общо заболяване - общо⁷	475 978	646,71
Мъже	200 273	683,16
Жени	275 705	620,23
3. Пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест - общо	5 084	703,37
Мъже	2 868	748,34
Жени	2 216	645,16

Министерството на отбраната (МО) предоставя информация за изпълнението на мярка „Повишаване на осведомеността за образователни и професионални възможности за обучение и квалификация“, дейност „Осъвременяване на

⁶ Не са включени пенсиите за осигурителен стаж и възраст по отменени закони, както и пенсиите от фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“

⁷ Не са включени пенсиите по отменени закони

образователните, обучителни и подготвителни елементи от програмите, модулите и др. във висшите военно образователни институции в съответствие с плана за действие относно жените, мира и сигурността (ЖМС) на МО.“

Председателството на България на „Линия на развитие 10“ – „Управление на равнопоставеността във въоръжените сили“ на ниво „Военен Еразъм+“ на Европейския колеж за сигурност и отбрана – Брюксел, Белгия продължи през 2025 г. Под ръководството на България в рамките на посочената по-горе линия за развитие 10 е разработен и одобрен общ модул “Gender Perspectives in Security and Defence”. Автор на модула е НВУ „Васил Левски“. Модулът е преминал в Терезианската военна академия в гр. Вийнер Нойщат, Австрия и Военната академия в гр. Лисабон, Португалия. Атрактивността на съдържанието на модула, свързан с евро-атлантическите политики за равнопоставеността на жените и мъжете, както и с разрешаването на казуси и хуманитарни въпроси от съвременните мисии и операции на международните организации, е желан инструмент за преподаване. Участници в модула са курсанти от военните академии на Австрия, Румъния, Норвегия, Португалия, Гърция, Италия, САЩ и др. Четвъртото издание на модула е проведено в Академията на ВВС „Хенри Коанда“ в гр. Брашов, Румъния, а петото в Италианското военно училище за офицери в гр. Турино, Италия.

МО предоставя също информацията за изпълнението на дейността „Поддържане на ефективна система за адаптация на освободените от военна служба военнослужещи“ и постигането на съответния индикатор „брой на включените в системата от дейности за адаптация на освободените от военна служба жени и мъже военнослужещи“ от Плана за равнопоставеност 2023-2024 г.

Министерство на отбраната (МО) поддържа система за социална адаптация на военнослужещите, освобождавани от военна служба, чрез информиране и провеждане на професионално ориентиране, мотивационна подготовка, възможности за обучение в квалификационни курсове, подготовка за започване на самостоятелна стопанска дейност, информиране за свободни работни места и участие в трудови борси, организирани от дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ) на Агенция по заетостта, съгласно изискванията на Наредба № Н-29/12.11.2010 г., изм. и доп. в ДВ., бр. 60 от 30.07.2019 г., изм. и доп. ДВ., бр. 114 от 24.12.2025 г. и сключеното Споразумение за сътрудничество между Министерство на отбраната и Агенция по заетостта от 31.05.2011 г., Анекс №1 от 2015 г. и Анекс №2 от 2017 г. През 2025 г. са проведени съответно 396 индивидуални информационни беседи; 218 проведени групови информационни беседи; 56 са проведените трудови борси и срещи с работодатели; 156 регистрирани в ДБТ освободени военнослужещи, насочени от военните окръжия; 287 военнослужещи, от които през 2025 г. 27 жени и 260 мъже, успешно са завършили обучението си в квалификационни курсове.

По отношение на мярката „Утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите“, дейността „Подписване на колективен трудов договор с национално представителните синдикални организации в МО“ и индикатора „наличие на действащ колективен договор – 1 брой“ МО информира, че социалният диалог в Министерство на отбраната (МО) се осъществява чрез Отрасловия съвет за социално сътрудничество, който е орган за провеждане на консултации и сътрудничество с представителните синдикални организации в МО при уреждането на въпросите на трудовите/служебните и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителни отношения и въпросите на жизненото равнище на гражданите по трудово и служебно правоотношение в МО, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия. В подписания на 19.12.2025 г. Колективен трудов договор няма разлики за жени и мъже

в заплащането на труда или във изплащаните възнаграждения. Договорът е с действие от 01.01.2026 г. до 31.12.2027 г.

Министерството на енергетиката (МЕ) прилага единни прозрачни критерии при определяне на индивидуалните възнаграждения. Предоставя информация за изпълнение на мярката „Осигуряване на прозрачност и равнопоставеност при формиране на възнагражденията“. Прилагат се вътрешни правила за заплащане. Отчита, че през 2025 г. са се прилагали единни критерии за определяне на възнагражденията и не са установени съществени различия в заплащането по пол.

Българският енергиен холдинг ЕАД (БЕХ ЕАД) прилага мярката „анализ на възнагражденията с цел ограничаване на разликите по пол“. Изготвен е вътрешен анализ и не са установени съществени различия по признак „пол“ за сходни длъжности през 2025 г.

Министерството на транспорта и съобщенията информира за провеждани дейности от второстепенни разпоредители с бюджетни средства към министъра на транспорта и съобщенията.

„Летище София“ ЕАД. Ръководството на дружеството поддържа и утвърждава принципите на равно заплащане, недискриминация, преодоляване на стереотипите и нулева толерантност към насилие и тормоз на работното място.

Равнопоставеността между жените и мъжете е основен принцип за създаване на справедлива и продуктивна работна среда. Тя предполага равни възможности за наемане, развитие, заплащане и участие в управлението, без дискриминация по полов признак.

Насърчаването на равенството допринася за по-добър екипен дух, по-висока мотивация и по-ефективни резултати. В съвременните организации това е не само въпрос на етика, но и важен фактор за устойчиво развитие и успех.

Намаляването на разликите в заплащането между жените и мъжете е важна стъпка към по-справедлива и ефективна работна среда. Това изисква прозрачност в системите за възнаграждение, обективни критерии за оценка на труда и равен достъп до кариерно развитие. Ръководството на „Летище София“ ЕАД прилага политики, които гарантират равно заплащане за равен труд и да насърчават баланса между професионалния и личния живот. Така се повишава мотивацията на служителите и се укрепва доверието в организацията.

ДП Национална компания Железопътна инфраструктура (ДП НКЖИ). Основните заплати в ДП НКЖИ са определени съгласно правилата и реда, регламентирани в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата на база оценка и степенуване на работните места и длъжностите, както и сложността и тежестта на труда, функциите и отговорностите, компетентностите и параметрите на работна среда.

Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

В Държавен авиационен оператор повишаването на обществената осведоменост относно законите за борба с дискриминацията и насърчаването на прозрачността при заплащането допринасят за намаляване на неравнопоставеността при заплащането. Регулират се заплатите на жените по хоризонтала на структурната верига.

В Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет (ДАБ при МС) се спазва действащото законодателство по отношение на заплащането на служителите: спазват се изискванията по Кодекс на труда и Закона за държавния служител, Наредба за

заплатите на служителите в държавната администрация. С наредбата се определят структурата на заплатата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите в държавната администрация. Наредбата се прилага за служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация. Наредбата се прилага при: възникване, изменение и прекратяване на служебното и трудовото правоотношение; разработването на вътрешните правила за заплатите и свързаните с тях други вътрешни актове; определяне и изменение на заплатите на служителите, като при никакви обстоятелства заплащането не се определя по пол.

Министерството на правосъдието (МП) информира, че е била завършена преговорната процедура и са сключени Колективен трудов договор и Споразумение по въпросите на служебните и осигурителните отношения, които обхващат членовете на САС „Подкрепа“ в Министерството на правосъдието. Договорът и Споразумението са резултат от социалния диалог между синдикалната организация и ръководството на министерството, като включват редица подобрения в трудовите и социалните права на работниците и служителите.

В обобщение следва да отбележим, че предизвикателствата, свързани с разликата в заплащането и доходите по пол продължават да стоят пред политиката за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, въпреки прилагането на съществуващите недискриминативни правни регулации и редица мерки, както се отчита и в изложената информация по тази приоритетна област.

Разликата в заплащането по пол е 11,5% в полза на мъжете за 2024 г. по предварителни данни на НСИ. Положително е, че разликата в заплащането по пол бележи намаление и пречупва тенденция на нарастване, наблюдавана през предходните три години (2021 г. – 11,4%, 2022 г. – 12,1%, 2023 г. – 13,1%). Въпреки това, тя остава по-висока от средната за ЕС (11%).

По предварителните данни на НСИ разликата в заплащането за 2024 г. е по-висока от средната за страната в пет икономически дейности: „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“ – 28,3%, „Преработваща промишленост“ – 21,5%, „Финансови и застрахователни дейности“ – 20,3%, „Хуманно здравеопазване и социална работа“ – 17,4%, „Професионални дейности и научни изследвания“ – 16,2%. Разликата в заплащането по пол намалява в сравнение с 2023 г. в първите четири посочени икономически дейности, докато в последната - бележи увеличение.

Разликата в заплащането по пол е под средната за страната за 2024 г. в десет икономически дейности: „Добивна промишленост“ – 10,9%, „Култура, спорт и развлечение“ – 10,9%, „Доставяне на води; Канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване“ – 10,3%, „Държавно управление“ – 9,8%, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ – 9,4%, „Операции с недвижими имоти“ – 7,7%, „Транспорт, складиране и пощи“ – 5,8%, „Образование“ - 4,9%, „Хотелиерство и ресторантьорство“ – 4,2%, „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ – 0,1%.

Разликата в заплащането по пол е в полза на жените през 2024 г. в три икономически дейности: „Строителство“ – 24,8%, „Административни и спомагателни дейности“ – 17,9% и „Други дейности“ - 9,4%.

През 2025 г. относителният дял на бедните е 21.2% от населението на страната, жени 22,0% и мъже 20,4% (под прага на бедността при линия на бедност общо за страната 866.67 лв. средномесечно на лице от домакинство).

Рискът от бедност сред работещите жени във възрастовата група 18 - 64 години е с 2.2 процентни пункта по-нисък от този при мъжете (12.8% мъже и 10.6% жени). Работещите на непълно работно време са изложени на по-голям риск от бедност спрямо работещите на пълно работно време.

Сред едночленните домакинства рискът от бедност при жените е с 3.7 процентни пункта по-висок, отколкото при мъжете.

През 2025 г. в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност живеят 241.5 хил. лица на възраст 18 - 64 години, или 6.9% от населението, като спрямо 2024 г. относителният им дял намалява с 0.2 процентни пункта, а дялът на мъжете (6.6%) е с 0.6 процентни пункта по-нисък от този при жените (7.2%).

Данните за относителен дял на бедните по икономическа активност (за лица на 18 и повече години) и по пол за референтна 2024 г. на дохода и 2025 г. на провеждане на изследването показват, че в групата на безработните преобладават мъжете 57.9% над жените 52.1% с разлика 5,6 процентни пункта (п.п.), както и в групата на заетите - 12.4% мъже и 10.5% жени с 1,9 п.п. разлика.

Жените преобладават в групата на не заетите - 31,7% жени и 30,3% мъже с разлика 1,4 п.п.; в групата на пенсионерите - жени 27,5% и мъже 22,6% с разлика 4,9 п.п.; в групата на други неактивни - жени 34,8% и мъже 29,3% с разлика 5,5 п.п.

Процентът от населението, живеещо с тежки материални и социални лишения - нов индикатор (лишения 7 от 13 показателя - 6 на индивидуално ниво и 7 на ниво домакинство) е 15.0 общо за страната, за жените е 15.8 и за мъжете е 14.0 (за референтна 2024 г. на дохода и 2025 г. на провеждане на изследването). Тези дялове нарастват за населението на 65 и повече години, като общо за страната достигат 18.8%, разликата по пол е 3.4 процентни пункта по-висока за жените (20.6%) спрямо мъжете (16.0%).

Комбинирането на трите показателя (лица, живеещи в риск от бедност, с материални и социални лишения и в домакинства на безработни или с нисък интензитет на икономическа активност) показва, че през 2025 г. 29.0% от населението са били в риск от бедност или социално изключване, относителният дял на мъжете от населението е 27,% и на жените е 30,4%. Стойността на показателя намалява с 1.3 процентни пункта спрямо 2024 г., като при мъжете намалението е с 1.4 процентни пункта, а при жените с 1.2 процентни пункта.

На предизвикателствата за разликата в заплащането по пол, която е предпоставка и за възникване на риск от бедност, се отговаря чрез целенасочени мерки на пазара на труда, повишаване на доходите и пенсиите, подобряване на образователната структура на населението, борба със стереотипи по пол привличане на инвестиции и др. Прилаганите мерки съдействат за преодоляване на хоризонталното и вертикално разделение по пол в заетостта, за подобряване на информираността за заплащането.

Работи се за засилване на участието на жените на пазара на труда; по-балансирана заетост по пол по икономически дейности; преодоляване на стереотипите по пол по отношение на „женски“ и „мъжки“ професии; професионално ориентиране и обучение; привличане на жените във високоплатени професии; насърчаване на професионалната реализация и кариерното развитие на жените; съчетаване на професионалния и личния живот; условия за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация; осигуряване на баланс между гъвкавостта на заетостта и сигурността на работниците при новите форми на заетост; контрол върху спазването на осигурителните права в периодите на наложителни професионални прекъсвания; изравняване на условията за пенсиониране на жените и мъжете; засилване на ролята на колективното трудово договаряне; сътрудничество със социалните партньори и други заинтересовани страни. Предстои също страната ни да транспонира в националното законодателство разпоредбите на „Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10

май 2023 година за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане“.

Преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете кореспондира пряко и с насърчаване на участието на жените във вземането на решения и на ръководни позиции, която е другата приоритетна област на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на взимане на решения

Балансираното участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения във всички сфери на живота е важно за по-доброто управление, поради разнообразието и отчитането на различните гледни точки.

В **Министерството на труда и социалната политика** още през 2024 г. са разработени от междуведомствена работна група, сформирана със заповед на министъра на труда и социалната политика, законодателни промени за привеждане на националното законодателство в съответствие с разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружествата, регистрирани на фондовата борса, и свързаните с това мерки (текст от значение за ЕИП). Разработеният законопроект е приет с Решение № 867 на Министерския съвет от 16.12.2024 г. и е внесен в Народното събрание за разглеждане и приемане.

През 2025 г. законопроектът е обсъждан във водещата Комисия по труда и социалната политика и участващите Комисия по правата на човека и вероизповеданията и Комисия по европейските въпроси и контрол на европейските фондове, както и в пленарна зала на Народното събрание. Приет е на първо гласуване в пленарна зала на 09.10.2025 г. До края на 2025 г. законопроектът не е обсъждан и не е предлаган за второ гласуване в пленарна зала на Народното събрание. През 2025 г. МТСП сезира многократно с писма Народното събрание, с които обръща внимание на заложените срокове за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381 и риска от наказателна процедура и изисква ускорено разглеждане на законопроекта.

В **Министерството на енергетиката** се осигурява баланс между половете при назначаване на ръководни длъжности. Жените на ръководна позиция съставляват 59% от ръководния състав, както е видно от таблицата по-долу.

Данни за служителите на Министерството на енергетиката към 31.12.2025 г.

№	Показател	Общо	Жени	Мъже	% на жените
1	Брой заети по щатно разписание	180	122	58	68 %
2	Ръководни длъжности	32	19	13	59 %
3	Длъжности на пряко подчинение на органа на власт	2	2		100 %
4	Членове на политически кабинет	8	5	3	63 %

Българският енергиен холдинг ЕАД изпълнява мярката „назначаване на квалифицирани жени и мъже на управленски позиции, както и участието им в работния процес на база на техните компетенции“. Успехът измерва чрез индикатора „запазен балансиран дял на жени и мъже на ръководни позиции“. Резултатът е следният: Общ брой служители на ръководни позиции към 31.12.2015 г. – 27 бр., от тях жени - 13 бр. и мъже – 14 бр.

Агенцията за устойчиво енергийно развитие /АУЕР/ представя информация за числеността на персонала - 60 щатни бройки към 31.12.2025 г., а именно:

Данни за служителите на Агенция за устойчиво енергийно развитие /АУЕР/ по основно щатно разписание, за периода 01.01.2025 г. - 31.12.2025 г.

№	Показател	Общо:	От които жени:	От които мъже:	% на жените
1.	Брой заети по основно щатно разписание	51	29	22	57 %
2.	Ръководен орган	1	0	1	0 %
3.	Длъжности на пряко подчинение на органа на власт	3	1	2	0,3 %
4.	Членове на политическия кабинет към 31.12.2025 г.	X	X	X	X
5.	Назначени служители през 2025 г.	5	5	0	100 %
6.	<i>назначени служители от конкурси по ЗДСл през 2025 г.</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>100 %</i>
7.	<i>назначени държавни служители с тристранно/двустранно споразумение и по заместване</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>100 %</i>
8.	<i>назначени служители по трудово правоотношение</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>100 %</i>
9.	Повишени в длъжност държавни служители през 2025 г.	X	X	X	X

Министерството на транспорта и съобщенията предоставя информация от второстепенни разпоредители с бюджетни средства към министъра на транспорта и съобщенията.

Държавно предприятие „Пристанищна инфраструктура“

Статистически данни относно равнопоставеността между жените и мъжете в Държавно предприятие „Пристанищна инфраструктура“ за 2025 г.:

✓ Общ брой на персонала към 31.12.2025 г. – 371 бр., в т.ч. брой жени – 152, или 40,97 % от общия брой служители.

✓ Общ брой на служителите, заемащи ръководни позиции – 42 бр., в т.ч. брой жени – 14, или 33,33 %.

✓ Общ брой новоназначени служители през периода – 30 бр., в т.ч. брой жени – 15, или 50,00 %.

✓ Общ брой преназначени служители на по-високи позиции през периода – 14 бр., в т.ч. брой жени – 5, или 35,71 %.

✓ Общ брой наети стажанти през периода – 3 бр., в т.ч. брой жени – 1, или 33,33%.

Изпълнени са показателите от Бизнес програмата на предприятието за 2025 г. по отношение на равенство между половете:

- ✓ Брой жени служители ≥ 40 % от общия брой служители;
- ✓ Брой жени служители на ръководна длъжност ≥ 25 % от общия брой служители на ръководна длъжност.

Държавен авиационен оператор

- ✓ Балансиране на броя на жените и мъжете при изготвяне на документи, касаещи вземането на решения.
- ✓ Утвърждаване на практика за равен брой мъже и жени в проектни екипи.

„Летище София“ ЕАД

Насърчаването на равнопоставеността между жените и мъжете в процесите на вземане на решения е ключово за устойчивото развитие на всяка организация. Това означава осигуряване на равен достъп до ръководни позиции, участие в управленски органи и включване в стратегическото планиране. Чрез прилагане на прозрачни критерии за подбор и развитие, както и чрез създаване на подкрепяща и приобщаваща организационна култура, се гарантира, че гласът на всеки служител е чул и оценен. Това води до по-балансираните решения, по-голяма иновативност и по-добри резултати за предприятието.

Съгласно постъпилата от **Министерство на икономиката и индустрията** (МИИ) информация към края на 2025 г. делът на жените в органите за управление на публичните предприятия от системата на МИИ е 40%.

Служители на Министерство на икономиката и индустрията (МИИ) са определени за участие в междуведомствена работна група за изготвяне на проект на Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2027-2028 г. Като член на Националния съвет за равнопоставеност на жените и мъжете, МИИ, чрез своя координатор е взело участие във всички проведени заседания на Съвета.

Министерството на отбраната (МО) информира за изпълнението на мярка „Провеждане на системни и целеви мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото“ и съответната дейност „Осъществяване на сътрудничество с държавни и местни структури, чуждестранни посолства и неправителствени организации по прилагането на международния дневен ред жени, мир и сигурност и политиките за равнопоставеността на жените и мъжете“ с индикатор „брой реализирани срещи и мероприятия и др.“.

МО финансира участието на военнослужещи от Сухопътните войски в организираното събитие “Female Leaders in Security and Defence: Results and Next Steps” в гр. Белград, Република Сърбия и представи опыта на Българската армия в прилагането на Закона за равнопоставеността на жените и мъжете и лидерството вземащо под внимание и прилагащо темите от ДР ЖМС. Мероприятието е част от проект „Ролята на жените в сигурността и отбраната“ в рамките на „Процеса на срещи на министрите на отбраната от Югоизточна Европа“.

Ръководството на МО е в диалог със Сдружение на жените военнослужещи (СЖВ) за обсъждане на актуални теми и въпроси свързани с разбирането и приложението на ДР ЖМС и равнопоставеността на жените и мъжете. По предложение на СЖВ през годината се осъществи среща на министъра на отбраната и висшето военно ръководство с президента на Европейската организация на военните асоциации/сдружения и профсъюзи - ЕВРОМИЛ. EUROMIL е „гласът“ на европейските войници на

международно ниво. Нейната основна мисия е да насърчава професионалните и социалните интереси, както и основните права и свободи на европейските военнослужещи.

В изпълнение на мярка „Повишаване на информираността и сътрудничеството за постигане на баланс между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото“, следвайки един от основните принципи на ДР ЖМС – „Участие“ в Администрацията на МО се обобщава значителна по обем информация от отбранителна система. В работата си експертите на МО използват основен принцип при проследяване прилагането на политиките по равнопоставеността на жените и мъжете, а именно десегрегирани данни по пол и възраст (Sex and Age Disaggregated Data - (SADD)). Базата-данни съдържа различни извадки и се систематизира съвместно със структури от МО, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната, Българската армия и в партньорство със Сдружение на жените военнослужещи. В годишните анализи на МО се проследяват тенденциите на развитие през изминалата година с ясни и точни показатели за военнослужещите, данни за жени и мъже в различните военни звания и нива на управление и командване, и др. През изминалата 2025 г. съотношението на жени-мъже военнослужещи в отбранителната система на Република България се запазва на нивото от 2024 г., съответно 19% жени военнослужещи и 81% мъже военнослужещи.

Министерството на земеделието и храните (МЗХ) предоставя информация относно мярката „Изпълнение на операции, включително дейности за сътрудничество и тяхната подготовка, избрани в рамките на стратегията за местно развитие (I.Ж.5)“ и индикатора „Среден дял на жените в състава на колективния върховен орган на местните инициативни групи (МИГ)“.

Повече от 10 години подходът ЛИДЕР/ВОМР в България затвърждава административния капацитет при работа с проекти с европейско финансиране на местно ниво, което осигурява подкрепа за малкия бизнес чрез инвестиции в много на брой малки проекти. Това от своя страна задържа хората по родните им места и забавя процесите на обезлюдяване на малките населени места.

Подходът на практика прилага основните хоризонтални политики на ЕС – равенство между половете, липса на дискриминация, равни възможности, защита на околната среда, насърчаване на заетостта и конкурентоспособността.

За програмен период 2023 – 2027 г. подходът ВОМР получава подкрепа от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони и като допълващо финансиране – от Европейския фонд за регионално развитие и от Европейския социален фонд+. През 2025 г. Министерството на земеделието и храните обяви прием по процедура №BG06AFSP001-1.001 „Изпълнение на операции, включително дейности за сътрудничество и тяхната подготовка, избрани в рамките на стратегията за местно развитие“ от СПРЗСР 2023-2027 г., като след приключване на оценката са одобрени 97 местни инициативни групи.

Местните инициативни групи включват в колективните си върховни органи представители на различни заинтересовани страни от местната общност, включително уязвими групи, малцинства, млади хора и балансирано участие на жени и мъже от съответните територии. Средният дял на жените в колективните върховни органи на одобрените по този прием местни инициативни групи е 48%.

Прилагането на подхода ВОМР в България има положително въздействие върху развитието на териториите на местните общности, подкрепяйки местното самоуправление, децентрализацията и укрепвайки административния капацитет за

работа с проекти с европейско финансиране. Равенството между половете е един от основните принципи в подхода WOMP.

Държавна агенция за бежанците към МС (ДАБ) предоставя информация за предоставянето на грижи на лицата, търсещи международна закрила (здравни, социални, психологически и др.). През 2025 г. са проведени общо 473 здравни консултации и 305 социални консултации. При проведените психологически консултации 88 лица са насочени към психолог/психиатър и 74 лица по Въпросника за идентификация на хора, търсещи закрила с травматичен опит (ВИХТЗТО).

В обобщение може да се отбележи, че въпреки оставащите предизвикателства, изпълнението на различните мерки в тази приоритетна област води до подобрения.

Балансираното участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения във всички сфери на живота е важно за по-доброто управление, поради разнообразието и отчитането на различните гледни точки. Провеждат се системни и целеви мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете на отговорни/ръководни длъжности и във вземането на решения в политиката, бизнеса и обществото. Те са свързани с повишаване на образованието, професионалната квалификация и кариерното израстване, прилагане на прозрачни и обективни критерии при подбор, информационно осветляване на значението на балансираното участие на жените и мъжете на ръководни позиции и за нарастване на чувствителността по темата, създаване на условия чрез законодателни промени, обмен на опит и практики, др.

Изпълнението на различните мерки в тази приоритетна област води до подобрения по отношение на дела на по-малко представия пол в политическа, икономическа, съдебна, социална власт. Наблюдава се положителна тенденция за нарастване на броят/делът на жените по някои показатели през годините, въз основа на представени данни от НСИ.

По отношение на участието на жени в политическата власт: към 31 декември 2025 г. относителният дял на депутатските места, заемани от жени е 25% (21,7% за 2024 г.) (източник НСИ). Относителният дял на местата, заемани от жени в националните правителства е 27,8% за 2025 г. (източник Евростат). Към края на 2023 г., за която последно са представени данни, относителният дял на местата в общинските съвети, заемани от жени е 27,5% (източник НСИ).

По данни от изследване Евробарометър за стереотипите по пол в ЕС, 15+ години, 2024 г., оповестени заедно с данни на Европейския институт за равенство на половете (ЕИРП) от Индекса за равенство на жените и мъжете в ЕС, издание 2025 г.:

В България мъжете са по-амбициозни от жените в политиката. На твърдението „Мъжете са по-амбициозни от жените в политиката“ отговорите (Склонни са да се съгласят или напълно се съгласяват) са следните: Трима от четирима мъже (75%) смятат, че са по-амбициозни от жените в политиката. Малко под две от три жени (63%) споделят това мнение. На ниво ЕС изразяващите съгласие с това твърдение са 48% мъже и 46% жени.

Склонните да се съгласят или напълно се съгласяват с твърдението „Меките умения, често приписвани на жените, са важни за това да бъдеш добър лидер“ са 69% жени и 57% мъже в България; за ЕС – 65% жени и 61% мъже.

В икономическата власт: към края на 2023 г., за която последно са представени данни с източник Евростат, относителен дял на заеманите от жени позиции като членове от висш орган за вземане на решения (Членове на борда) е 18,3% (14,8% за 2022 г.) и относителен дял на заеманите от жени позиции като членове от висш орган за вземане на решения (Ръководители) е 19,3%.

За 2025 г. по данни с източник Европейски институт за равенство между половете (ЕИРП) относителният дял на жените, заемащи позиция „Член на управителния съвет/борда“ в най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса е 17,4% и относителният дял на жените, заемащи позиция „Председател“ в най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса е 6,3%.

По данни на ЕИРП от Индекса за равенство на жените и мъжете в ЕС, издание 2025 г.: В България жените на ръководни позиции на пазара на труда са 40%, отнася се за лицата на възраст 15-74, 2024 г.; В България жените представляват 27% от ИКТ специалистите; Относителен дял на лицата на възраст 30-34 навършени години завършили висше образование – жените са 49%, мъжете са 30%; Сред завършилите висше образование в областта на образованието, здравеопазването и социалните грижи, хуманитарните науки и изкуствата (студенти от висшето образование) - жените са 78%; Сред завършилите висше образование в областта на STEM (наука, технологии, инженерство и математика) - жените са 36%.

В съдебната власт традиционно жените имат малък превес. Данните на НСИ за заети ръководни длъжности по пол, основни категории и длъжностни нива към 31.12.2021 година показват: Съдебна власт общо - дял на жените 53,0%; Ръководител - дял на жените 50,0%; Заместник-ръководител - дял на жените 57,1%; Друга ръководна длъжност - дял на жените 42,5%.

В социалната власт, например делът на жените сред членовете на най-висшия орган за вземане на решения на националните най-популярни спортни организации в Олимпийските игри е 19%, 2024 г., по данни на Европейски институт за равенство на половете от Индекса за равенство на жените и мъжете в ЕС, издание 2025 г.

Важни властови длъжности, заемани от жени в България, са: Президент на Република България, Председател на Народното събрание, министри, заместник министри, Председател на Конституционен съд, Председател на Върховен касационен съд, Временно и.д. Главен прокурор, Омбудсман на Република България, Председател на Комисия за защита от дискриминация, Председател на Съвет за електронни медии, Генерален директор на Българска национална телевизия, Председател на Български олимпийски комитет, др.

Вертикалното разделение в заетостта („стъклен таван“) във всички сфери на живота – политика, икономика, култура и т.н. възпрепятства равнопоставеното участие на жените в процесите на вземане на решения. Прилаганите мерки за преодоляването на този феномен се очаква да бъдат допълнени с предстоящото транспониране в националното законодателство на разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и свързаните с това мерки. Насърчаването и оказването на подкрепа при въвеждане на новата регулация, както и сътрудничество с бизнеса, институции, социални партньори и гражданско общество, могат да разширят възможностите за равнопоставеност между жените и мъжете в управлението на дружествата.

Повишаването на представеността на жените в управителните органи на дружествата не само ще има въздействие за жените, назначени в управителните органи, но би допринесло за привличането на жени със способности в предприятията и би довело до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Като положителна е и преодоляването на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете.

Увеличаване на присъствието на жените в управителните органи би довело до увеличаване на икономическият растеж, до насърчаване на мобилността на трудовия

пазар, засилване на конкурентоспособността на дружествата и постигане на ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда.

Балансираното участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения във всички сфери на живота помага за подобряване на перспективите за развитие, увеличаване на иновациите и конкурентоспособността. Съдейства за разбиване на стереотипите относно ролите на жените и мъжете в обществения живот, политиката, бизнеса, културата, спорта и т.н. Важно е също за социалната справедливост, равнопоставеност и сплотеност в обществото. Спомага за изграждане на общество, свободно от дискриминация и насилие, която е следващата приоритетна област на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете.

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

Темата за противодействието на насилието срещу жени и борбата с всички форми на дискриминация е сред дългосрочните приоритети на правителството на Република България, доколкото тези деяния сериозно накърняват основни права – правото на живот, сигурност, свобода, достойнство, физическа и емоционална неприкосновеност.

Законодателни мерки:

Българското правителство и **Министерството на правосъдието** (МП), в частност, в годините е предприело активни действия, чрез приемане на изменения в Закона за защита от домашното насилие /ЗЗДН/ и Наказателния кодекс /НК/, отговарящи на международните и европейски изисквания в областта.

Съгласно чл. 6а от ЗЗДН държавната политика по превенция и защита от домашното насилие се осъществява от създадения към Министерския съвет Национален съвет за превенция и защита от домашно насилие.

Също така в продължение на действията предприети от Министерството на правосъдието от 2024 г. бе официално одобрен от Министерския съвет на 19 ноември 2025 г. Националният координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие, съгласно чл. 6г, ал. 2 от ЗЗДН.

Към настоящия момент Министерството на правосъдието е предприело действия по транспониране на Директива (ЕС) 2024/1385 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година относно борбата с насилието над жени и домашното насилие (Директивата), чиито краен срок за въвеждане в българското законодателство 14.06.2027 г.

Директива цели ефективно противодействие на насилието над жени и домашното насилие в целия Съюз посредством тяхното криминализиране и санкциониране; засилване на защитата и подкрепата на жертвите, включително от сексуален тормоз на работното място; осигуряване на по-добър достъп на пострадалите до правосъдие; подобряване на координацията и сътрудничеството между полицията, съдебната власт, службите за подкрепа и други служби, които влизат в контакт с жертвите (като здравни и социални служители).

Междуинституционална координация

На 4 октомври 2025 г. бе подписан Анекс към Мемурандума за сътрудничество и партньорство за координиране на общи усилия и действия в защита на пострадалите от домашно насилие между Министерството на вътрешните работи, Министерството на правосъдието, Националното бюро за правна помощ и адвокатските съвети, към които функционират регионални центрове за консултиране. Към Меморандума се

присъединиха: Адвокатски съвет Смолян, Адвокатски съвет Враца, Агенция за социално подпомагане, Омбудсмана на Република България и фондация "Асоциация Анимус".

През 2025 г. бяха открити нови Регионални центрове за консултиране - към Адвокатски съвет - Бургас, Адвокатски съвет - Добрич, Адвокатски съвет - Русе и Адвокатски съвет - Сливен - в гр. Котел и гр. Нова Загора, за улесняване на гражданите до достъп до правна помощ.

Разработеното от Националното бюро за правна помощ, по проект на Норвежкия финансов механизъм, мобилно приложение „Помогни ми“ през 2025 г. е инсталирано от 771 бр. потребители и е ползвано 2759 пъти.

Други дейности:

Министерството на правосъдието е Програмен оператор по Програма „Правосъдие“ на Норвежкия финансов механизъм 2014-2021 г. В тази връзка се провеждат и системни и целенасочени политики и мерки за превенция и противодействие на всички форми на домашно насилие, насилие основано на пола, насилие на работното място и др., вкл. онлайн насилие, както и подобряване на защитата на жертвите от насилие. Изпълнените през 2025 г. проекти в областта на борбата с насилието и защита и подкрепа на жертвите са:

1. Проект „Предварителна оценка на потребностите в областта на необходимостта за защита на правата на децата в производства пред съд“ по програма „Правосъдие“ на НФМ 2014-2021 г.

2. Проект „Оценка на съдебната практика във връзка с прилагането на промените в Закона за защита от домашното насилие“ по програма „Правосъдие“ на НФМ 2014-2021 г.

3. Проект „Равен достъп до правосъдие за всички“ по програма „Правосъдие“

За изпълнение на горепосочените проекти са финансирани редица дейности в областта на превенцията и противодействието на домашното насилие:

1. Изготвен доклад-анализ за очертаване/оценка на потребностите от последващата работа в областта на мерките за закрила на децата и защитата на правата на непълнолетни в съдебни производства в случаи на развод/раздяла;

2. Изготвен анализ на съдебната практика по Закона за защита от домашното насилие за 2024 г.;

3. Проведени информационни сесии в изолирани и отдалечени квартали и райони в областите Варна, Велико Търново и Стара Загора на 251 лица;

4. Обучени 12 ромски правни медиатори;

5. Предоставени 500 бр. правни консултации на жени, деца и граждани от етнически малцинства и лица в уязвима ситуация.

С измененията и допълненията на Закон за защита от домашно насилие (обн. ДВ, бр.69 от 2023 г.) с цел провеждане на държавната политика за превенция и защита от домашно насилие, към Министерския съвет е създаден Национален съвет за превенция и защита от домашното насилие (НСПЗДН), докладват от Секретариата на Съвета в **Администрацията на Министерския съвет.**

Националният съвет определя приоритетите в политиките в областта на превенцията и защитата от домашното насилие, чрез координация, мониторинг и оценка на изпълнението на мерките в областта на превенцията и защитата от домашното насилие: <https://www.strategy.bg/bg/advisory-boards/2136/view/7754/section>.

Дейността на Националния съвет се подпомага от отдел „Превенция и защита от домашно насилие, сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси и взаимодействие с гражданското общество“ (ПЗДНСЕИВВГО), който има функциите на Секретариат.

С Решение № 669 от 1 октомври 2024 година на Министерския съвет е приета Национална програма за превенция и защита от домашно насилие 2024-2026 (НППЗДН), в която са включени дейности и мерки за изпълнение от компетентните органи, насочени към повишаване информираността, чувствителността и експертизата на органите на съдебната власт и органите на МВР по проблемите на домашното насилие, чувствителността на българското общество/заинтересованите страни по проблемите на домашното насилие; осигуряване на по-добра защита на пострадалите лица и предоставяне на по-качествени услуги за пострадалите и извършителите на домашно насилие.

Резултатите от изпълнението на мерките от НППЗДН се отчитат чрез Годишен доклад за дейността на НСПЗДН за 2025 г., който се одобрява от Националния съвет.

Съгласно изискванията на Правилника за прилагане на ЗЗДН администрацията на Министерския съвет (АМС) ежегодно обявява конкурс за безвъзмездно финансиране на проектите на юридическите лица с нестопанска цел, предоставящи дейности и услуги по превенция и защита от домашно насилие, съгласно чл. 6е, ал. 6 от ЗЗДН. За 2025 г. са проведени три конкурсни процедури за финансиране на неправителствени организации, осъществяващи дейности по превенция и защита от домашно насилие:

✓ Процедура „Социално, психологическо и правно консултиране и специализирани програми за възстановяване и/или защита на лица или деца, жертви на домашно насилие или свидетели, в консултативен център“;

✓ Процедура „Социално, психологическо и правно консултиране за извършители на домашно насилие за преодоляване на агресията и справяне с гнева чрез специализирани програми в консултативен център по проблемите на домашното насилие“;

✓ Процедура „Социално, психологическо и правно консултиране и специализирани програми за възстановяване и/или защита на лица или деца, жертви на домашно насилие или свидетели, в защитено жилище“.

Изпълнението на дейностите по горесцитираните процедури са успешно приключили в срок, като се представени технически и финансови отчети.

През 2025 г. е приет с Решение № 803 на Министерския съвет от 19.11.2025 г. Координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие, който урежда основните процедури на взаимодействие между органите на изпълнителната власт, органите на местното самоуправление и местната администрация, юридическите лица, предоставящи специализирани услуги за защита, помощ и подкрепа или програми за възстановяване, по реда на ЗЗДН и доставчиците на социални услуги за лица, пострадали от домашно насилие по Закона за социалните услуги, с цел синхронизирани действия при конкретни случаи и бърза, ефективна и адекватна защита и подкрепа.

С цел осигуряване на денонощен безплатен достъп за консултиране и насочване на лица, пострадали от насилие или в риск, АМС финансира с едногодишен договор Фондация „Асоциация Анимус“ (след проведена обществена поръчка) за изпълнението на услугата „Поддържане на Национална телефонна линия за пострадали от домашно насилие – 02 981 76 86; 0800 18 676“.

Важна роля за осигуряване на подкрепа на лицата, пострадали от домашно насилие, имат социалните услуги, които предлагат защита на лица, жертви на насилие, включително и домашно насилие, както и на техните деца, информира дирекция „Социално включване“ в **Министерството на труда и социалната политика (МТСП)**. Законът за социалните услуги (ЗСУ) и подзаконовите нормативни актове към него предвиждат специални разпоредби при подкрепата на лица в кризисна ситуация, на

лица, пострадали от домашно насилие, или на лица – жертви на трафик. Съгласно ЗСУ услугите за подкрепа и осигуряване на подслон на лица, пострадали от домашно насилие, са безплатни за тях. В случай на необходимост от спешна подкрепа социалните услуги се предоставят без насочване, като доставчикът на услугата незабавно уведомява дирекция „Социално подпомагане“ за предприемане на необходимите действия. Също така, поредността на вписване в списък на чакащите при невъзможност на избрания доставчик да предостави социална услуга поради достигнат максимален брой на потребителите не се прилага за лицата, пострадали от домашно насилие.

С оглед осигуряване на пълната мрежа от социални услуги в цялата страна в дългосрочен план, със ЗСУ за първи път се въведе планиране на национално ниво на социалните услуги, финансирани от държавния бюджет, чрез разработване на Национална карта на социалните услуги, приета с Решение № 574 от 08.08.2024 г. на Министерския съвет. До влизането в сила на стандартите за финансиране на социалните услуги по новия ред, от държавния бюджет се финансират само тези видове социални услуги, които са определени като държавно делегирани дейности с решението на Министерския съвет за приемане на стандарти за делегираните от държавата дейности с натурални и стойностни показатели за съответната година. Услуги, които предлагат защита на лица, жертви на насилие, включително и домашно насилие, както и на техните деца, и които са част от определените като държавно делегирани дейности за 2025 г. съгласно Решение на Министерския съвет № 93 от 25.02.2025 г. са Кризисен център, Звено „Майка и бебе“ и Център за обществена подкрепа/Общностен център. В тях се осигурява подслон, информиране и консултиране, застъпничество и посредничество, терапия и рехабилитация, обучение за придобиване на умения и други услуги.

„Кризисен център“ е комплекс от социални услуги за деца и/или лица, пострадали от насилие, трафик или друга форма на експлоатация, които се предоставят за срок до 6 месеца и са насочени към оказване на индивидуална подкрепа, задоволяване на ежедневните потребности и правно консултиране на потребителите или социално-психологическа помощ, когато се налага незабавна намеса, включително чрез мобилни екипи за кризисна интервенция. Към настоящия момент Кризисни центрове за лица са разкрити в областите Бургас, Варна, Велико Търново, Перник, Пловдив, Русе, Сливен, София, Стара Загора, Хасково и Ямбол, а Кризисни центрове за деца – в областите Благоевград, Бургас, Варна, Велико Търново, Видин, Монтана, Пазарджик, Перник, Плевен, Пловдив, Русе, Силистра, София град, София област и Шумен. Към края на м. декември 2025 г. като делегирани от държавата дейности на територията на страната функционират 13 Кризисни центъра за лица за 161 потребители, от които са заети 67 места и 19 Кризисни центъра за деца, за 203 потребители, от които са заети 105 места.

Звено „Майка и бебе“ предоставя временно настаняване до 6 месеца на бременни жени и майки в риск да изоставят децата си, насърчава родителската привързаност, подпомага младите майки чрез социално, психологическо и юридическо консултиране и подкрепа. Въпреки че услугата е насочена основно към бременни жени и майки в риск да изоставят децата си, част от потребителите на социалната услуга са и бременни жени и майки с деца, станали жертви на домашно насилие. Към края на м. декември 2025 г. от държавния бюджет се финансират 12 звена, за 75 потребители, от които са заети 44 места.

В Центровете за обществена подкрепа/Общностни центрове се предоставя специализирана подкрепа на лицата, включително и за тези, преживели домашно насилие, и се работи по специални програми за психо-социална подкрепа, правна помощ и консултиране. Към края на м. декември 2025 г. Центровете за обществена подкрепа/Общностни центрове са 199, за 9 335 потребители, в които се оказва подкрепа на 10 999 деца и техните семейства.

Агенцията за социално подпомагане (АСП) е отговорна институция по изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. и действащия към нея националният план за действие 2025-2026 г., конкретно по мерки по Приоритетна област 4: Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите.

По отношение на мярката „Осигуряване на достъпни и качествени услуги за подкрепа и реинтеграция на лицата, пострадали от насилие и жертвите на трафик на хора; работа с извършителите на насилие“, АСП има редица ангажменти и реализира конкретни дейности за нейното изпълнение, както следва:

През 2025 г. териториалните поделения на АСП са работили по 3 случая на пълнолетни лица, жертви на трафик (едно лице с цел сексуална и две лица с цел трудова експлоатация, в т.ч. просия и джебчийство). През системата на Агенцията общо 9 лица, жертви на трафик са насочени към подходящи социални услуги.

За разглеждания период са предоставени 12 мерки за подкрепа за жертви на трафик на хора:

- 4 лица с предприети мерки за закрила (по реда на Закона за закрила на детето (ЗЗДет.) и Закона за социалните услуги (ЗСУ));
- 3 лица, насочени към други институции и организации;
- 1 пълнолетно лице, насочено към консултативни социални услуги и дневна грижа;
- 2 пълнолетни лица, настанени в социални услуги за резидентна грижа и подслон;
- 2 деца, настанени в социални услуги за резидентна грижа и подслон.

Наблюдаваните от отдел „Закрила на детето“ (ОЗД) деца, жертви на трафик, са както следва:

- първо тримесечие на 2025 г. - наблюдавани са 3 деца;
- второ тримесечие на 2025 г. – наблюдавани са 3 деца;
- трето тримесечие на 2025 г. – наблюдавани са 3 деца;
- четвърто тримесечие на 2025 г. – наблюдавани са 2 деца.

Грижите, които са достъпни за деца/лица-жертви на трафик се предоставят в социални услуги съобразно индивидуалните потребности на потребителите. Осъществяват се чрез осигуряване на подслон и храна; информиране и консултиране, застъпничество и посредничество; терапия; обучение за придобиване на умения. Според профилирането на услугата Кризисен център (КЦ), те могат да бъдат за деца или за лица (възрастни/родители и деца). Поради спецификата на социалната услуга - осигуряване на защитена среда е важно да се отбележи, че местонахождението на КЦ не се оповестява публично. Целта на тази мярка е осигуряването на 24-часова защитена среда, с оглед предотвратяване на рецидив на насилието/експлоатацията и недопускане на възможност за установяване на местоположението на децата/лицата-жертви.

Дирекциите „Социално подпомагане“ (ДСП) насочват жертвите на трафик към КЦ за пълнолетни лица, където се реализират дейности в посока оказване на индивидуална подкрепа, задоволяване на ежедневните потребности, правно консултиране или социално-психологическа помощ, когато се налага незабавна намеса, включително чрез мобилни екипи за кризисна интервенция. При необходимост лицата, жертви на трафик, могат да бъдат настанени в Центрове за временно настаняване (ЦВН) или Приюти.

КЦ, които функционират на територията на страната, полагат усилия да предоставят закрила и защита на хората, пострадали от различни форми на насилие или жертви на трафик, в семейната или извън семейната среда. Благоприятстват

предоставянето на грижа в среда, близка до семейната, като същевременно се реализира социална и психологическа подкрепа, с което се създава реална възможност за социално включване и ефективно реализиране в обществения и културен живот на децата и лицата.

Към 31.12.2025 г. в страната функционират 13 броя КЦ за лица с общ брой потребители 161, 19 броя КЦ за деца с общ брой потребители 203, 16 броя ЦВН с общ брой потребители 735 и 7 броя Приюти за лица с общ брой потребители 150.

През 2025 г. идентифицираните случаи на жертви на домашно насилие, по пол, в системата на АСП са общо 1 605, от които 302 жени, 25 мъже и 679 деца. От тях 41 са с увреждания и 4 са поставени под запрещение.

Образуваните производства по реда на чл. 8, т. 4 от Закона за защита от домашно насилие (ЗЗДН) са: 53 броя (10 за пълнолетни лица, 43 за непълнолетни).

От идентифицираните пълнолетни лица, жертви на домашно насилие, 237 са насочени към ползване на социални услуги, от тях 36 лица са с увреждания.

През 2025 г. са предоставени общо 766 мерки за подкрепа на жертви на насилие, както следва:

- ❖ 709 лица, насочени към социални услуги, от които:
 - 472 деца;
 - 237 пълнолетни лица;
- ❖ 53 производства по реда на чл. 8, т. 4 от ЗЗДН;
- ❖ 4 лица, обхванати от мерки за закрила (по реда на ЗЗДет. и ЗСУ), включително правна и социална подкрепа.

Социалните услуги, делегирани от държавата дейности, към които могат да бъдат насочвани деца и лица, жертви на насилие, на територията на страната към 31.12.2025 г. са следните:

- 19 Кризисни центъра за деца, с общ капацитет 203 места;
- 13 Кризисни центъра за лица, с общ капацитет 161 места;
- 174 Центъра за обществена подкрепа, с общ капацитет 8145 места;
- 203 Центъра за социална рехабилитация и интеграция с общ капацитет 6732 места;
- 12 Звена „Майка и бебе”, с общ капацитет 75 места.

В България липсва официална статистика по отношение броя на подадените сигнали за домашно насилие. АСП събира информация за идентифицираните случаи от ДСП.

Общият брой на идентифицираните лица – жертви на домашно насилие и трафик на хора е 1 617. Част от тях са получили подкрепа чрез предприети мерки за закрила, насочване към други институции и организации, както и чрез предоставяне на социални услуги в общността и услуги от резидентен тип.

Във връзка с изпълнението на мярката „Укрепване на капацитета, квалификацията и компетентностите на различните специалисти и отговорните институции за превенция и борба с насилието и подкрепа на жертвите“ през отчетния период служители на АСП са участвали в следните обучения:

По отношение на обучението на лицата, ангажирани с превенцията и защитата по ЗЗДН, през 2025 г. за социалните работници от ДСП са проведени 12 обучения, в които са участвали 78 служители от отделите „Закрила на детето“.

През 2025 г. служители на АСП са взели участие в обучения, насочени към превенция, идентификация и подкрепа на жертви на трафик на хора, както следва:

1. „Елементи на противодействието на трафика на хора с цел трудова експлоатация“ – организирано от Център за изследване на демокрацията (ЦИД), в сътрудничество с Фондация Дигнита – 6 обучения;

2. „Холистичен и съобразен с травмата подход при идентификацията, закрилата и защитата на правата на жертви на трафик на хора“ – организирано от Фондация Асоциация АНИМУС – 7 обучения;

3. „Уязвимост, психологически аспекти и работа с уязвимостите – мултидисциплинарен подход и ефективни взаимодействия през призмата на превенцията на трафика на хора и подкрепата на жертвите“ – организирано от Местни комисии за борба с трафика на хора (МКБТХ) и Национална комисия за борба с трафика на хора (НКБТХ) – 2 обучения;

4. „Идентификация, насочване и подкрепа на пострадали от трафик на хора с цел трудова и сексуална експлоатация“ – организирано от МКБТХ – Велико Търново и НКБТХ – 1 обучение.

С Решение № 803/19.11.2025 г. на Министерския съвет е приет Координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие (КМ). В изпълнение на механизма АСП е създадена необходимата организация по компетентност, включително са изготвени „Информационен списък“ с определени отговорни служители на местно и областно ниво и „Информационна карта за услугите, предоставяни за подкрепа на пострадалите от домашно насилие и за справяне с агресията на извършителите на насилието“ (т. 3.5. от КМ). Информацията е предоставена на Секретариата на Националния съвет по превенция и защита от домашното насилие, Министерството на вътрешните работи и Министерството на труда и социалната политика.

Една от водещите дейности на **Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД)** е прилагането на **Координационния механизъм на рефериране и обгрижване на случаи на непридружени български деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина**. За неговото изпълнение Агенцията работи активно в сътрудничество с компетентните български и международни институции по конкретни случаи на деца – български граждани, които пребивават в чужбина без придружител и деца – жертви на трафик на територията на редица страни в Европа. При прилагането на Координационния механизъм компетентните институции се ръководят от принципите за зачитане на най-добрия интерес на детето, взаимна информираност на партньорите и помощ, мултидисциплинарен подход на национално и местно ниво, гъвкавост при вземане на решения и поставяне на дългосрочни цели, етика при обгрижване на всеки конкретен случай.

През 2025 г. по механизма е работено по четири случая на деца в риск от трафик/ деца – жертви на трафик. Случаите включват дете – жертва на трудова експлоатация от страна на чичо си в Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия; непълнолетно момиче – жертва на сексуално насилие, трафик и ранно съжителство, осъществили се в Обединеното кралство Великобритания; непълнолетно момиче на 15 години с новородено бебе в ранно съжителство в Обединеното кралство Великобритания; както и непълнолетно момиче на 15 години, жертва на трафик във Федерална република Германия, което също е родило дете.

В рамките на работата по случаите ДАЗД осъществи координация за репатрирането и посрещането на деца в Република България с международните социални власти, териториалните дирекции „Социално подпомагане“, екипа за мобилна работа към Дирекция „Социално подпомагане“ – Оборище, Главна дирекция „Гранична полиция“ – МВР и РДГП – АЕРОГАРИ, Международната организация по миграция, както и със социални услуги. За непълнолетните деца и новородените бебета са предприети мерки за закрила след оценка на органите за закрила.

През 2025 г. са изготвени 2 становища с предложения от председателя на ДАЗД до министъра на вътрешните работи за налагане по чл. 76а, от Закона за българските

лични документи. Предложените мерки за 2 деца са със срок до две години от издаване на заповедта. Налагането на мярка за не напускане на българската държава на децата за срок до две години или до пълнолетие на тях, служи като охранителна мярка с цел превенция от повторно извеждане на децата за въвличането им в сексуална и трудова експлоатация, използването им за просия или negliжирането им, както и въвличане в неблагоприятни дейности и получаване на неправомерни материални доходи от различните видове насилие срещу деца.

Осъществява се непрекъснато взаимодействие с българските представителства в чужбина чрез Министерството на външните работи при случаи на деца, за които се прилага Координационния механизъм, като се обменя информация със съответните ведомства, институции и организации на други държави, отговарящи за закрилата на детето, при спазване на условията и реда по Закона за защита на личните данни, във взаимодействие с Комисията за защита на личните данни.

Националната телефонна линия за деца 116 111 предлага безплатна психологическа подкрепа и консултации 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата на деца и възрастни, загрижени за деца. Линията е един от приоритетите на Държавната агенция за закрила на детето.

През 2025 г. Националната телефонна линия за деца 116 111 (НТЛД), управлявана от Държавната агенция за закрила на детето, продължи да осигурява навременна, безплатна и достъпна подкрепа за деца, младежи, родители и възрастни в затруднени ситуации. Приоритет през годината беше укрепване на експертната и методическата подкрепа за консултантите на Линията, с цел гарантиране на качествено обслужване, както и повишаване на информираността за НТЛД чрез срещи с ученици и професионалисти, работещи с деца. Наблюденията и данните очертават нарастваща потребност от подкрепа по въпроси, свързани с емоционалното благополучие, междуличностните отношения и социализацията. През октомври 2025 г. с постановление на Министерския съвет беше изменен Устройственият правилник на ДАЗД, с което общият щат на Агенцията беше приведен до 65 щатни бройки, а една позиция „специалист“, ангажирана пряко с работата на линията, беше намалена в рамките на административна реорганизация.

Работата на линията през годината се реализира от екип висококвалифицирани консултанти, които предоставят психологическа подкрепа по телефона и чрез чат към Линията, включително при кризисни обаждания. Проведените обучения и супервизии допринесоха за повишаване на професионалната квалификация и ефективността на обслужването, а системната методическа подкрепа укрепил устойчивостта на екипа и гарантира качество на взаимодействието с деца, родители и възрастни. Линията функционира денонощно, а онлайн консултациите през чата се предоставят от 08:00 до 20:00 часа, като през годината активността беше стабилна, а най-висока ангажираност е отчетена през месеците май и октомври. От месец октомври работното време на чата е удължено, което доведе до увеличение на броя консултации през ноември и декември.

Тестовите обаждания формират значителна част от активността и показват информираност за предназначението на линията. Мълчаливите обаждания, при които детето не осъществява вербален контакт, достигат най-високи стойности през август и октомври, което често сигнализира потребност от внимание и подкрепа в моменти на емоционален стрес. Показателите за пропуснати и прекъснати обаждания остават важни за оценка на качеството на линията, като през декември 2025 г. пропуснатите обаждания са повече с 1,4% в сравнение с ноември и с 30% повече спрямо декември 2024 г., което поставя акцент върху необходимостта от оптимизация на ресурсите.

Данните за обажданията от деца и младежи показват значима активност през годината. При момичетата са регистрирани 2 315 обаждания, от които 88 са

класифицирани като сигнали за риск, най-често от тийнейджърки на 15, 16 и 17 години, а при момчетата са отчетени 3 428 обаждания, от които 62 са сигнали за риск, като най-често активни са момчета на сходни възрасти. Наблюдава се, че момчетата се обаждат по-често от момичетата, но процентът на сигнали за риск сред обажданията е по-висок при момичетата. Тийнейджърската възраст между 13 и 17 години остава най-често срещаната група, която търси подкрепа, отразявайки специфичните социални и емоционални предизвикателства в този етап на развитие. През 2025 г. чатът към линията продължи да бъде ежедневно достъпен, предоставяйки възможност на децата да изразят притесненията си чрез писмена комуникация по редица теми, включително здравословни проблеми и споделени суицидни мисли, като се откроява тенденция за повторно търсене на контакт от деца, които вече са се свързвали с линията, което говори за доверие в Линията и за съществената ѝ роля в подкрепата на младите хора.

Обажданията от родители през 2025 г. отразяват трудности в общуването и чести конфликти между родители. На линията са се обадили 1 080 майки, от които 177 са подали сигнали, както и 959 бащи с 125 сигнала, като темите са свързани основно с напрежение между партньорите и трудности при съвместното родителство, които пряко засягат емоционалното състояние на децата. Сред регистрираните сигнали през годината се открояват 291 случая на риск от въвличане на дете в родителски конфликт и 131 сигнала за риск от родителско отчуждение.

През 2025 г. Националната телефонна линия за деца 116 111 регистрира общо 2 063 сигнала за деца в риск, подадени от деца, родители, възрастни граждани, професионалисти и институции. В сравнение с 2024 г., когато сигналите са 2 452, се отчита намаление, но обемът остава значително по-висок спрямо 2023 г. От всички сигнали 150 са подадени от самите деца, което показва, че те възприемат линията като достъпен и доверен механизъм за споделяне на своите тревоги и притеснения. В рамките на тези случаи са идентифицирани 8 772 различни риска, което отразява многопластовата сложност на ситуацияите. Сред най-често регистрираните рискове са тези, свързани със здравето и развитието на детето, психосоциалното му развитие и риска от психическо насилие, като съществено място имат и рисковете от пренебрегване и физическо насилие. По-рядко срещани, но значими, са случаи на сексуално насилие, риск за живота и девиантно поведение. Анализът на темите на консултациите потвърждава необходимостта от интегриран подход към социалните, емоционалните и здравните потребности на децата и от политики и практики, които гарантират защита, подкрепа и участие на децата във всички процеси, които засягат живота им.

Статистическите данни показват обща информация през 2025 г. за регистрираните видове насилие спрямо дете.

- ✓ Брой деца жертви на физическо насилие - 985;
- ✓ Брой деца жертви на психическо насилие - 476;
- ✓ Брой деца жертви на физическо и психическо насилие - 2461;
- ✓ Брой деца жертви на физическо и сексуално насилие - 1094;
- ✓ Брой деца жертви на пренебрегване - 1114;
- ✓ Брой деца жертви на сексуално насилие - 109 инцест;
- ✓ Брой деца жертви на сексуално насилие - блудство - 9;
- ✓ Брой деца жертви на сексуално насилие - порнография-1;
- ✓ Брой деца жертви на сексуално насилие - склоняване към сексуални действия - 7;
- ✓ Брой деца жертви на кибертормоз - 46;
- ✓ Брой обаждания с информация за суицид - 26;
- ✓ Брой обаждания с информация за ранен брак на непълнолетно дете - 80;

✓ Брой обаждания с информация за ранна бременност на малолетни и непълнолетни момичета - 91.

Обажданията постъпват както от децата, така и от родители, роднини на децата, съседи на семействата и от професионалисти, работещи с деца.

Постъпилата информация на Линията от споделеното с децата и възрастните, ясно очертава рискови фактори за децата в семейната среда. Заявеното от непълнолетните и техните родители, роднини, съседи, учители показва, че децата са подложени на пренебрегване, психическо, физическо и емоционално negliжиране.

Психическото насилие е водещият риск според регистрираните сигнали - 1476 сигнала. Това включва вербална агресия, манипулация, емоционално пренебрегване и тормоз. Физическото насилие - 985 сигнала остава на второ място, което показва, че децата продължават да са изложени на висок риск от малтретиране в семейната и социалната среда. Наблюдава се също корелация между тези видове насилие и последващи психологически проблеми като тревожност, депресия и ниско самочувствие.

При 2461 сигнала са подадени за рискове, свързани с физическото и психическото развитие на децата. Тези случаи често включват недохранване, липса на медицинска грижа, занемаряване и психосоциални затруднения.

Анализът на рисковете и предизвикателствата от данните на регистрираните сигнали показва нарастващата психическа уязвимост на децата. Все повече деца се обръщат към линията по въпроси, свързани с психичното здраве, депресия и социална изолация. Най-много сигнали за насилие в семейството постъпват през Национална система 112. Нарастващият брой сигнали за насилие сочи към продължаващи проблеми с домашното насилие.

Прегледът на данните показва, че биологичното семейство е най-често срещаното място, в което децата са изложени на риск. Това подчертава важноста на семействата за осигуряване на безопасна и подкрепяща среда за децата.

В Държавната агенция за закрила на детето постъпва обратна информация относно работата по сигналите от НТЛД 116 111, видно от която е констатирано, че в 386; от всички изпратени сигнали, е отворен случай и е предприета мярка за закрила, както следва:

- ✓ 299 бр. – в семейна среда /от тях 22 бр. са насочени към СУ в общността/;
- ✓ 20 бр. - детето е настанено при близки и роднини;
- ✓ 21 бр. - детето е настанено в приемно семейство;
- ✓ 36 бр. - детето е настанено в услуга за резидентна грижа;
- ✓ 8 бр. - в КЦ;
- ✓ 1 бр. настанени в звено „Майка и бебе“ / 1 бр. майка и дете/
- ✓ 1 бр. детето е настанено в психиатрична болница.

За 94 сигнала е установено, че вече има отворен случай в предходен период /по 4 от тях е предприета нова мярка за закрила спрямо детето/.

По 981 сигнала не е отворен случай, като от тях в 33 от сигналите има насочване към СУ.

В 358 случая не са установени на адреса посочените деца и лица, 89 от сигналите са недостоверни, 5 сигнала са оттеглени от подателя, по 2 сигнала не е извършено проучване, тъй като детето се намира в чужбина, в 19 не са установени деца, а за 13 липсва информация в докладите на ДСП дали е отворен случай.

В 90 от всички постъпили сигнали е проведена среща по КМ при насилие.

В част от случаите не е съставено официално писмо, тъй като се провеждат разговори с началници на съответните ОЗД, с цел получаване на информация и даване на конкретни насоки за работа след първоначалния сигнал от НТЛД или поради промяна на местоживеенето на семейството. При всички случаи, в които е изразена

необходимост, са дадени допълнителни указания чрез телефонни консултации на служители от ДСП/ОЗД по сигнали от 116 111.

По 174 от сигналите са изпратени допълнителни писма до различни институции, от които:

- ✓ 14 писма до кметове на общини,
- ✓ 19 писма до РУО или образователни институции,
- ✓ 52 случая е сезирана РП,
- ✓ 17 писма до районни полицейски управления,
- ✓ 34 сигнала са сезирани ОД на МВР⁶
- ✓ В единични случаи са сезирани различни институции – ОЕПГ, услуга за резидентна грижа, АКСУ, ДАБ и др.

По постъпилите сигнали на НДЛД 116 111 през календарната 2025 г., от страна на експерти от ГДКПД има извършени 7 бр. проверки. За отстраняване на установените при проверките пропуски и нарушения, при необходимост на ръководителите на проверяваните обекти са издадени задължителни предписания, заедно с методически указания за отстраняването им, както и писмени препоръки. При изпълнение на контролните си функции, в различните обекти за проверка, служителите са проучвали дали в обекта е налична информация за НТЛД 116 111 и как е осигурен достъп до нея на децата/учениците.

УНИЦЕФ България докладва за изпълнението на дейности в подкрепа за развиване и прилагане на програми за превенция и реакция на насилието.

Мярка Разширяване на достъпа до специализирани и интегрирани услуги за жертви на насилие.

Отговорна институция: УНИЦЕФ в партньорство с Фондация „Асоциация Анимус“, ИСДП и регионалните и местни власти в София, Шумен, Монтана, Варна, Кюстендил, Ямбол, Видин, Бургас, Стара Загора, Пловдив и Пазарджик.

През 2025 г. продължи разширяването и прилагането на мултидисциплинарния модел за интегрирана подкрепа „Зона ЗаКрила“, който осигурява координиран достъп до социални, психологически, правни, здравни и др. услуги за деца, жертви или свидетели на насилие, и техните семейства.

За отчетния период моделът се прилага в 11 области и общини в страната, в които моделът се прилага и се предоставят специализирани услуги и интегрирана подкрепа на пострадали от насилие деца и родители. През 2025 г. са подкрепени 775 деца (442 момичета и 333 момчета) и 653 родители (458 жени и 195 мъже).

Резултатите показват значителен дял на момичетата сред децата, подкрепени в рамките на услугите, което е в съответствие с международните и националните тенденции за по-висока уязвимост на момичетата към определени форми на насилие, включително сексуално и домашно насилие. Подкрепата за родителите, сред които жените са преобладаваща група, допринася за повишаване на капацитета на семействата за справяне с последиците от насилието и за намаляване на риска от повторна виктимизация.

Мярка Подкрепа за жертви на насилие в контекста на правосъдието.

През отчетния период бяха предприети конкретни мерки за укрепване на достъпа до правосъдие за деца, пострадали от насилие, включително в контекста на домашното насилие и насилието, основано на пола.

УНИЦЕФ в партньорство с Националното бюро за правна помощ проведеха 3 обучения в три апелативни района. Обучени бяха общо 75 адвоката, подкрепени да работят по случаи, свързани с деца – жертви и свидетели на насилие.

Повишаването на капацитета на адвокатите и юридическите специалисти допринася за прилагане на по-чувствителен към пола и детето подход в съдебните и административните производства, както и за по-ефективна защита на правата на жертвите.

Мярка Превенция на ранни бракове и раждания.

През 2025 г. УНИЦЕФ в партньорство с Фондация „За Надежда“ – Сливен допринесе за укрепването на общностните механизми за подкрепа на деца и подрастващи млади хора от квартал „Надежда“ в гр. Сливен. Инициативата беше насочена към насърчаване на благосъстоянието, социалната интеграция и емоционалната устойчивост на деца, изложени на множество рискови фактори. В рамките на шестмесечния период програмата предостави структуриран пакет от дейности, включително обучения за развитие на жизнено умения, спортни, музикални и творчески занимания. Общо 181 деца на възраст 10–18 години взеха участие в обучения по умения за живот и неформално образование, а 107 деца получиха индивидуална и групова психо-социална подкрепа, предоставена от обучени специалисти

Мерки за превенция на домашното насилие и насилието, основано на пола, включително в училищна среда

През 2025 г. стартира пилотния етап на Националната програма за превенция „Насилието е безсилие“, разработена от мултидисциплинарен екип по инициатива на ГД „Национална полиция“, сектор „Домашно насилие“, с подкрепата на МОН и УНИЦЕФ.

Пилотното прилагане и подготвителните дейности се осъществяват в пет училища на територията на гр. София за ученици от 8 и 9 клас. Целта е да се подкрепят младите хора да изградят умения за разпознаване на различни форми на насилие, включително домашно насилие, справяне с травматични преживявания, поставяне на лични граници и развиване на самоуважение и изграждане на умения за превенция и реакция при агресия и насилие в романтични връзки. През 2026 г. ще се осъществи заключително проучване на учениците, преминали през пилотния етап на програмата, с оглед оценка на постигнатите резултати и планиране на следващите стъпки за нейното ефективно прилагане.

Министерството на вътрешните работи (МВР) отчита дейности по изпълнението на няколко мерки в настоящата приоритетна област „Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите“.

В изпълнение на мярка „Ранна превенция на проявите на насилие – причини, прояви, разпознаване, осигуряване на помощ и подкрепа“ информира, че е разработена Национална програма за работа с деца „Насилието е безсилие“, стартирала през октомври 2025 г. Реализирана е в пет столични училища, определени от Министерството на образованието и науката (МОН) – Софийска професионална гимназия „Княгиня Евдокия“, 40-то Средно училище „Луи Пастьор“, 96-то Средно училище „Лев Николаевич Толстой“, Професионална гимназия по облекло „Княгиня Мария Луиза“ и 33-та Езикова гимназия „Света София“.

Занятията са проведени в пет модула, за целева група от ученици в 9 клас, като преди началото на модулите *Детският фонд на обединените нации УНИЦЕФ България* е направил предварителен мониторинг за нагласите и познанията на учениците по темата за домашното насилие.

По мярка „Повишаване на чувствителността, толерантността и преодоляване на предразсъдъците по въпроси, свързани с равнопоставеността на половете, с цел развиване на професионални знания и умения за ефективно изпълнение на длъжностните задължения по превенция на престъпността и поддържане на устойчиво ниво на професионална квалификация и компетентност“.

През 2025 г. от психолозите в Института по психология на МВР са проведени 3 обучения на тема: „Психологически аспекти на токсичните взаимоотношения. Домашно насилие и психична травма“, като са обучени 38 служители на МВР и 2 обучения на тема: „Работа с деца-жертви или в риск от насилие“, на които са обучени 25 служители.

В тематичните планове по специализирана подготовка от професионалното обучение по месторабота се планират и организират обучения на служителите по теми, имащи отношение към насилието, основано на пола и подкрепа на жертвите на престъпления, като през 2025 г. са проведени 1693 обучения, при които са обучени 26 324 служители.

По мярка „Разработване и реализиране на информационни кампании за превенция на трафика на хора сред подрастващите“ през 2025 г. **Главна дирекция „Борба с организираната престъпност“ (ГДБОП)** е съпредседател на дейност „Нелегално комерсиално сурогатство и продажба на бебета“ от Оперативния план за действие на Европейската мултидисциплинарна платформа за сътрудничество срещу заплахите от престъпността (ЕМРАСТ), касаеща превенция на престъплението „трафик на хора“.

Предвид трансграничния характер на престъплението „трафик на хора“, специализираният сектор в ГДБОП осъществява активно международно сътрудничество с полицейските служби от засегнатите от проблема страни. В рамките на това сътрудничество активно се прилагат най-добрите практики и ефективно работещи механизми за борба с този вид престъпност като провеждане на паралелни разследвания, участие в международни полицейски операции, създаване на съвместни екипи за разследване, участие в международни проекти и др.

През отчетния период е взето участие в изпълнението на следните три международни проекта по линия „Трафик на хора“:

1) „ERADICATING II - Подобряване на превенцията и сътрудничеството между различни агенции срещу трафика на трудови ресурси“, финансиран по фонд „Вътрешна сигурност“, реализиран съвместно с Гърция и Германия;

2) „Повишаване капацитета на ГДБОП за по-ефективно разследване на организираната и транснационалната престъпност“, в рамките на Норвежки финансов механизъм (НФМ);

3) „Борба с трафика на хора като трансгранична организирана престъпност чрез засилено стратегическо и оперативно сътрудничество между България и Норвегия“, в рамките на Фонд за двустранни отношения по НФМ.

В рамките на последния проект са осъществени работни посещения на служители на ГДБОП в Кралство Норвегия в периодите от 3 до 7 февруари; от 24 до 27 февруари и от 19 до 21 март 2025 г., където са проведени срещи с норвежката полиция и са обменени опит и добри практики. По време на посещението през март е коментиран конкретен случай за трафик на хора с цел принудителен труд, по който се извършват паралелни разследвания в България и Норвегия.

През 2025 г. са проведени работни посещения на служители от сектор „Трафик на хора“ и в други европейски страни.

На 10 януари 2025 г. от служители на ГДБОП е проведено обучение на тема „Превенция за трафик на хора“ на ученици от 12-ти клас в 73-то СУ „Владислав Граматик“ в гр. София.

На 07 март 2025 г. служител на ГДБОП е участвал като лектор в стажантска програма, насочена към повишаване на осведомеността и изграждане на капацитет на бъдещи професионалисти в борбата с трафика на хора, организирана от Фондация „A21“.

През 2025 г. служители на ГДБОП са оказали съдействие на 50 жертви на трафик.

По мярка „Надграждане на капацитета на специалистите, работещи в областта на противодействие на трафика на хора“.

От служители на ГДБОП, работещи по линията е взето участие в редица обучения, конференции, кръгли маси и семинари, сред които: международна конференция на тема „Трафик на хора: Пътят на трудовата миграция – клопки и възможности за гражданите на трети страни“, организирана от Националната комисия за борба с трафика на хора (НКБТХ) и Международна мисия по правосъдие в гр. София; работна среща със специалния представител и координатор за борба с трафика на хора към ОССЕ д-р Кари Джонстън в гр. София; семинар на тема: „Паралелни финансови разследвания на престъпления, генериращи облаги. Взаимодействие с други национални и международни органи. Проблеми при документирание на престъплението изтичане на пари“, организиран от ГДБОП в гр. Кюстендил; международна работна среща, организирана от ДАЗД и Фондация „А21“ в гр. София; мултидисциплинарно обучение на тема „Елементи на противодействието на трафика на хора с цел трудова експлоатация“, организирано от Фондация „Дигнита“ и Центъра за изследване на демокрацията (ЦИД) в рамките на международен проект ERADICATING II в гр. София; регионален семинар на тема: „Адресиране на предизвикателствата, свързани със събирането на доказателства при разследване на случаи на трафик на хора в Югоизточна Европа“, организиран от Службата на ООН по наркотиците и престъпността UNODC и Федералното министерство за европейски и международни въпроси на Австрия; кръгла маса, организирана от ЦИД, на която е представен проект: „Укрепване капацитета на съдебната власт и работещите на първа линия за борба с трафика на деца“; учебителна програма на тема: „Трафик на хора с цел сексуална експлоатация в дигиталната ера“, организирана от Агенцията на Европейския съюз за обучение в областта на правоприлагането CEPOL в гр. Будапеща, Унгария; пленарна среща за обсъждане на новия Оперативен план за действие на ЕМРАСТ, по приоритетна област: „Трафик на хора“, организирана от Европол в гр. Сараево, Босна и Херцеговина.

В периода 01 – 04 декември 2025 г. в гр. Хисаря служители на ГДБОП са участвали в семинар на тема: „Тенденции и предизвикателства в борбата с нелегалната миграция и трафика на хора“. Целта е засилване на институционалното сътрудничество и обмена на добри практики в противодействието на нелегалната миграция и трафика на хора. В мероприятията са взели участие водещи експерти от всички звена, служби и правоохранителни органи, свързани с противодействието на този вид престъпления – главните и областните дирекции на МВР, Прокуратурата на Република България, Националната следствена служба, Дирекция „Миграция“, НКБТХ, ДАБ, ГИТ, ДАНС и др., както и неправителствени организации, оказващи съдействие и подкрепа на жертви на трафика на хора – Международна мисия по правосъдие, Фондация „Асоциация Анимус“ и Фондация „Дигнита“.

По мярка „Взаимодействие при работа в случаи на деца, жертви на насилие или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция“ служителите на дирекция „Киберпрестъпност“ при ГДБОП – МВР са компетентни да противодействат при получени сигнали за сексуална експлоатация на деца в интернет. Използват се софтуерни продукти, с които се наблюдават специализирани мрежи за обмен на файлове с детска порнография. Извършва се 24/7 мониторинг на интернет трафика на България, като над 85% от него се филтрира за незаконно съдържание. Ограничава се както умишлен, така и случаен достъп (особено от деца) на сайтове с порнографски материали.

Служители на дирекцията изпълняват функции на национален експерт за България по ЕМПАКТ за Европол по подприоритетна област: „Онлайн сексуална

експлоатация на деца“. Поддържат интернет страницата spasidete.bg, свързана със системата за филтрация на интернет страници, разпространяващи материали с детска сексуална експлоатация, включени в списъка на Интерпол „Worst of” на територията на България.

Партньори на дирекцията са Фейсбук, Гугъл, Туитър и други, от които се получават сигнали за разпространение на материали с посегателства над деца.

Осъществява се взаимодействие с държавни, неправителствени организации или отделни лица, с предмет на дейност правата, принципите и мерките за закрила на децата – ДАЗД, Уницеф, Национален център за безопасен интернет, обмен и анализ на информация от доставчици на интернет услуги, свързани със сексуално насилие над деца – виртуално блудство, разпространение на порнографски материали, за създаването на които са използвани деца, в т.ч. и предприемане на превантивни мерки, с цел защитата на деца, на територията на България и в чужбина.

През май и юни 2025 г. е взето участие в превантивни кампании и инициативи за повишаване на дигиталната грамотност и защита на децата от онлайн посегателства. За изграждане на по-безопасен интернет за децата на България е взето участие в кръгли маси: *„Мерки за борба със сексуалния тормоз, насилие и трафик на деца“* и *„Закрила на детето от онлайн насилие“*, организирани от Национален център за безопасен интернет в рамките на инициативата *„Дигитални деца“*. Дирекция „Киберпрестъпност“ е партньор в първото издание KIDS EXPO София, което има за цел децата да развият техники и умения да сърфират безопасно, докато играят в интернет.

През юни 2025 г., екипът на сектор „Престъпления срещу деца в интернет“ при дирекция „Киберпрестъпност“ получи специалната награда „Златна ябълка“ на петнадесетото издание на годишните награди за 2025 г. на Националната мрежа за децата.

През септември 2025 г. е проведен форум под надслов *„Заедно в борбата срещу кибертормоза на деца“*, част от програма „Киберзащитници“ с участието на представители на МВР, правосъдната система, МОН, ДАЗД, висши учебни заведения, директори на училища, училищни педагози, представители на обществени организации, международни експерти.

През октомври е проведена среща с представители на „Мета“ – компанията, която стои зад платформите Facebook, Instagram, WhatsApp и Threads, на която са обсъдени ключови теми, свързани с европейската регулаторна рамка за онлайн сигурност, включително предложението за регламент относно превенцията и борбата със сексуалното насилие над деца в интернет (CSAM Scanning Proposal).

През ноември 2025 г. Европол и CENTRIC са представили Help4U – нова дигитална платформа, създадена да подкрепя деца и подрастващи, които са изправени пред сексуално насилие или различни онлайн заплахи. България е сред страните, присъединили се към инициативата чрез партньорството на дирекция „Киберпрестъпност“ при ГДБОП. Платформата, достъпна на Help4U website, предлага ясно и последователно ръководство към надеждни съвети, правна информация и контакти с професионалисти, които могат да помогнат. Съдържанието е адаптирано за деца и младежи под 18 години, написано на достъпен за възрастта им език и лесно за използване.

Инициирани са различни мерки за повишаване на обществената осведоменост чрез превантивни и информационни кампании под формата на лекции, презентации и мултимедия пред ученици и студенти, с цел запознаване с новите предизвикателства в интернет и начините за предпазване. Превантивна дейност към деца, подрастващи, родители и учители се осъществява и чрез създадените от дирекция „Киберпрестъпност“ профили в социалните мрежи – Фейсбук, ЮТуб и ТикТок.

В изпълнение на *Национална програма за превенция на насилието и злоупотребата с деца (2023 – 2026 г.)* са проведени 17 обучения на ученици от всички образователни етапи по теми, свързани с онлайн рисковете като онлайн тормоз, секстинг, онлайн сексуална експлоатация, сексторшън, непознати в мрежата, сигурност и хакнати профили.

За трета поредна година се провежда Национална програма *„Предпазване на младите хора“*, която обхваща всички 28 области на територията на страната. За изминалата учебна година 2024/2025 г. са посетени 124 училища, проведени са 75 лекции в учебни заведения, обхващащи теми, свързани с кибертормоз/риските в онлайн пространството/как да останем защитени в интернет/кой е срещу мен в мрежата, на които са присъствали 2106 деца.

По получена информация/сигнали от граждани, държавни институции, НПО (Център за безопасен интернет), международни партньорски организации и правоохранителни служби е свалено противоправно съдържание от 78 747 файла (изображения и видео), представляващи сексуално насилие на деца.

При наличие на данни за престъпление от общ характер са предприемани незабавни действия за установяване, пресичане и документиране дейността на лицата, извършващи сексуално насилие и експлоатация на деца онлайн. Материалите са изпращани на съответната прокуратура. При установяване на деца с „рисково поведение“ са провеждани беседи за опасностите в интернет и влиянието над тях, в присъствието на родител.

По мярка *„Повишаване на експертизата на служителите в системата на МВР относно човешките права, равенството между половете, антидискриминацията и домашното насилие“* академията на МВР продължава да предоставя теми за обучение за преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и сексизма в курсовете от всички форми на обучение в учебното заведение.

Учебните материали в курсовете: *„Обучение на служителите в областта на човешките права, равенството между половете и антидискриминацията“* и *„Домашно насилие“*, предназначени за обучение без откъсване от работа на служители в системата на МВР, са публикувани на електронната страница на АМВР. В рамките на учебната 2025 г. във всички структури на МВР са обучени служители въз основа на материалите по разработените теми в курсовете, предоставени на електронната страница на АМВР.

Държавната агенция за бежанците при МС (ДАБ) предоставя информация за дейностите, насочени към ранна идентификация на специфична уязвимост, оценка на потребностите и предоставяне на специализирана помощ - медицинска и психологическа на лицата, търсеци международна закрила. През 2025 г. са извършени 305 броя идентификации и оценки на потребностите. Преминалите през медицинска помощ са 473 лица. При оказана психологическа помощ 88 лица са насочени към психолог/психиатър и 74 лица по Въпросника за идентификация на хора, търсеци закрила с травматичен опит (ВИХТЗТО). Навременно са предоставени грижи и услуги на жените и мъжете, търсеци международна закрила.

Министерство на отбраната (МО) отчита изпълнението на мярка *„Предотвратяване на прояви на насилие и дискриминация в системата на МО“*, дейност *„Поддържане на системата за обобщаване на база данни от Администрацията на МО, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия за прояви на насилие. Поддържане на телефонни линии на МО и Служба „Военна полиция“ за регистриране на сигнали за прояви на дискриминация и насилие“*

Нулевата толерантност към прояви на насилие във всичките му форми е основна политика в Министерство на отбраната. Равният достъп до заетост и интеграцията на жените и представители на различни малцинства са едни от приоритетите на политиката за управление на човешките ресурси в българските въоръжени сили. Жалбите от личния състав на въоръжените сили могат да бъдат насочени по няколко канала:

- По командна линия,
- Чрез Инспекторат на Министерството на отбраната,
- Чрез Служба „Военна полиция“,
- Директно към Националната комисия за защита от дискриминация,
- Към военен прокурор или самостоятелно в гражданските съдилища.

На официалната web-страницата на МО, рубрика на български и английски език „Равнопоставеност“/„Gender“ са посочени телефони и електронна поща за приемане на сигнали, жалби или оплаквания директно към Администрацията на МО. От практиката през годините е установено, че неформални жалби се правят и чрез Сдружение на жените военнослужещи (СЖВ). СЖВ си сътрудничи с неправителствени организации, за да отговори на нуждите на военнослужещите и служителите от въоръжените сили, които са подложени на дискриминация, тормоз, сексуално насилие и експлоатация, малтретиране или домашно насилие. Услугите за подкрепа включват поверителни правни съвети и психологическа подкрепа за жертви, жени и мъже. СЖВ също така проследява развитието на официалните жалби. Сдружението има сключено споразумение с министъра на отбраната и подпомага политическото и военното ръководство на въоръжените сили в прилагането и мониторинга на проблемни въпроси свързани с прилагането на равнопоставеността на жените и мъжете.

На официалната интернет страница на министерството е публикувана политиката на НАТО по превенция и реагиране в случай на сексуална експлоатация и сексуално насилие. Документът е преведен на български език съгласувано с Министерство на външните работи с цел улесняване на разбирането на терминология, цели и подпомагане на превенцията.

Министерството на енергетиката поддържа работна среда, свободна от тормоз, дискриминация и насилие. Министерството информира служителите относно политики срещу насилие и тормоз на работното място и прилага етичен кодекс. За 2021 г. отчита повишена информираност сред служителите, създадена и поддържана работна среда, нетолерираща насилие и тормоз.

Българският енергиен холдинг ЕАД също прилага етичен кодекс и повишава информираността на служителите, в резултат на което няма сигнали за насилие на работното място.

В заключение може да се отбележи, че въпреки нарастващото внимание, което се отделя на темата за насилието в различните му форми и социални групи, включително над жените, то продължава да бъде широко разпространено на всички равнища и сфери на обществото. Някои фактори, като например липса на икономическа независимост, здравословно състояние, принадлежност към малцинствена група, ранни бракове и раждания, др. може допълнително да утежнят уязвимостта на жените и момичетата.

Видно от изложената информация от институциите, превенцията и борбата с насилието е сложно дело, което обхваща различни сфери на обществения живот. Затова се прилага всеобхватен мултидисциплинарен подход и координирано междуинституционално сътрудничество за усъвършенстване на законодателство, укрепване на политики и утвърждаване на по-ефективни практики. Работи се също в посока подобряване на информираността, повишаване на сензитивността и

преодоляване на negliжиране на проблема в обществото. Важни са и традиционните и социалните медии, като основни комуникационни агенти. Чрез тях може да се разпространява фалшива информация, идеята за малоценността или превъзходството на който и да е от половете или на стереотипни роли за мъжете и жените и сексизки нагласи, подхранващи феномена насилие основано на пола. Всичко това изисква съвместните усилия не само на институции и медии, но и на цялото общество.

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

Стереотипите по пол засягат всички сфери на обществото и оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете. Те възпрепятстват свободния избор за развитие и реализация и го ограничават до създадените трайни очаквания по отношение на жените и мъжете. Така се повтарят утвърдени жизнени модели за единия и за другия пол и това фиксира социалните норми за тяхната роля. Затова промяната на съществуващите в различните сфери на обществото стереотипи по пол е дългосрочен приоритет.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) докладва, че през 2025 г. са реализирани 6 информационни кампании във Враца, Бургас, Стара Загора, Велико Търново, Пловдив и Шумен по проект „Подобряване на превенцията на дискриминацията на пазара на труда чрез модернизация и укрепване на КЗД” BG05SFPR002-1008-0001, чиято цел е обучение на специалисти по отношение правата и принципите по Хартата за основни права на ЕС и Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. В информационните кампании на КЗД се включват представители на публичния сектор, синдикати, неправителствения сектор, адвокати, ангажирани с проблемите на уязвимите групи.

Продължава надграждането на утвърдения и успешен модел за сертифициране на работодатели с добри практики „Работодател без дискриминация“ чрез промотиране на процедурата и на добрите практики, електронизация на процедурата с цел повишаване на броя на работодателите, пожелали доброволно сертифициране.

Изискванията, на които е необходимо да отговоря един работодател, е да има Вътрешни правила за защита при упражняване правото на труд и осигуряване на равни възможности на пазара на труда. В организацията да има представителство на уязвими групи, а именно: най-малко 5% от общия брой на служителите на компанията трябва да включват служители с увреждания, най-малко 40% от ръководните длъжности трябва да бъдат заемани от жени. В компанията трябва да бъде определен служител на когото да е възложено да изпълнява функции на служител за равенство.

Превантивната функция е сред водещите приоритети на КЗД за предотвратяване на неравното третиране и постигане на целите на Закона за защита от дискриминация. Тя се реализира чрез изградено партньорство между Комисията и организациите от неправителствения сектор, бизнеса, синдикатите, университети, което допринася за повишаване на доверието на представителите от уязвими групи към институцията и на докладването на случаи на дискриминация чрез подаване на жалби и сигнали.

От съществено значение за изпълнение на превантивната функция са сключените споразумения с държавни органи и активни неправителствени организации, работещи в областта. По този начин от ноември 2025 г. КЗД има сключен меморандум с Конфедерация на независимите синдикати в Република България, който ще допринесе за повишаване на ефективността на институционалната защита по отношение на

недопускане на различни форми на неравно третиране, равенство в заплащането и достъп до системи за социална сигурност, системите за социална защита и осигуряване, гарантиране на здравословни и безопасни условия на труд, недопускане на пречки при упражняване на правото на синдикално сдружаване и колективно договаряне.

През септември 2025 г. председателят на Комисията участва на съвместно обучение на Фондация Фридрих Еберт и Конфедерация на независимите синдикати в България за превенция на дискриминацията на работното място, с акцент върху сексуалния тормоз.

Повишаване на осведомеността и знанията на обществеността за дискриминацията, както и на представителите на уязвимите групи, по какъв начин да защитят правата си, ще допринесе за превенция на дискриминационните практики в специфични области срещу лица/групи от лица, въз основа на личните им характеристики, по-специално членове на уязвими социални групи. Целта е да се гарантира, че всички лица, независимо от личните им характеристики, еднакво се ползват от правата си гарантирани от Конституцията, в съответствие с принципа на равенство, равни права и задължения.

През отчетния период Комисията за защита от дискриминация положи усилия за справедливо разрешаване на проблемите, които поставят гражданите на вниманието ѝ. Комисията работи за устойчива и ефективна защита на правата на гражданите, за повишаване на административния капацитет и квалификацията на служителите си, за ефективно прилагане на антидискриминационното законодателство, за обмен на добри практики с други международни и европейски организации и органи за равенство, както и за повишаване информираността на гражданите.

КЗД е активно действаща институция за защита от дискриминация, орган с международен авторитет, който е източник на практически опит за други страни с ефективната си работа по спазване на човешките права, равенството в третирането и недопускане на дискриминация.

Във връзка с изпълнението на ангажиментите на **Съветът за електронни медии (СЕМ)** към Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2025-2026 г. и по-конкретно по Приоритетна област 5: „Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма“, експерти в дирекция „Мониторинг и анализи“ реализираха планираната за 2025 г. мярка - едноседмично наблюдение на радио- и телевизионно съдържание за участието на представители на двата пола за период 03.02.2025 г. - 09.02.2025 г.

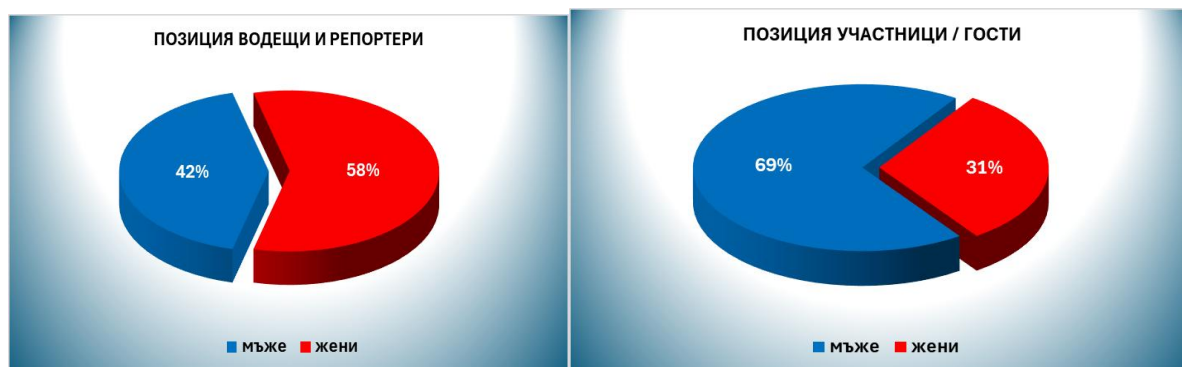
Наблюдението обхваща 18 линейни медийни услуги:

- Радиопрограми – ХОРИЗОНТ, ХРИСТО БОТЕВ, ДАРИК РАДИО БЪЛГАРИЯ, ВЕСЕЛИНА, РАДИО ФРЕШ/ RADIO FRESH, БГ РАДИО, ЕНДЖОЙ/ N-JOY;
- Телевизионни програми – БНТ1, БНТ2, БТВ, НОВА ТЕЛЕВИЗИЯ, BULGARIA ON AIR, БЪЛГАРИЯ 24, 7/8 ТВ, СКАТ, ЕВРОКОМ,ТВ1, ТЕЛЕВИЗИЯ ЕВРОНЮЗ БЪЛГАРИЯ.

Мониторингът отчита, че в по-голямата част от програмите жените в количествено отношение изпреварват мъжете в позициите на водещи на предавания и репортери/кореспонденти. Относно гостите отчетливо се очертава предимството на мъжете пред жените като участници в предаванията. Този факт се обяснява както с обективни обстоятелства (мъжете в политическия, икономическия и обществен живот заемат по-често ръководни или водещи експертни длъжности), така и с редакционната политика на съответните доставчици, които свободно и независимо планират съдържанието съобразно събитията, темите, компетентностите. Като цяло за наблюдаваните медии може да се заключи, че те допринасят в българското общество за

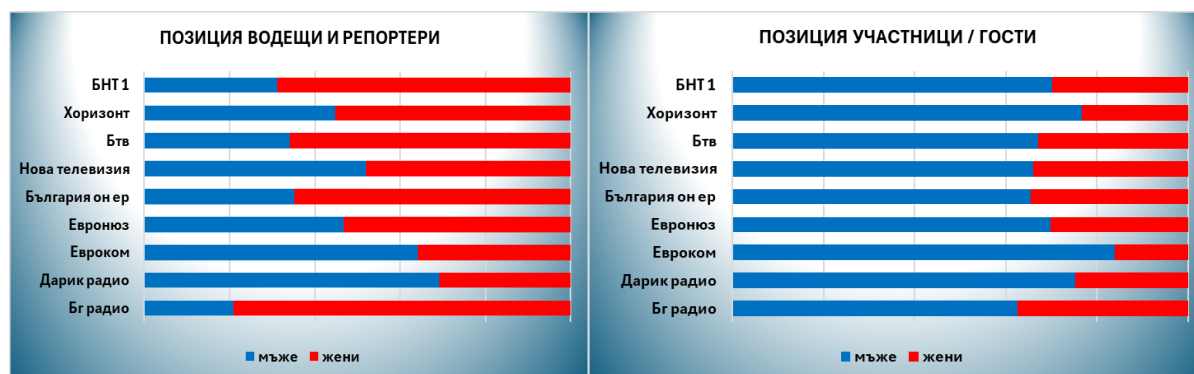
включването на двата пола в публичното пространство и се стремят да дават трибуна на жени и мъже да изразяват свободно своите мнения по актуалните събития в страната. В същото време обективните реалности в общественото развитие на страната определено влияят върху избора на събеседници в наблюдаваните предавания. Например, когато се отразява работата на изпълнителната власт (кабинета през 2025 г.) е от значение, че само една жена е член на правителството (финансовият министър), както и че в 51 Народно събрание от 240 депутати жените са само 46.

Общо в наблюдаваните програми – съотношение участия на Мъже и Жени: **ВОДЕЩИ И РЕПОРТЕРИ** и **УЧАСТНИЦИ / ГОСТИ**:



Графиките показват, че жените водещи и репортери са средно 58% в наблюдаваните медии и 42% са мъжете, както и че сред гостите 69% са мъже срещу 31% жени участнички в медийното съдържание.

По наблюдавани програми – съотношения участия на Мъже и Жени: **ВОДЕЩИ И РЕПОРТЕРИ** и **УЧАСТНИЦИ / ГОСТИ**:



Графиките показват, че най-много жени водещи и репортери се изявяват в радиопрограма БГ РАДИО, а най-малко са в частното ДАРИК РАДИО БЪЛГАРИЯ.

Най-балансирано е представянето на жените в програма НОВА ТЕЛЕВИЗИЯ и ТЕЛЕВИЗИЯ ЕВРОНЮЗ БЪЛГАРИЯ, следвани от радиопрограма ХОРИЗОНТ.

Най-много мъже гостуващи участници в предаванията са в телевизионна програма ЕВРОКОМ и радиопрограма ХОРИЗОНТ.

Извършена е и проверка за спазването на чл. 6, ал. 3, т. 6 от Закона за радиото и телевизията в новинарски и актуално-публицистични предавания на Българското национално радио (БНР) и Българската национална телевизия (БНТ) с политическа и

икономическа тематика. Едновременно е проследено и как са представени двата пола в съдържанието. Периодът на проверката е от средата на месец май до началото на юни 2025 г., като за всяко предаване периодът на мониторингът е в зависимост от това дали се излъчва ежедневно или седмично.

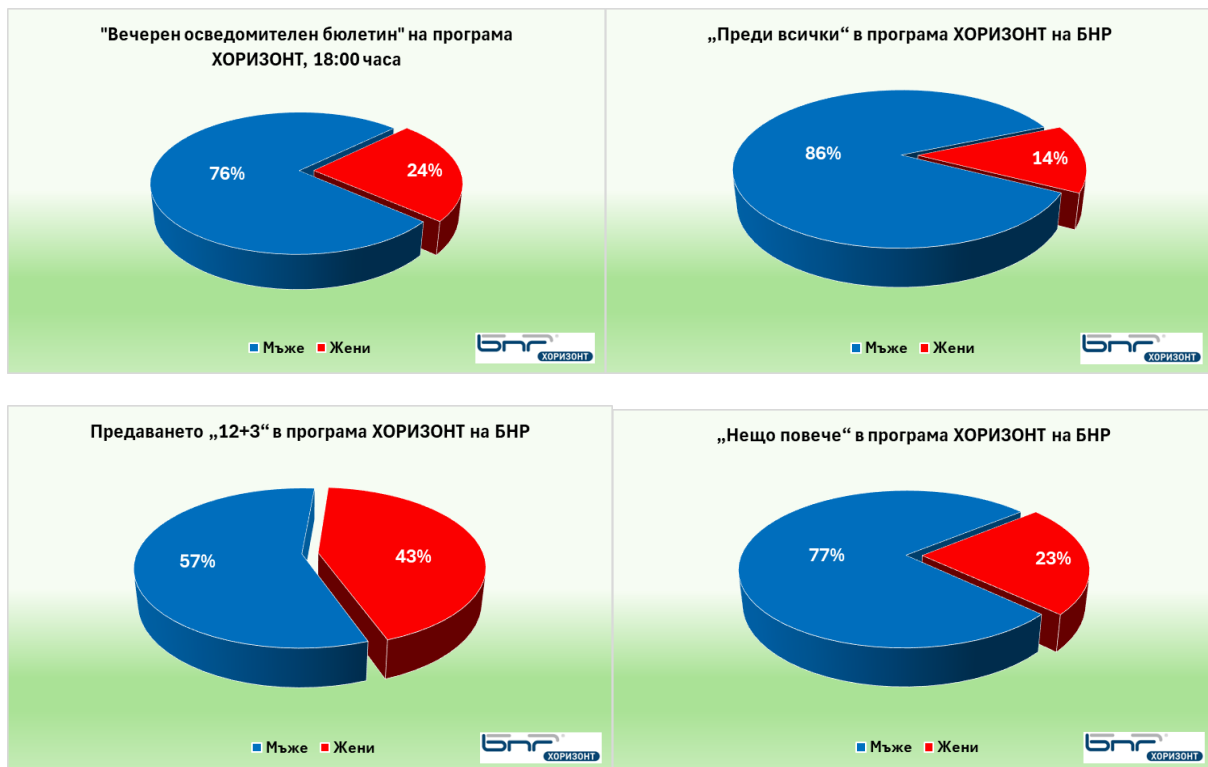
Прегледани са шест предавания в БНР и седем предавания в БНТ за спазване на изискването за наличие на плурализъм на различните идеи и убеждения в обществото.

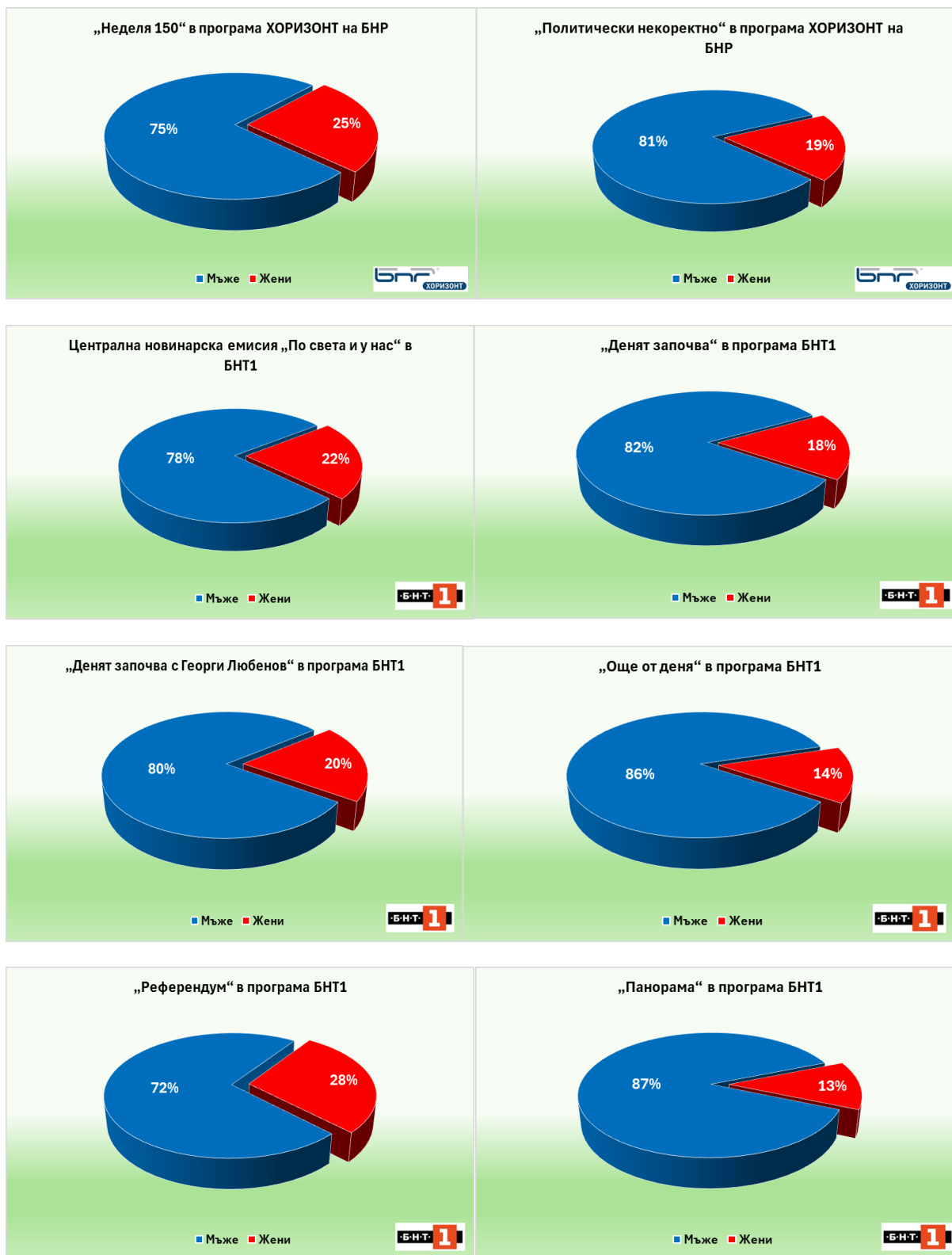
За БНР това са предаванията:

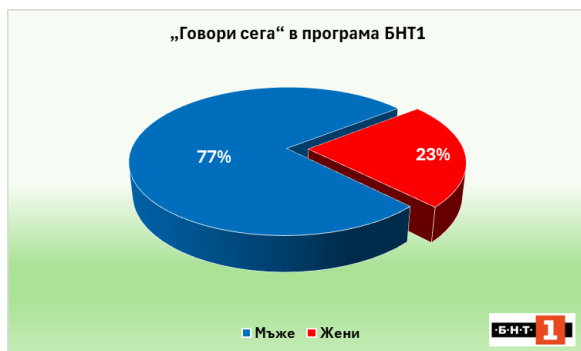
- Вечерен осведомителен бюлетин в 18 ч.
- сутрешното предаване „Преди всички“,
- обедното предаване „12 + 3“,
- обзорното предаване за деня „Нещо повече“,
- неделния обзор „Неделя 150“,
- „Политически некоректно“.

За БНТ това са предаванията:

- централни новини „По света и у нас“ в 20 ч.,
- сутрешното предаване „Денят започва“,
- уикенд изданието „Денят започва с Георги Любенов“,
- обзорът за деня „Още от деня“,
- „Референдум“,
- „Панорама“,
- „Говори сега“.







Министерството на образованието и науката (МОН) провежда държавната политика в областта на предучилищното и училищното образование, висшето образование и науката в съответствие с действащата нормативна уредба и следните стратегически документи: Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021 – 2030), Стратегия за развитие на висшето образование в Република България 2021 – 2030 г., Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България 2017 – 2030 година, Национална програма за развитие „България 2030“.

Стратегическите документи в областта на предучилищното и училищното образование, висшето образование и науката не създават предпоставки за разделение и неравнопоставеност на жените и мъжете. При изпълнението на тези документи МОН насърчава всички участници в процеса към зачитане и прилагане на принципа за равнопоставеност между половете и за подкрепа на равенството между половете в образованието.

При провеждането на държавната политика в областта на образованието и науката, насочена към осигуряване на образование и личностно развитие на всички деца и ученици, към насърчаване на иновациите, STEM обучение и дигитализация в образователните институции, квалификация на педагогическите специалисти, повишаване качеството на висшето образование и развитие на научния потенциал, МОН гарантира и осигурява пълно спазване на принципа за равнопоставеността на жените и мъжете, без допускане на неравенства, основани на пола.

Нормативната уредба в областта на научноизследователската и развойната дейност в Република България не допуска неравно третиране на основание пол в рамките на заетостта. В съответствие с приложимите изисквания за достъп до финансиране на научните организации и висшите училища в страната, същите са разработили и прилагат стратегии за насърчаване на равенството между жените и мъжете на всички организационни нива.

Министерството на образованието и науката регулярно информира висшите училища и научните организации за обученията от страна на Европейската комисия по отношение на спазването на равнопоставеността на половете при участието им в Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“ (2021 – 2027 г.). Планът за равенство на половете е задължителен елемент от критериите за допустимост за финансиране на научни изследвания по програмата „Хоризонт Европа“ от 2022 г. насам.

Представените тук статистически данни са за 2024 г., тъй като данните за 2025 г. от Националния статистически институт (НСИ) ще бъдат публикувани в края на 2026 г. (Научноизследователска и развойна дейност (НИРД) – 2025 година – предварителни данни – 30.10.2026 г.).

Персоналът по категории и пол, зает в НИРД по актуални данни на НСИ за 2024 г., е 26 472 души (в еквивалент на пълна заетост), което е с 4,2% повече в сравнение с 2023 г. (<https://www.nsi.bg/statistical-data/306/884>):

Категории	Общо	От тях жени	% заети жени (въз основа на данните от НСИ)
БРОЙ			
Общо	36 401	17 846	49,03
Изследователи	25 103	12 007	47,83
Друг персонал, зает с НИРД	11 298	5839	51,68
ЕКВИВАЛЕНТ НА ПЪЛНА ЗАЕТОСТ			
Общо	26 472	12 750	48,16
Изследователи	17 601	8032	45,63
Друг персонал, зает с НИРД	8871	4718	53,18

***27.02.2026**

Запазва се процентният дял на жените от общия брой персонал, като броят им (в еквивалент на пълна заетост) е нараснал на 12 750 души спрямо 12 360 през 2023 г. Запазва се тенденцията за относително равенство при жените и мъжете, занимаващи се с научноизследователска дейност.

Персоналът по области на науката и пол, зает в НИРД по актуални данни на НСИ за 2024 г. (<https://www.nsi.bg/statistical-data/306/881>), е разпределен по следния начин:

Области на науката	Общо	От тях жени	% заети жени (въз основа на данните от НСИ)
БРОЙ			
Общо	36 401	17 846	49,03
Естествени науки	6116	3301	53,97
Технически науки	13 866	4248	30,64
Медицински и здравни науки	8806	5911	67,12
Селскостопански и ветеринарни науки	2530	1409	55,69
Обществени науки	3185	1806	56,70
Хуманитарни науки и изкуства	1898	1171	61,70
ЕКВИВАЛЕНТ НА ПЪЛНА ЗАЕТОСТ			
Общо	26 472	12 750	48,16
Естествени науки	5280	2854	54,05
Технически науки	10576	3125	29,55
Медицински и здравни науки	5482	3733	68,10
Селскостопански и ветеринарни науки	2025	1156	57,10

Обществени науки	1860	1086	58,38
Хуманитарни науки и изкуства	1249	796	63,73

***27.02.2026**

По отношение на разпределението по области на науката и през 2024 г. се запазва относително равенство между двата пола, като при повечето области продължава да се наблюдава превес на жените (с изключение на технически науки – 29,55 % жени спрямо 31,36% за 2023 г. в еквивалент на пълна заетост).

Персоналът по степен на образование и пол, зает в научноизследователската и развойната дейност по актуални данни на НСИ за 2024 г. (<https://www.nsi.bg/statistical-data/306/880>), е разпределен по следния начин:

Степен на образование	Общо	От тях жени	% заети жени (въз основа на данните от НСИ)
БРОЙ			
Общо	36 401	17 846	49,03
Висше образование	31 461	15 969	50,76
от тях: доктори и доктори на науките	10 351	5660	54,68
Друго образование	4940	1877	38,00
ЕКВИВАЛЕНТ НА ПЪЛНА ЗАЕТОСТ			
Общо	26 472	12 750	48,16
Висше образование	22 547	11 173	49,55
от тях: доктори и доктори на науките	6290	3475	55,25
Друго образование	3925	1577	40,18

***27.02.2026**

При персонала, зает с НИРД с придобита ОНС „доктор“ и НС „доктор на науките“, се наблюдава леко покачване на общия брой – 10 351 души спрямо 10 326 през 2023 г., но се запазва и превесът на жените – 5660 души спрямо 5624 през 2023 г.

Данните на НСИ за 2024 г. за равнопоставеност между мъжете и жените в управлението на висшите училища и научните организации в проценти са съответно мъже – 46,4% и жени – 53,6% (<https://www.nsi.bg/statistical-data/428/1348>).

По мярката „Включване в учебните програми за ООП и ПП на компетентности, ориентирани към преодоляване на стереотипите по пол“ и индикатора „Включени компетентности“ МОН информира следното: Два от основните принципи на публикувания от МОН Проект на Концепция за промяна на учебните програми на промяната имат отношение към борбата с половите стереотипи: много по-силен акцент към формиране на граждански ценности и човешки добродетели, както и специален

акцент към социално-емоционалните умения. Тези принципи се залагат и при изготвянето на концепциите за обучение по отделните учебни предмети.

През октомври 2025 г. приключи обучението на учителите по гражданско образование по програмата „Европейско гражданско образование“. То беше организирано от Института за публична политика със съдействието на Министерството на образованието и науката. Във всяко обучение беше включена темата за културните идентичности, като част от нея са и проблемите за половите стереотипи и сексизма.

Дейностите, които **Министерството на младежта и спорта (ММС)** администрира, следват политиката за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в областта на младежта и спорта, придържайки се към ясно формулирания принцип на недопускане на дискриминация в Република България. Националната правна уредба и програмите, по които се осъществява политиката в областта на младежта и спорта, не допускат дискриминация, основана на какъвто и да е признак, включително основана на пол.

Програмите на ММС в областта на спорта за всички и спорта за учаци, реализирани през 2025 г., са разработени и се изпълняват в съответствие със стратегическите и оперативни цели, предвидени в Приоритет 1 „Образование и умения“ и Приоритет 12 „Здраве и спорт“ от Националната програма за развитие: България 2030, както и с изпълнението на мерките от Плана за действие за изпълнението на Националната програма за развитие: България 2030 през периода 2024-2026 г. По програмите са финансирани проекти на спорни организации, в които са включени различни форми на физическа активност и спорт – учебно-тренировъчна дейност, спортно-състезателна дейност и спортни занимания за деца, не практикуващи спорт, като се спазва принципът на равнопоставеност между двата пола.

В изпълнение на мярка „Насърчаване на равнопоставеността между двата пола чрез използването на различни образователни форми – учебно-тренировъчна дейност, спортно-състезателна дейност и спортни занимания за деца, непрактикуващи спорт“ са осигурени равни права за участие на двата пола в спортни занимания по различни видове спорт при недопускане на всякакъв вид дискриминация, основана на полов признак, при реализирането на следните програми:

Програма „Спорт за децата в свободното време“ - за начално обучение по предпочитан от децата вид спорт, реализирана в периода от 1 март до 31 декември 2025 г. Изпълнени са 139 одобрени проекта по 36 вида спорт в 52 населени места с общ брой участници – над 5 281 под ръководството на 238 спортни специалисти. Програмата е финансирана със средства от ММС в размер на 1 158 600 лева. Предоставена е възможност на децата да участват в спортни занимания два или три пъти седмично за период от 6 месеца и да практикуват безплатно избран от тях вид спорт.

Програма „Спорт за деца в риск“ - за провеждане на безплатни спортни занимания за деца в риск. Изпълнението на програмата през 2025 г. се изразява във финансовото подпомагане на 8 проекта на спортни клубове, провеждащи занимания с физически упражнения и спорт за деца в риск на териториален принцип. Обхванати са около 174 деца, от които 126 са идентифицирани като деца в риск, на които е предложена подходяща форма за включване в 1 160 безплатни спортни занимания и избор за практикуване на 6 вида спорт. Финансовите средства по сключените договори със спортните клубове за реализиране на одобрените проекти са в размер на 54 600 лева.

Програма „Децата и спортният клуб“ - за организиране и провеждане на детски спортни прояви и осигуряване участието на деца в тях. Реализирани са 40 проекта на спортни клубове по 24 вида спорт в 17 населени места с над 8 834 деца под ръководството

на спортни специалисти/треньори. Програмата е финансирана със средства от ММС в размер на 320 000 лева.

„Програма за развитие на спорта за хората с увреждания“ – програмата включва две отделни направления – „Спортивно-състезателна дейност на хора с увреждания“ и „Спорт в свободното време за хора с увреждания“. Програмата предостави възможност, освен на специализираните спортни федерации на хора с увреждания - Българска паралимпийска федерация, Спортна федерация на глухите в България, Федерация „Спорт за хора със зрителни увреждания“ и Федерация адаптирана физическа активност България, да бъдат финансово подпомогнати и други спортни федерации, развиващи спорта за хора с увреждания, а именно: Българска федерация по баскетбол, Българска федерация по канадска борба, Българска федерация по тенис, Българска федерация по конен спорт и Българска федерация по хокей на трева. Общо са одобрени 9 проекта и са сключени 9 договора и 7 допълнителни споразумения със спортни федерации по програмата.

По Направление I „Спортивно-състезателна дейност на хора с увреждания“ за 2025 г. от ММС са предоставени средства в размер на общо 1 912 808 (един милион деветстотин и дванадесет хиляди осемстотин и осем) лева. Проведени са 38 състезания от държавните спортни календари спортните федерации. Участие са взели 2 464 състезатели. Финансово е подпомогната подготовката на 218 изявени спортисти и техните 35 треньори и 15 длъжностни лица (лекари, рехабилитатори, психолози и др.), които през 2025 г. са реализирали участия на 28 състезания от международните спортни календари.

По Направление II „Спорт в свободното време за хора с увреждания“ за 2025 г. от ММС са предоставени средства в размер на 167 050 (сто шестдесет и седем хиляди и петдесет) лева. Спортните федерации са провели 2 924 спортни занимания по 11 различни вида спорт, като общият брой на участниците във всички групи е 283 лица с увреждания. Заниманията са проведени под ръководството на 40 спортни специалисти и помощен персонал в 9 населени места.

„Програма за развитие на спорта за всички“ и **„Програма за развитие на спорта за учащи“**. Програмите са обединени през 2025 г. в новата **„Програма за развитие на спорта за всички и спорта за учащи“** - за финансово подпомагане на дейността на спортни организации, развиващи спорта за всички, лицензирани многоспортови федерации, създадени по обединяващ принцип за практикуване на спорт за всички и спорт за учащи. Акцентът в програмата е създаване на предпоставки и условия за положителна промяна на съществуващата ниска и недостатъчна физическа активност на населението и нездравословния начин на живот чрез практикуването на физически упражнения и спорт. Програмата е финансирана със средства от ММС в размер на 1 744 312 лева.

За 2025 г. са сключени договори с 10 спортни федерации и са реализирани 143 прояви по над 58 вида спорт и спортни дисциплини с включени над 68 260 участници от държавния им спортен календар и 23 прояви от международния спортен календар с общо 552 участници.

Ученически игри за ученици от V до XII клас за учебната 2024/2025 г. - Министерството на младежта и спорта финансира организирането и провеждането на Ученическите игри за учениците от V до XII клас със средства в размер на 1 084 730 лв., предоставени на Българската асоциация спорт за учащи. Състезанията от Ученическите игри се проведеха в три възрастови групи - V-VII клас, VIII-X клас и XI-XII клас в 4 етапа по 8 вида спорт с участието на 85 000 ученици.

Ученическите игри за ученици с увреден слух, нарушено зрение, физически увреждания и увреждания на централната нервна система за учебната 2024/2025 г.

- За финансовото им обезпечаване ММС е предоставило общо 40 100 лв., от които 30 300 лв. е получила Българската паралимпийска федерация, а 9 800 лв. - Спортната федерация на глухите в България. Във финалните състезания от Ученическите игри за ученици от специалните училища са се включили общо 215 участници, от които 158-ма са участвали във финалите за ученици с увреден слух, а 57 – във финалите за ученици с нарушено зрение, физически увреждания и увреждания на централната нервна система.

ММС изпълнява дейности по мярка „Стимулиране на талантиливи деца“ чрез „Програма на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавните, общинските и частните училища“ без разграничаване на постигнатите резултати при двата пола. По програмата през 2025 г. са изготвени и приети от Министерски съвет 2 проекта на ПМС за осигуряване на средства в общ размер на 578 685 лв. за изплащане от ММС на стипендии и на еднократно финансово подпомагане на ученици от общинските и частните училища и на ученици от държавните спортни училища.

Министерството на транспорта и съобщенията предоставя информация от второстепенни разпоредители с бюджетни средства към министъра на транспорта и съобщенията за изпълнение на мерки по тази приоритетна област.

ДП Национална компания Железопътна инфраструктура (ДП НКЖИ). В Етичния кодекс на работниците и служителите в ДП НКЖИ са установени общофирмените ценности, морално - етични норми, принципи и стандарти за поведение на работещите в ДП НКЖИ. При осъществяване на трудовите права и задължения от страна на персонала в ДП НКЖИ, не се допуска пряка или непряка дискриминация основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожа, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време. При постъпил сигнал за нарушение на Етичния кодекс се прилага одобрената Процедура за наблюдение прилагането на Етичния кодекс на ДП НКЖИ, която включва механизъм за установяване, докладване на нарушенията и предприемане на последващи мерки.

Държавен авиационен оператор

- ✓ Оказване на помощ на жените от структурата-жертви на такива актове.
- ✓ Определяне на служители за координиране сигналите за насилие над жените и домашното насилие в структурата.
- ✓ Организиране на осведомителни кампании за определени форми на насилие срещу жени в уязвима ситуация (възрастни жени, жени с различна сексуална ориентация, с джендър идентификация, в неравностойно положение, млади жени и момичета, жертви на трафик).

„Летище София“ ЕАД. Борбата с насилието и осигуряването на защита и подкрепа за жертвите са съществени за изграждането на безопасна и уважителна работна среда. Предприятията трябва да прилагат ясни политики срещу всякакви форми на насилие и тормоз, да създават механизми за подаване на сигнали и да гарантират поверителност и защита на засегнатите лица.

Държавен авиационен оператор

- ✓ Забрана на актове на сексизъм и сексистко омразно говорене, вкл. подпомагане на евентуални жертви на такива актове от структурата.
- ✓ Определяне на правила на поведение за забраняване сексизма на работното място.
- ✓ Определяне на служители за изготвяне на обща политика за сексизма и половите стереотипи и за събиране на жалбите свързани със сексизма.

✓ Въвеждане на правила за превенция и борба със сексизма и по специално по отношение на:

- а) спорове и комуникация работно място;
- б) интернет и он-лайн сексистко говорене.

Преодоляването на стереотипите по пол и сексизма в различните сфери на обществения живот е важна предпоставка за равнопоставеност и социален напредък. Това изисква насърчаване на равни възможности в образованието, труда и общественото участие, както и активна работа за промяна на нагласите и предразсъдъците. Чрез образование, информираност и прилагане на политики за недискриминация се създава среда, в която всеки човек може да се развива според своите способности, а не според наложени роли и очаквания. Това допринася за по-справедливо и приобщаващо общество.

В изпълнение на мярка „Повишаване авторитета на съответните институции в системата на МВР, МО и службите за обществен ред и сигурност и насърчаване на повече жени да кандидатстват и постъпват в тях“ **Министерството на вътрешните работи (МВР)** информира за ежегодното организирано и провеждано турнир по стрелба „8-ми март“ за жени, служителки на МВР, МО и службите за сигурност.

От 05 до 07 март 2025 г. в Стрелбищен комплекс „Алфа-метал в с. Мичковци, община Габрово, от Главна дирекция „Жандармерия, специални операции и борба с тероризма“ (ГДЖСОБТ) – МВР е организиран и проведен турнир по стрелба с пистолет за жени – служители и военнослужещи от Министерството на отбраната, МВР и службите от сектор „Сигурност“.

Турнирът е организиран за осма поредна година, с участието на 61 представителки на силовите структури, в индивидуално и отборно състезание. Сформирани са 28 отбора.

Провеждането на турнира цели не само повишаване авторитета на институциите, но и насърчаване на повече млади момичета и жени да кандидатстват и постъпват на работа в службите от сектор „Сигурност“.

В изпълнение на мярка „Повишаване на знанията и уменията на курсантите в Академията на МВР относно равенството между половете, дискриминацията и различните форми на насилие, основано на пола, чрез осъществяване на обучителни дейности“ МВР информира следното:

Във всички правни дисциплини на АМВР, включително „Права на човека“, „Увод в полицейската психология“ и „Увод в криминалната психология“, в учебната документация са заложили материали, свързани с равенство между половете, защита от дискриминация и форми на насилие, основано на пола.

В курсовете „Права на детето“, „Разследване на престъпления с участието на малолетни и непълнолетни“ и „Специализирано изслушване на деца в риск и жертви на насилие“ участват инспектори от Детска педагогическа стая.

Служителите на МВР, обучени в курсове по теми, касаещи стереотипите при дискриминационните феномени, както и при насилието, основано на пола, са 246.

Министерството на отбраната (МО) предоставя информация по мярка „Повишаване авторитета на съответните институции в системата на МВР и МО и насърчаване на повече жени да кандидатстват и постъпват на работа в тях“, дейност „Организиране и провеждане на турнир по стрелба „8-ми март“ за жени, служителки на МВР, МО и службите за сигурност“. През 2025 г. МО организира като домакин турнира по стрелба с пистолет за жени военнослужещи и служители от МО, Министерство на

вътрешните работи (МВР) и службите за обществен ред и сигурност. В състезанието участие са взели 63 състезателки.

В изпълнение на мярка „Насърчаване на интегрирането на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете в МО.“, дейност „Поддържане на рубрика „РАВНОПОСТАВЕНОСТ” в електронната страница на МО за информиране относно националната и международна политика, документи и действия за насърчаване на равнопоставеността (ООН, ЕС, НАТО, ОССЕ и др.)“, МО докладва, че поддържа рубрика на български и английски език „Равнопоставеност”/„Gender” в електронната страница на МО, която се осъвременява с актуални документи по темата. МО провежда информационна политика през различни комуникационни канали и социални мрежи. Една от основните цели е да се поддържа балансираното представяне на жени и мъже военнослужещи при представянето и взаимодействието на МО, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия със средствата за масова информация.

Министерството на здравеопазването информира за правно регулирания недискриминационен принцип при предоставяне на здравна помощ. В Закона за здравето е регламентирано изискване на пациента да се оказва здравна помощ независимо от неговата възраст, пол, произход, език, национална, расова или политическа принадлежност, образование, убеждения, културно равнище, сексуална ориентация, лично, обществено или материално положение, увреждане, вид и причина за заболяването, прилага се принципа за равни възможности при осигуряване достъпа на всички лица до здравни услуги в зависимост от развитието и тежестта на състоянието, и при спазване на изискванията за своевременност, качество и непрекъснатост на диагностично-лечебния процес.

УНИЦЕФ България в изпълнение на мярката „Превенция на насилието и повишаване на обществената чувствителност“ планира национална кампания „Бъди до мен“.

През 2025 година УНИЦЕФ реализира кампанията „Бъди до мен“ съвместно с NOVA телевизия. Кампанията беше създадена в сътрудничество със сериала „Майките“ на NOVA телевизия, който разказва колко са важни подкрепящите семейни отношения и какви биха могли да бъдат последствията, когато те липсват. Кампанията допринесе за обществен дебат относно семейните отношения, ролята на родителите и необходимостта от навременна подкрепа, като индиректно адресира и стереотипи, свързани с ролята на майките и бащите в грижата за децата и насилието в обществото.

Кампанията „Бъди до мен“ достигна до **над 1 млн. потребители** в социалните мрежи. Генерирани са над **1,62 млн. гледания и импресии, както и над 51 000 ангажирания**, което показва силен интерес и активно взаимодействие с темата.

Уеб страница на кампанията: [Бъди до мен | UNICEF България](#)

Министерството на енергетиката насърчава равнопоставена организационна култура. Повишената информираност относно равнопоставеността между половете води и до подобрена организационна среда в министерството.

Българският енергиен холдинг ЕАД провежда мерки за спазване на етична работна среда, като повишава информираността на служителите и прилага етичния кодекс на холдинга.

В заключение е необходимо да се обърне внимание на дългосрочното провеждане на мерките, за което свидетелства изложената информация. Промяната на

съществуващите негативни стереотипи по пол в различните сфери на обществения живот е дълъг процес и засяга поколения наред. Това изисква осигуряването на продължителност и приемственост на изпълняваните утвърдени мерки по този приоритет. Обновяването на усилията с актуални мерки отразява промените в обществените обстоятелства и потребности във времето.

Обобщение: напредък, предизвикателства, препоръки

Представената в доклада информация показва, че са проведени редица мерки в подкрепа на пълноценното и равнопоставено участие на жените и мъжете във всички области на живота. Заложените мерки в Плана за равнопоставеност 2025-2026 се изпълняват последователно през 2025 г. Заложените индикатори са постигнати, а в някои случаи целевите им стойности са надхвърлени. Положително е също реализирането от институции и организации на дейности и инициативи, които не са предварително включени в Плана.

Представената информация и кратките обобщения в края на прегледа по всяка приоритетна област представят данни за ключови показатели за проследяване изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г., очертаващи напредъка, въздействието, предизвикателства и препоръки в изпълнението на целите. Изведени са положителни тенденции и предизвикателства по отношение на основни индикатори, заложиени в Стратегията.

Необходимо е да се подчертае, че кумулативният ефект от съчетаното изпълнение на мерки в петте приоритетни области благоприятства насърчаването на равнопоставеността във всяка една област и като цяло. Поради това резултатите в отделна приоритетна област следва да се разглеждат и в контекста на изпълняваните мерки по всички приоритети. Положително влияние оказва също продължителността на някои от мерките, изпълнявани в период отвъд времевата рамка на една година и на един план (например проект „Родители в заетост“). Това води до последователно изпълнение на фокусирани мерки в поредни години и планове за действие и натрупване на въздействие.

По приоритетна област „Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равен степен на икономическа независимост“ резултати от наблюдението на работната сила за 2025 година – годишни данни от НСИ показват:

- Делът на жените сред безработните лица е по-нисък от този на мъжете. През 2025 г. безработните лица са 106.9 хил., от които 59.3 хил. (55.5%) са мъже и 47.6 хил. (44.5%) - жени. Коефициентът на безработица е 3.5% (3.7% за мъжете и 3.3% за жените), като в сравнение с 2024 г. намалява с 0.7 процентни пункта.

- Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 и повече навършени години е 53.2% (59.3% за мъжете и 47.6% за жените).

- Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 64 навършени години е 70.9% (74.2% за мъжете и 67.5% за жените).

- Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 77.0%. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група е 80.6%, а при жените - 73.2%.

- Коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години е 71.2% (75.5% за мъжете и 67.0% за жените).

- Относителен дял на лицата на възраст 15 - 24 г., незаети и неучастващи в образование и обучение през 2025 г. е 11,5%, по пол - жени 12,3% и мъже 10,9%.

- Относителен дял на рано напусналите образование и обучение 8,6%, по пол – жени 9,4% и мъже 7,8%.

По данни за България от Индекса за равнопоставеност на жените и мъжете, издание 2025 г. на Европейския институт за равенство на половете, жените са 27% сред заетите в ИКТ сектора, което е над средното в ЕС (20%); жените са 36% сред завършилите висше образование в областта на STEM (наука, технологии, инженерство и математика), което е малко над средното за ЕС (34%).

Въпреки напредъка, остават като предизвикателства и препоръки за активни действия: повишаване участието на жените на пазара на труда, включително в професии в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (STEM) и преодоляване на стереотипите на „женски“ и „мъжки“ сектори и професии за противодействие на хоризонталното разделение по пол в заетостта, подобряване на качеството на работната сила жени и мъже, още мерки за балансиране на професионалния и личния живот с оглед намаляване на т.нар. „разлика в полагащите грижи“ по пол (care gap) в домакинския труд и за зависими членове.

По приоритетна област „Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите“ се отчита 11.5% разлика в заплащането по пол за 2024 г., за която последно има предварителни данни от НСИ, като бележи спад с 1.6 п.п. спрямо 2023 г. (13,1%) и пречупва тенденцията за нарастване, наблюдавана за 2022 и 2023 г. Разликата в заплащането по пол варира по икономически дейности, но като цяло се наблюдава намаляване, например със 7,3 п.п. за икономически дейности „Финансови и застрахователни дейности“ и „Добивна промишленост“.

През 2025 г. относителният дял на бедните е 21.2% от населението на страната, жени 22,0% 22.6% и мъже 20,4% 20.8% (под прага на бедността при линия на бедност общо за страната 866.67 лв. средномесечно на лице от домакинство). В сравнение с предходната, година размерът на линията на бедност нараства с 13.5%, а относителният дял на бедното население намалява с 0.5 процентни пункта, жени – с 0,6% и мъже – с 0,4%. През 2025 г. дялът на бедните сред заетите във възрастовата група 18 - 64 години намалява спрямо предходната година с 0.3 процентни пункта - до 11.8%, като при работещите на непълно работно време рискът за изпадане в бедност е приблизително три пъти по-висок от този при работещите на пълно работно време. Рискът от бедност сред работещите жени е с 2.2 процентни пункта по-нисък от този при мъжете. Сред едночленните домакинства рискът от бедност при жените е с 3.7 процентни пункта по-висок, отколкото при мъжете.

Предизвикателствата по отношение на разликата в заплащането и доходите по пол продължават да стоят пред политиката за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Необходими са целенасочени усилия за промяна на факторите, обуславящи разликата в заплащането по пол. Например насърчаване на икономическата активност и участието на пазара на труда, като основен фактор, увеличаващ риска за попадане в групата на бедните за преобладаващата част от населението. Целенасочени мерки за премахване на трудности пред кариерното развитие на жените, на хоризонталното и вертикално разделение по пол в заетостта. Подобряване на образователната структура на населението, което влияе върху риска от бедност; с нарастване на образователното равнище относителният дял на бедните сред работещите намалява в пъти. Приличане на инвестиции за противодействие на фактора местоживееене. Борба със стереотипи за преодоляване на обусловен по пол избор на образование и професия и на традиционните роли в семейството. В тази връзка е развиването на услугите за деца и зависими лица. Уеднаквяването на изискуемата възраст и осигурителен стаж за отпускане на пенсия на жените и мъжете и ежегодното осъвременяване размера на пенсиите също оказват положително въздействие, защото

доходите от пенсии (и от останалите социални трансфери - обезщетения, социални и семейни помощи и добавки) доказано има съществено значение за редуциране на риска от бедност. Подобряване на информираността и прозрачност в заплащането, вкл. ролята на колективните трудови договори. Във връзка с това се очаква положително въздействието за намаляне на разликата в заплащането по пол след предстоящото въвеждане в националното законодателство на разпоредбите на Директива (ЕС) 2023/970 на ЕП и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. През 2025 г. е изготвен законопроект за транспониране на директивата от междуведомствена работна група, сформирана със заповед на министъра на труда и социалната политика.

По приоритетна област „Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете във вземането на решения“ въпреки оставащите предизвикателства, изпълнението на различните мерки в тази приоритетна област води до подобрения. Например, по данни за България от Индекса за равнопоставеност на жените и мъжете, издание 2025 г., на Европейския институт за равенство на половете жените са 40% сред лицата на мениджърски позиции, което е над средното за ЕС (35%) (по данни на Евростат, 2024 г.). Данните за дела на жените на управленски позиции сочат нарастване на относителният дял на жените членове на бордове на 18,3% за 2023 г. спрямо 14,8% за 2022 г. и слабо намаляване на дела на жени директори 19,3% за 2023 г. спрямо 22,0% за 2022 г. Към края на 2023 г., за която последно са представени данни, относителният дял на местата в общинските съвети, заемани от жени е 27,5%. Към края на 2025 г. относителният дял на депутатските места, заемани от жени е 25,0% спрямо 21,7% през 2024 г. и относителният дял на местата, заемани от жени в националните правителства е 27,8%.

Предизвикателството вертикално разделение в заетостта („стъклен таван“) във всички сфери на живота – политика, икономика, култура и т.н. възпрепятства равнопоставеното участие на жените в процесите на вземане на решения. Прилаганите мерки за преодоляването на този феномен са повечето от посочени по-горе за приоритетните области относно насърчаване на равнопоставеността на пазара на труда и равенство по пол в заплащането. Тези мерки се очаква да бъдат допълнени с предстоящото транспониране в националното законодателство на разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и свързаните с това мерки. Необходимо е също да продължат мерките, насочени към повишаване на образованието, професионалната квалификация и кариерното израстване, прилагане на прозрачни и обективни критерии при подбор, информационно осветляване на значението на балансираното участие на жените и мъжете на ръководни позиции и за нарастване на чувствителността по темата, създаване на подкрепящи условия чрез законодателни промени, обмен на опит и практики, др.

По приоритетна област „Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите“ като едни от важните постижения може да се отчетат приетият от Министерския съвет на 19 ноември 2025 г. Национален координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие, съгласно чл. 6г, ал. 2 от ЗЗДН, и последвалите предприети мерки от отговорните институции за неговото изпълнение. През 2025 г. са открити нови Регионални центрове за консултиране. Обезпечена е навременна и адекватна защита чрез осигуряване на безплатна правна помощ на пострадалите от домашно насилие. Мобилното приложение „Помогни ми“, разработено от Националното бюро за правна помощ по проект на Норвежкия финансов механизъм, през 2025 г. е инсталирано от 771 бр. потребители и е ползвано 2759 пъти. В процес на

изпълнение е Национална програма за превенция и защита от домашно насилие 2024-2026, в която са включени дейности и мерки за изпълнение от компетентните органи, насочени към повишаване информираността, чувствителността и експертизата на органите на съдебната власт и органите на МВР по проблемите на домашното насилие, чувствителността на българското общество/заинтересованите страни по проблемите на домашното насилие; осигуряване на по-добра защита на пострадалите лица и предоставяне на по-качествени услуги за пострадалите и извършителите на домашно насилие. Поддържа се Национална телефонна линия за пострадали от домашно насилие с цел осигуряване на денонощен безплатен достъп за консултиране и насочване на лица, пострадали от насилие или в риск. Финансирани са множество дейности в областта на превенцията и противодействието на домашното насилие чрез финансова подкрепа на проекти на граждански организации. Нараства броят и обхватът на социални услуги, делегирани от държавата дейности. ДАЗД мониторира случаите на насилие над деца и прилага Координационен механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца, жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция. Текущо се провеждат обучения и обмяна на опит за надграждане на знанията и уменията на служители от различни институции, ангажирани с темата. Работи се за подобряване на информираността, повишаване на сензитивността и преодоляване на negliжиране на проблема в обществото.

Въпреки нарастващото внимание, което се отделя на темата, разпространеното насилие в различните му форми и социални групи продължава да бъде сериозно предизвикателство. Тревожно е нарастването на кибер насилието. Фактори, като например липса на икономическа независимост, здравословно състояние, принадлежност към малцинствена група, ранни бракове и раждания, др. може допълнително да утежнят уязвимостта на жените и момичетата. Прилаганите многосекторни мерки в тази приоритетна област, мултидисциплинарен подход и координирано междуинституционално сътрудничество, адекватни социални услуги следва да продължат още по-настойчиво и да бъдат оптимизирани за утвърждаване на по-ефективни практики.

Очаква се положително въздействие в тази област с оглед транспониране на Директива (ЕС) 2024/1385 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 година относно борбата с насилието над жени и домашното насилие, чиито краен срок за въвеждане в българското законодателство 14.06.2027 г. Работата по изготвянето на предложение за законодателни промени продължава. Директива цели ефективно противодействие на насилието над жени и домашното насилие в целия Съюз посредством тяхното криминализиране и санкциониране; засилване на защитата и подкрепата на жертвите, включително от сексуален тормоз на работното място; осигуряване на по-добър достъп на пострадалите до правосъдие; подобряване на координацията и сътрудничеството между полицията, съдебната власт, службите за подкрепа и други служби, които влизат в контакт с жертвите (като здравни и социални служители).

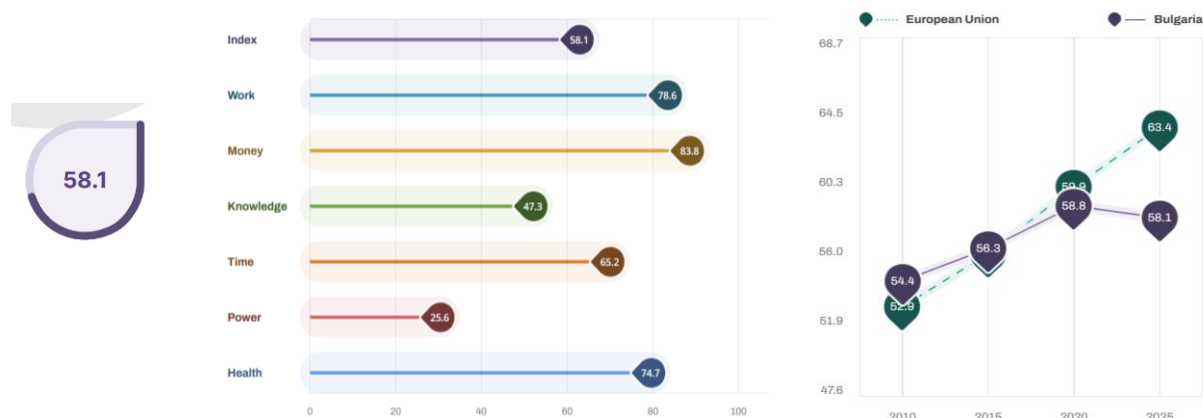
По приоритетна област „Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и сексизма“ се провеждат множество дейности, включително мерките по другите приоритетни области допринасят за положителното въздействие върху разрушаването на стереотипните нагласи. Със значимо обществено влияние са провежданите фокусирани наблюдения за участието на жените и мъжете в съдържанието на двата обществени доставчика на медийни услуги - телевизия и радио - предизборните наблюдения за участието на мъжете и жените в новините и актуалните предавания, и в рекламното съдържание. Основен елемент от провежданите информационни кампании от редица институции и организации е премахването на стереотипи, които се явяват

предпоставка за неравното третиране на жените и момичетата. Чрез дейностите в областта на културата и спорта също се насърчава равнопоставеността по пол. Въпреки дългосрочните и разнообразни мерки, предизвикателствата пред промяната на съществуващите негативни стереотипи по пол в различните сфери на обществения живот остават. Необходими са продължителност и приемственост на утвърдените мерки, едновременно с това и обновяването им в отговор на предизвикателствата от динамичните промени в обществената среда и потребности, например дигитализацията, климатичните промени, многообразието и социалното приобщаване, образованието, пазара на труда, икономиката, демокрацията, т.н.

Индекс за равенство между половете 2025г.

Индексът е разработен от Европейският институт за равенство между половете (EIGE), като уникален статистически инструмент за измерване на напредъка по отношение на равенството между половете в държавите членки и Европейския съюз като цяло. Този комбиниран показател измерва равенството в 6 области (домейни): „Работа“, „Пари“, „Знание“, „Време“, „Власт“ и „Здраве“, които се оценяват от 1 до 100 точки (100 точки – пълно равенство).

Конференцията за оповестяване на новото издание на Индекса за равенство между половете 2025 г. се проведе на 2 декември 2025 г. в Брюксел и онлайн. Повече информация за последните резултати от Индекса, в т.ч. представянето на държавите-членки, може да бъде намерена на интернет страницата на ЕИРП <https://eige.europa.eu/>.



<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2025-sharper-data-changing-world>.

Въпреки напредъка в цяла Европа, пълното равенство между половете остава поне на 50 години разстояние, според Индекса за равенство между половете на EIGE за 2025 г., който въвежда нови показатели и обновен темп на промяна.

За това последно издание 2025 г. Индексът е претърпял първото си основно подобрене от 2013 г. насам, когато е публикуван за първи път. През 2025 г. индексът е претърпял цялостен преглед, за да се засили съответствието му с настоящите приоритети на политиката на ЕС, да се интегрират нови данни и да се актуализира методологията му. Вземайки предвид възникващите проблеми в постоянно променящия се контекст, политическите приоритети се променят. Това включва актуализирани показатели и нови източници на данни, както и по-силен фокус върху индивидуалните (не само домакинските) данни в „Пари и време“. Това означава, че Индексът предлага по-ясно отразяване на днешните неравенства между половете.

Преработеният индекс за 2025 г. отваря нова глава, задавайки нова базова линия за равенство между половете, която вече не е сравнима с предишните оценки на индекса. С обновена структура и нови източници на данни, индексът продължава да проследява шестте ключови измерения, определящи нашето ежедневие: работа, пари, знания, време, власт и здраве. Освен това той запазва две критични области, които обхващат всички области: насилие и пресичащи се неравенства. Въз основа на 27 внимателно подбрани показателя, Индексът за равенство между половете за 2025 г. е в съответствие с основните политики на ЕС за равенство между половете и отговаря директно на нуждите на политиките. Той предлага мощен инструмент за изследване и сравняване на това как неравенствата влияят на живота ни на работното място, у дома или в обществения живот, и за стимулиране на действия за по-равнопоставена Европа.

Включването на нови данни за половете стереотипи в ЕС придава ново измерение на Индекса за равенство между половете. Данните показват колко дълбоко вкоренени полови норми продължават да влияят на ежедневието, изборите и възможностите ни. Мъжете все още са широко възприемани като изхранващи семействата си и лидери, докато жените се сблъскват с фини, но всеобхватни предразсъдъци, които засягат тяхната увереност, амбиция и безопасност. Въпреки че нагласите се променят бавно, премахването на половете стереотипи е от основно значение за истинското равенство.

България получава 58,1 точки от 100 в Индекса за равенство между половете на EIGE за 2025 г. и заема 17-то място в ЕС. Този резултат се дължи главно на ниското класиране в областта на здравеопазването (26-то място) и в областта на знанието (24-то място). Оценката на Индекса за равенство между половете се е увеличила с 1,8 точки от 2015 г. насам, докато е намаляла с 0,7 точки от 2020 г. насам. Областта на парите се е подобрила най-много през последното десетилетие.

Най-добро представяне. България има най-добро представяне в областта на парите, като отбелязва 83,8 точки и се нарежда на 2-ро място в ЕС. Резултатът в областта на парите се дължи главно на икономическата ситуация, която е 83,4 точки (1-во място в ЕС). Същото е и в областта на работата, където България заема 2-ро място в ЕС с резултат от 78,6.

Най-голямо място за подобрение. България регистрира най-нисък резултат в областта на властта с 25,6 точки (19-то място в ЕС). Въпреки това, България е на 26-то място в областта на здравето (74,7 точки). Това е 26-то място за тази област в ЕС. България заема 26-то място по здравно поведение и 19-то място по здравословно състояние.

Най-голямо подобрение. Най-голямото подобрение от 2020 г. насам се наблюдава в областта на парите, която е нараснала с 1,8 точки. Това е резултат от увеличение от 3,1 точки в поддомейна на икономическата ситуация.

Крчка назад. От 2020 г. насам България е регистрирала крачка назад в областта на знанието (-2,2 точки), работата (-1,2 точки) и властта (-1,2 точки).

Констатация от Индекс 2025 е, че България се подобрява в равенството между половете с течение на времето, но през последните няколко години се представя по-ниско от ЕС. Оценките показват нарастващо отдалечаване от средното за ЕС, което е 63.4 от 100 (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/BG>).

Изследването на полови стереотипи 2025 показва за България преобладаващото мнение, че майката трябва да си стои вкъщи, докато мъжете трябва да дават приоритет на работата си. В България около три от пет жени и почти двама от трима мъже смятат, че ако услугите за гледане на деца не са налични, майките трябва да си стоят вкъщи с децата, а бащите трябва да дават приоритет на работата си. Равенството при споделянето на родителския отпуск не влияе на семейното благополучие. Повече от една от четири жени не е убедена, че споделянето на родителския отпуск по равно е добро за

семейството. Един от трима мъже чувства същото. Мъжете са по-амбициозни от жените в политиката. Трина от четирима мъже смятат, че са по-амбициозни от жените в политиката. Малко под две от три жени споделят това мнение (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/gender-stereotypes/country/BG>).

Въпреки обективно установения напредък на равнопоставеността на жените и мъжете в България, остават редица предизвикателства, а се появяват и нови такива, в националните приоритетни области, както е видно и чрез Индекс 2025. България продължава да прилага последователна и координирана политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота и да провежда мерки за подобряване на представянето си.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разработването и провеждането на политики е основна функция на държавното управление и осигурява нормалното функциониране и развитие на държавата.

През годините в България постепенно е изградена правна, институционална и стратегическа рамка на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, формиран е управленски, експертен и координационен капацитет. Целта на провеждането на последователна политика е насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота.

Държавната политика по равнопоставеност има хоризонтален характер и обединява действията на централните и териториалните органи на изпълнителната власт на всички нива. Тя е съобразена с националната специфика и произтичащите ангажименти от международните договори, по които България е страна. Провеждането на държавната политика в областта на равните възможности и равното третиране на всички граждани на територията на Република България е съвместно дело и отговорност. То изисква общи и съгласувани действия на всички отговорни институции в партньорство с бизнеса, гражданските организации, социалните партньори, академичната общност. Свидетелство за тяхната ангажираност по темата за равнопоставеността на жените и мъжете са представената информация в настоящия доклад.

Провежданата в България държавна политика по равнопоставеност на жените и мъжете и овластяване на жените и момичетата е последователна и отбелязва напредък. Видими са също оставащите предизвикателства в тази област. Социално-икономическите реалности засилват важността на някои от тях, други се изместват на заден план, пораждат се също нови. Това изисква адаптивни нормативни регламентации, адекватни мерки и практики. Република България провежда такива, съобразени с националните специфики и законодателство, както и с ангажиментите по международни договори, по които е страна.

В България са създадени правови гаранции за равнопоставеност на жените и мъжете, които се съдържат в действащото българско законодателство – Конституцията на Република България, кодекси и закони. Националното законодателство третира еднакво жените и мъжете във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения и така гарантира тяхната равнопоставеност. Принципът за недопускане на дискриминация е хоризонтален и се съдържа във всички нормативни актове, имащи отношение по темата.

Приемането на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (Обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г., ЗРЖМ), който създава нормативна рамка за координираното, провеждане на политиката, е доказателство за надграждане на съществуващите правовите гаранции за равнопоставеност и равно третиране на жените и мъжете в действащото българско законодателство.

Стратегическата цел е постигането на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България, чрез прилагане на единна, последователна и устойчива държавна политика. За изпълнението тази цел, заложена в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г., ще продължи провеждането на съгласувана и адаптивна към промените политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, съсредоточена върху петте приоритетни области:

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

Постигнатият напредък и оставащите предизвикателства пред политиката, по които България ще работи през следващите години, са свързани с тези приоритетни области.

Равнопоставеността на жените и мъжете е важна за постигане на националните цели за по-високи икономически растеж и равнища на заетост, намаляване на бедността, насърчаване на равните възможности, социално сближаване и др. Интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички политики е необходимо условие и гаранция за добро управление, социална справедливост, устойчиво и приобщаващо общество.

Секретариатът на НСРЖМ изказва благодарност на представителите на всички институции и организации членове на НСРЖМ, на националните и областни координатори по равнопоставеност на жените и мъжете, на колегите от МТСП, за ползотворното сътрудничество през 2025 г., като изразява увереност, че то ще продължи през следващите години.

Информация и данни, предоставени от Националния статистически институт

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ НАБЛЮДЕНИЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА ПРЕЗ 2025 ГОДИНА

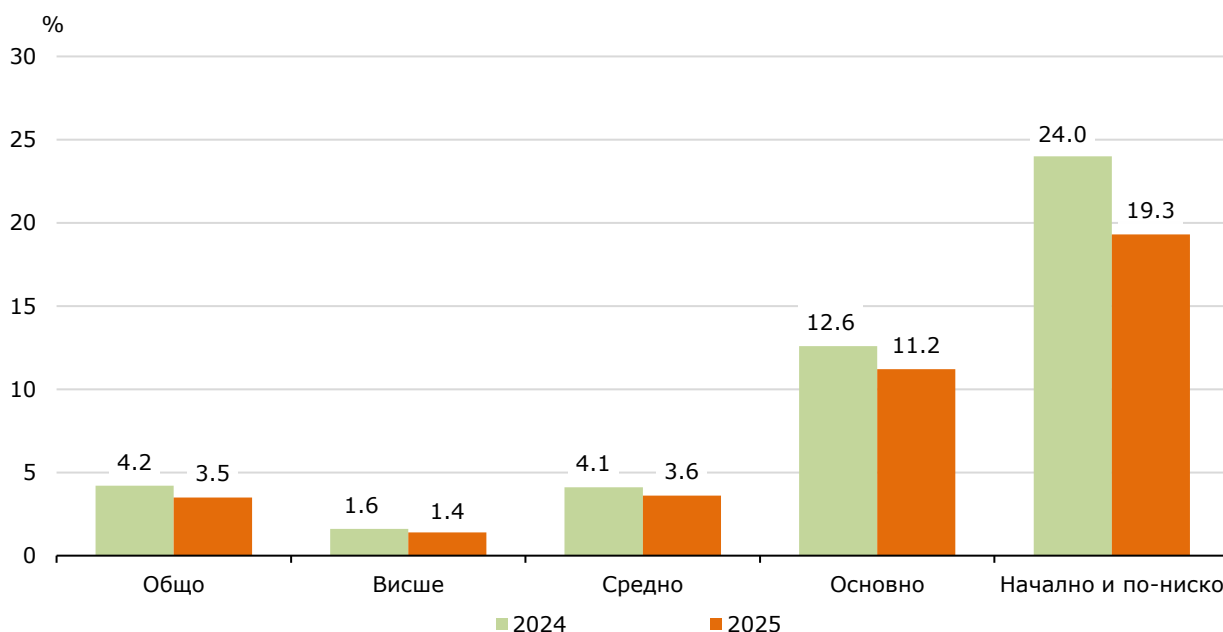
Наблюдението на работната сила във всички държави - членки на ЕС, включително и в България, се провежда в съответствие с изискванията на Регламент (ЕС) 2019/1700 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на обща рамка за европейската статистика за лицата и домакинствата, основана на индивидуални данни, събрани чрез извадки, и свързаните с него прилагащи регламенти на Европейската комисия в областта на статистиката на работната сила.

През 2025 г. **безработните лица** са 106.9 хил., от които 59.3 хил. (55.5%) са мъже и 47.6 хил. (44.5%) - жени.

Коефициентът на безработица е 3.5% (3.7% за мъжете и 3.3% за жените), като в сравнение с 2024 г. намалява с 0.7 процентни пункта.

От всички безработни 16.0% са с висше образование, 53.4% - със средно, и 30.6% - с основно или по-ниско образование. Коефициентите на безработица по степени на образование са съответно 1.4% за висше образование, 3.6% за средно образование и 12.5% за основно и по-ниско образование.

Фиг. 1. Коефициенти на безработица по степени на образование през 2024 и 2025 година



Коефициентът на безработица за възрастовата група 15 - 29 навършени години е 7.7%.

Относителният дял на **продължително безработните лица** от всички безработни е 42.4%, а **коефициентът на продължителна безработица** - 1.5% (1.6% за мъжете и 1.4% за жените).

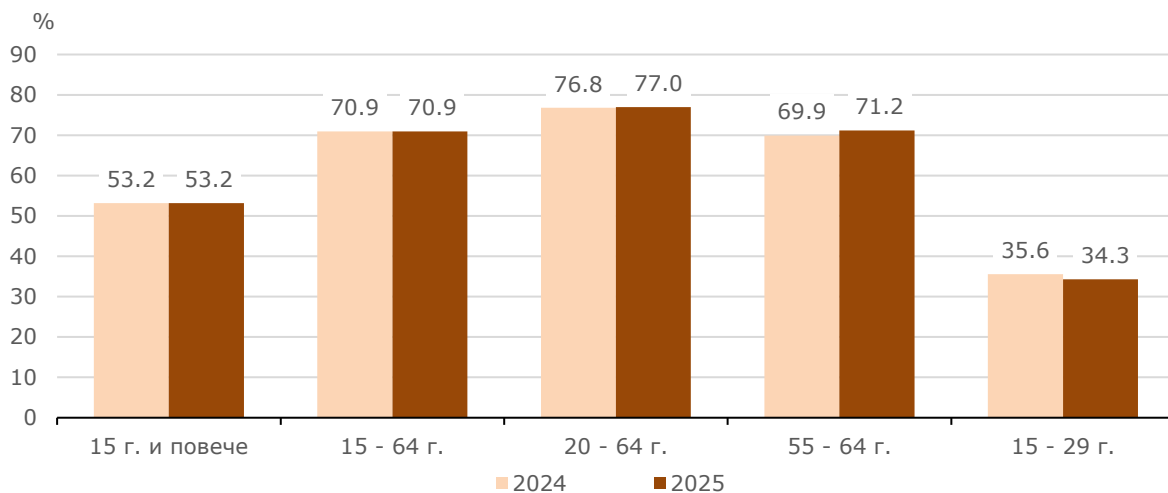
През 2025 г. общият брой на **заетите лица** е 2 930.1 хил., от които 1 552.4 хил. (53.0%) са мъже и 1 377.7 хил. (47.0%) са жени. **Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 и повече навършени години** е 53.2% (59.3% за мъжете и 47.6% за жените).

В сектора на услугите работят 2 003.0 хил. души, или 68.4% от заетите, в индустрията - 787.2 хил. (26.9%), а в селското, горското и рибното стопанство - 139.9 хил. (4.8%).

По статус в заетостта заетите лица се разпределят по следния начин: 5.6% (165.3 хил.) са работодатели, 7.1% (209.1 хил.) - самостоятелно заети без наети, 86.9% (2 546.7 хил.) - наети, и 0.3% (9.1 хил.) - неплатени семейни работници. От общия брой на наетите 1 888.7 хил. (74.2%) работят в частния сектор, а 658.1 хил. (25.8%) - в общественя.

Заетите лица на възраст 15 - 64 навършени години са 2 809.3 хиляди. **Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група** е 70.9% (74.2% за мъжете и 67.5% за жените).

Фиг. 2. Коефициенти на заетост по възрастови групи през 2024 и 2025 година



Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 77.0%. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група е 80.6%, а при жените - 73.2%.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години е 71.2% (75.5% за мъжете и 67.0% за жените).

През 2025 г. **икономически активните лица на възраст 15 - 64 навършени години** са 2 913.8 хил., или 73.5% от населението на същата възраст. В сравнение с 2024 г. **коефициентът на икономическа активност** намалява с 0.5 процентни пункта.

Икономически неактивните лица на възраст 15 - 64 навършени години са 1 049.9 хил., от които 460.6 хил. са мъже и 589.3 хил. са жени. **Коефициентът на икономическа неактивност (15 - 64 навършени години)** е 26.5% - съответно 23.0% за мъжете и 30.1% за жените.

Броят на **обезкуражените на възраст 15 - 64 навършени години** е 16.5 хил., или 1.6% от всички икономически неактивни лица в същата възрастова група.

Относителният дял на **рано напусналите образование и обучение от населението на възраст 18 - 24 навършени години** е 8.6%.

Относителният дял на лицата с **висше образование от населението на възраст 25 - 34 навършени години** е 41.2%.

Относителният дял на **незаетите и неучастващи в образование и обучение от населението на възраст 15 - 29 навършени години** е 13.8%.

Методологични бележки

Наблюдението на работната сила е извадково и се провежда непрекъснато, като осигурява тримесечни и годишни данни за икономическата активност на населението на 15 и повече навършени години. Изследването обхваща обикновените домакинства

в страната. Домакинствата, участващи в наблюдението, са подбрани на случаен принцип и се анкетираат чрез лично интервю.

Наблюдаван период - характеристиките на всяко анкетирано лице се отнасят за състоянието му през определена календарна седмица (от понеделник до неделя).

Икономически активното население (работната сила) включва всички заети и безработни лица.

Заети са лицата на възраст 15 - 89 навършени години, които през наблюдавания период:

- извършват работа дори за един час, за което получават работна заплата или друг доход;

- не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради годишен отпуск, болест, отпуск при раждане и отглеждане на малко дете до навършване на 2-годишна възраст, гъвкав график на работното време, участие в обучение, свързано с работата, както и поради друго отсъствие, ако продължителността му е 3 месеца или по-малко.

Безработни са лицата на възраст 15 - 74 навършени години, които:

- нямат работа през наблюдавания период;

- активно търсят работа през период от четири седмици, вкл. наблюдаваната, или вече са намерили работа, която очакват да започнат до три месеца след края на наблюдавания период;

- имат възможност да започнат работа до две седмици след края на наблюдавания период.

Продължително безработни са лицата, които са безработни от една или повече години.

Икономически неактивни (лица извън работната сила) са лицата на възраст 15 и повече навършени години, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период, вкл. всички лица на възраст 90 и повече навършени години.

Обезкуражени са лицата извън работната сила на възраст 15 - 74 навършени години, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото предполагат, че няма да намерят подходяща работа.

Коефициент на икономическа активност - относителен дял на икономически активното население (работната сила) от общото население (в съответната група).

Коефициент на заетост - относителен дял на заетите лица от общото население (в съответната група).

Коефициент на безработица - относителният дял на безработните лица от икономически активното население.

Коефициент на продължителна безработица - относителният дял на продължително безработните лица от икономически активното население.

Коефициент на неактивност - относителният дял на икономически неактивните лица от населението (в съответната група).

Рано напуснали образование и обучение са лицата на възраст 18 - 24 навършени години, завършили най-много основно образование и неучастващи в образование и обучение през последните четири седмици, предхождащи наблюдението.

Незаети и неучастващи в образование и обучение са лицата, които не са заети през наблюдавания период (т.е. са безработни или икономически неактивни) и същевременно не участват във формално или неформално образование и обучение през последните четири седмици, предхождащи наблюдението.

Годишните данни са осреднени стойности от четирите тримесечия на съответната година.

Поради направените закръгляния в някои случаи общите данни могат да се различават незначително от сумата на отделните групи, включващи се в тях.

По-подробни данни от Наблюдението на работната сила могат да се намерят на сайта на НСИ - www.nsi.bg, раздел „Пазар на труда“, [Наблюдение на работната сила и в Информационната система ИНФОСТАТ](#).

Таблица 1

**Основни показатели за икономическа активност на населението през
2024 и 2025 година**

	2024	2025	Прираст (2025 спрямо 2024)
Общо			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	74.0	73.5	-0.5
Заети лица - общо - хиляди	2932.9	2930.1	-2.8
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	2820.8	2809.3	-11.5
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	102.9	101.1	-1.8
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	307.6	301.5	-6.1
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	2812.0	2800.3	-11.7
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	628.8	643.1	14.3
Коефициент на заетост - %	53.2	53.2	0.0
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	70.9	70.9	0.0
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	17.3	16.6	-0.7
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	35.6	34.3	-1.3
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	76.8	77.0	0.2
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	69.9	71.2	1.3
Безработни лица - общо - хиляди	127.4	106.9	-20.5
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	124.8	104.5	-20.3
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	14.5	15.3	0.8
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	25.7	25.2	-0.5
Коефициент на безработица - %	4.2	3.5	-0.7
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.2	3.6	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	12.3	13.1	0.8
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	7.7	7.7	0.0
Коефициент на продължителна безработица - %	2.1	1.5	-0.6
Обезкуражени лица - общо - хиляди	24.2	17.4	-6.8
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	23.2	16.5	-6.7

Таблица 1

**Основни показатели за икономическа активност на населението през
2024 и 2025 година**

(Продължение)

	2024	2025	Прираст (2025 спрямо 2024)
Мъже			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	77.6	77.0	-0.6
Заети лица - общо - хиляди	1554.1	1552.4	-1.7
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1490.4	1487.9	-2.5
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	63.3	61.9	-1.4
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	174.1	171.5	-2.6
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1485.0	1482.4	-2.6
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	320.6	330.8	10.2
Коефициент на заетост - %	59.4	59.3	-0.1
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	74.1	74.2	0.1
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	20.7	19.7	-1.0
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	39.2	37.9	-1.3
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	80.3	80.6	0.3
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	73.8	75.5	1.7
Безработни лица - общо - хиляди	71.4	59.3	-12.1
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	69.8	57.8	-12.0
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	9.2	10.0	0.8
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	15.5	15.5	0.0
Коефициент на безработица - %	4.4	3.7	-0.7
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.5	3.7	-0.8
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	12.8	14.0	1.2
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	8.2	8.3	0.1
Коефициент на продължителна безработица - %	2.2	1.6	-0.6
Обезкуражени лица - общо - хиляди	14.0	10.6	-3.4
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	13.5	10.2	-3.3

Таблица 1

**Основни показатели за икономическа активност на населението през
2024 и 2025 година**

(Продължение и край)

	2024	2025	Прираст (2025 спрямо 2024)
Жени			
Коефициент на икономическа активност (15 - 64 години) - %	70.4	69.9	-0.5
Заети лица - общо - хиляди	1378.7	1377.7	-1.0
Заети лица на 15 - 64 години - хиляди	1330.4	1321.4	-9.0
Заети лица на 15 - 24 години - хиляди	39.6	39.2	-0.4
Заети лица на 15 - 29 години - хиляди	133.5	130.0	-3.5
Заети лица на 20 - 64 години - хиляди	1327.0	1317.9	-9.1
Заети лица на 55 - 64 години - хиляди	308.2	312.3	4.1
Коефициент на заетост - %	47.6	47.6	0.0
Коефициент на заетост (15 - 64 години) - %	67.6	67.5	-0.1
Коефициент на заетост (15 - 24 години) - %	13.7	13.2	-0.5
Коефициент на заетост (15 - 29 години) - %	31.8	30.4	-1.4
Коефициент на заетост (20 - 64 години) - %	73.1	73.2	0.1
Коефициент на заетост (55 - 64 години) - %	66.2	67.0	0.8
Безработни лица - общо - хиляди	56.1	47.6	-8.5
Безработни лица на 15 - 64 години - хиляди	55.0	46.6	-8.4
Безработни лица на 15 - 24 години - хиляди	5.2	5.2	0.0
Безработни лица на 15 - 29 години - хиляди	10.2	9.7	-0.5
Коефициент на безработица - %	3.9	3.3	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 64 години) - %	4.0	3.4	-0.6
Коефициент на безработица (15 - 24 години) - %	11.7	11.8	0.1
Коефициент на безработица (15 - 29 години) - %	7.1	7.0	-0.1
Коефициент на продължителна безработица - %	2.1	1.4	-0.7
Обезкуражени лица - общо - хиляди	10.2	6.8	-3.4
Обезкуражени лица на 15 - 64 години - хиляди	9.8	6.4	-3.4

ИНДИКАТОРИ ЗА БЕДНОСТ И СОЦИАЛНО ВКЛЮЧВАНЕ ПРЕЗ 2025 ГОДИНА

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 (SILC)“.

Оценка на бедността

През 2025 г. линията на бедност общо за страната е 866.67 лв. средномесечно на лице от домакинство. При този размер на линията под прага на бедност са били 1 368.7 хил. лица, или 21.2% от населението на страната.

1. Основни индикатори за бедност

Индикатори	2021	2022	2023	2024	2025
Линия на бедност - средномесечен размер - лв.	504.33	525.92	637.92	763.83	866.67
Лица под линията на бедност - хил.	1532	1572	1326	1401	1369
Относителен дял на бедните - % от населението	22.1	22.9	20.6	21.7	21.2
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери - % от населението	44.3	44.2	45.3	46.1	45.4
Относителен дял на бедните преди получаването на социалните трансфери, с включени пенсии - % от населението	31.5	30.3	28.5	30.0	29.0
Отношение между доходите на най-бедните и най-богатите 20% от населението (S80/20)	7.4	7.3	6.6	7.0	7.0
Коефициент на Джини ⁸	39.7	38.4	37.2	38.4	37.7

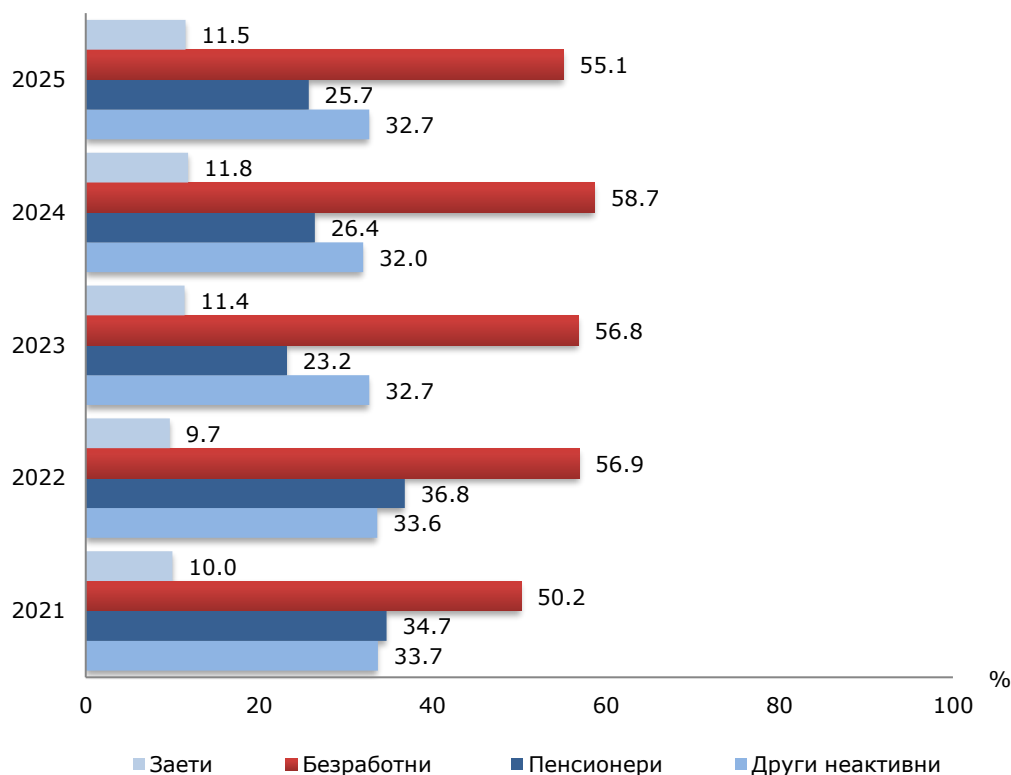
В сравнение с предходната, година размерът на линията на бедност нараства с 13.5%, а относителният дял на бедното население намалява с 0.5 процентни пункта (виж табл. 1).

Системата за социална защита има съществено значение за редуциране на бедността. Данните за 2025 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 21.2 до 29.0%, или със 7.8 процентни пункта. Съответно при изключване на пенсиите и останалите социални трансфери равнището на бедност нараства до 45.4%, или с 24.2 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 (виж фиг. 1). За целия период на наблюдение относителният дял на бедните на възраст 18 и повече години е най-висок сред безработните (55.1% за 2025 г.), като рискът от бедност при безработните мъже е с 5.8 процентни пункта по-висок в сравнение с безработните жени.

⁸ 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 на възраст 18 и повече години по икономическа активност



През 2025 г. делът на бедните сред заетите във възрастовата група 18 - 64 години намалява спрямо предходната година с 0.3 процентни пункта - до 11.8%, като при работещите на непълно работно време рискът за изпадане в бедност е приблизително три пъти по-висок от този при работещите на пълно работно време (виж табл. 2). Рискът от бедност сред работещите жени е с 2.2 процентни пункта по-нисък от този при мъжете.

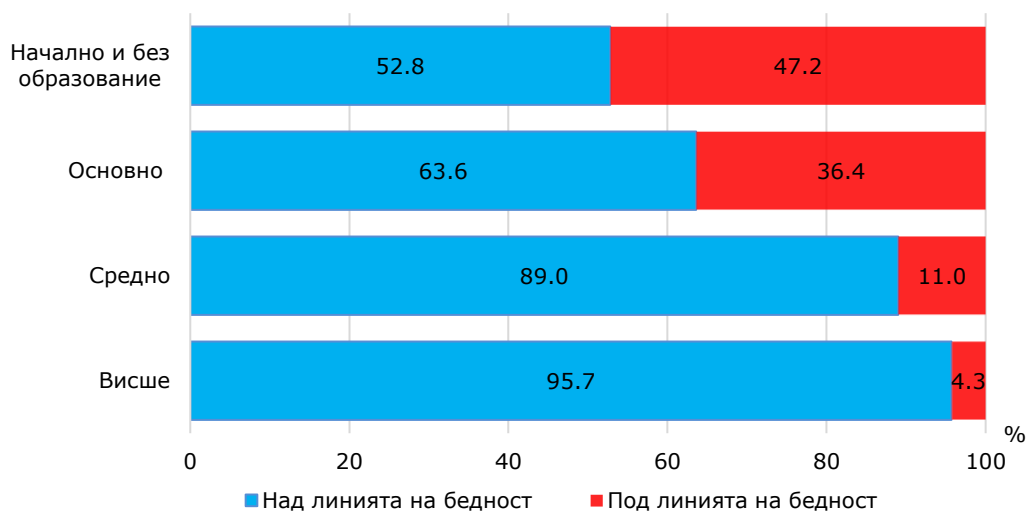
**2. Относителен дял на работещите бедни
(За лица във възрастовата група 18 - 64 години)**

(Проценти)

Показатели	2021	2022	2023	2024	2025
Заети					
Общо	10.0	10.0	11.7	12.1	11.8
Мъже	11.3	11.5	12.9	13.2	12.8
Жени	8.5	8.3	10.4	10.7	10.6
Разпределени по вид заетост					
Пълно работно време	8.9	9.0	10.3	10.6	10.0
Непълно работно време	25.4	23.5	30.1	29.2	34.2

Образователното равнище оказва съществено влияние върху риска от бедност при заетите лица. Най-висок е относителният дял на работещите бедни с начално и без образование - 47.2% (виж фиг. 2). С нарастване на образователното равнище, относителният дял на бедните сред работещите намалява повече от четири пъти за лицата със средно образование. Делът на работещите бедни с висше образование е най-нисък - 4.3%.

Фиг. 2. Разпределение на работещите лица във възрастовата група 18 - 64 години по бедност и по образование през 2025 година



Оценките на бедността в зависимост от типа на домакинството показват, че най-висок е относителният дял на бедните сред домакинствата от двама възрастни с три или повече деца (52.3% за 2025 г.) и от един родител с деца (40.4% за 2025 година). Сред едночленните домакинства рискът от бедност при жените е с 3.7 процентни пункта по-висок, отколкото при мъжете. Ако в домакинството живее едно лице на 65 и повече години, рискът от бедност е с 16.0 процентни пункта по-висок от домакинство, в което живее едно лице под 65 години (виж фиг. 3).

Фиг. 3. Риск от бедност по типове домакинства

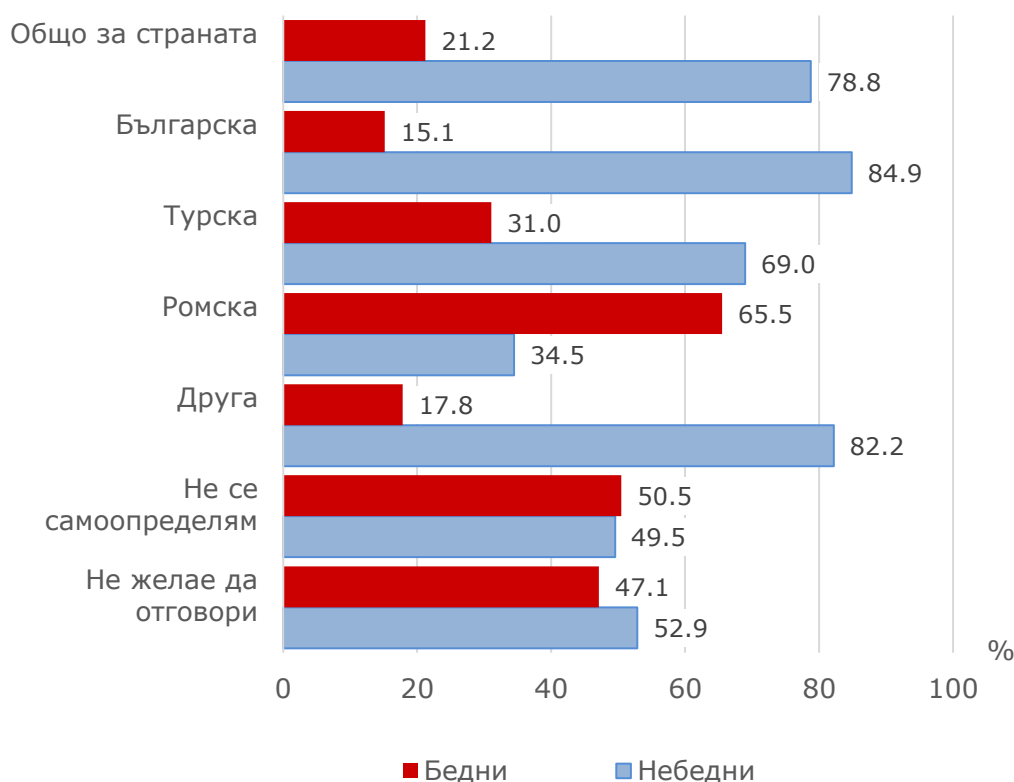


Оценка на бедността по етнически признак⁹

От 2015 г. към основния въпросник на изследването е добавен въпрос за етническата принадлежност на лицата в отговор на нарастващата нужда от информация, включително и оценки на бедността, за домакинствата по етнически признак. Анкетираният 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 анкетираният 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 2025 г. най-висок е относителният дял на бедните сред лицата, самоопределили се от ромската етническа група - 65.5%, а най-нисък - сред самоопределилите се от българската етническа група - 15.1%.

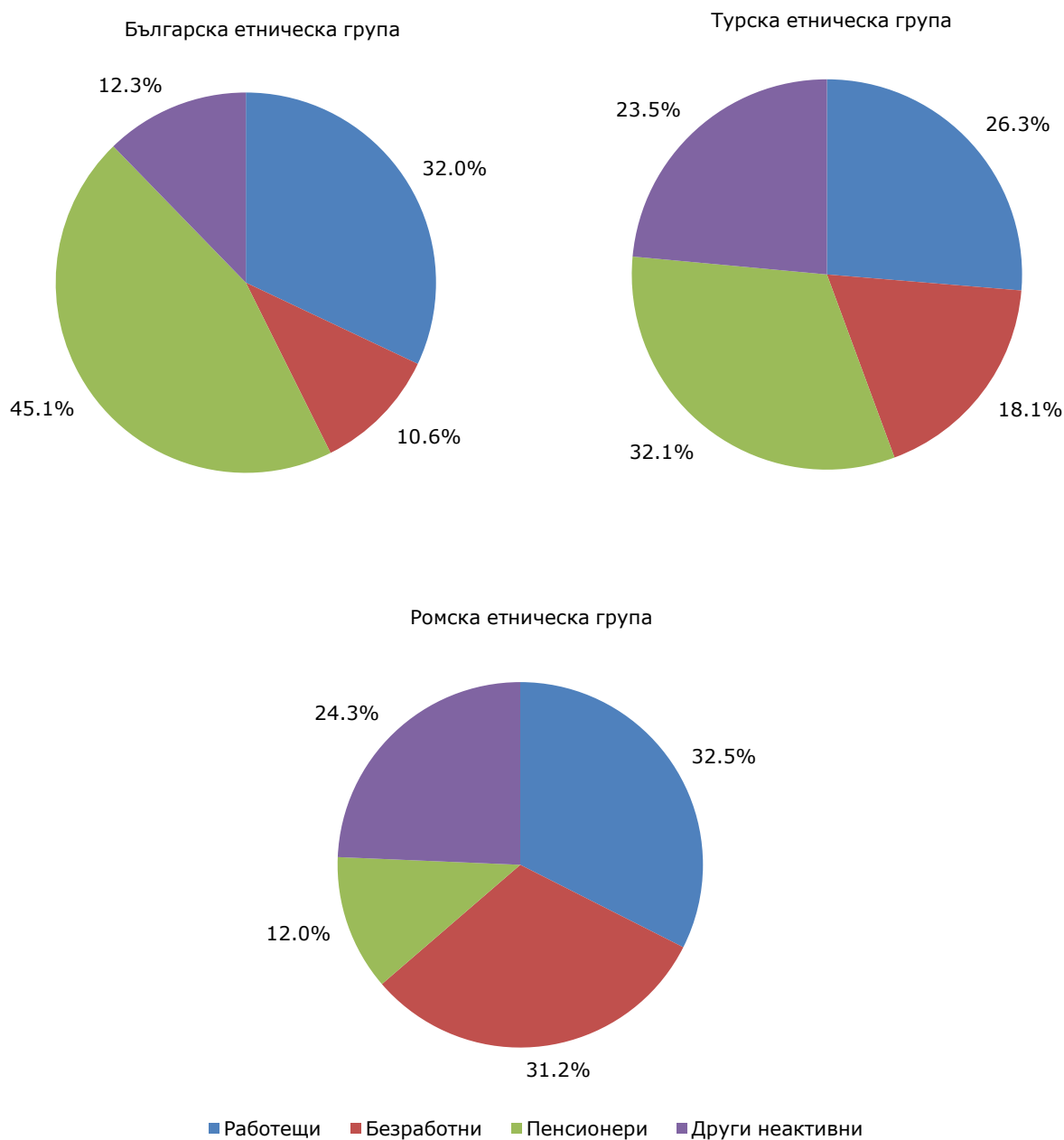
Фиг. 4. Разпределение на лицата в домакинствата по етническа принадлежност и риск от бедност през 2025 година



Наблюдават се различия в разпределението на бедните от различните етнически групи според икономическата им активност (виж фиг. 5). Сред бедните от българската и турската етнически групи преобладават пенсионерите (съответно 45.1 и 32.1%), докато при ромската етническа група най-висок е относителният дял на заетите лица (32.5%).

⁹ Поради извадковия характер на изследването получените в резултат на обработката от изследването оценки на бедността са обременени с известна стохастична грешка. За определяне на стохастичната точност на основни показатели за бедност по етнически признак са изчислени стандартни грешки, коефициенти на вариация и интервали на доверителност, приложени към методологичните бележки (виж табл. 8).

Фиг. 5. Относителен дял на бедните на възраст 18 и повече години по икономическа активност и етническа принадлежност през 2025 година



Материални и социални лишения на домакинствата

В общите показатели за оценка на бедността са включени и субективни индикатори, свързани с материални лишения. Те показват субективната оценка и личните нагласи на лицата и домакинствата относно възможностите за задоволяване на отделни нужди и потребности. До 2020 г. за оценка на материалните лишения на домакинствата се използваша девет въпроса, свързани с потреблението на конкретни стоки и услуги. От 2021 г. се включва нов показател за тежки материални и социални лишения, който показва липсата на необходими и желани предмети за водене на достоен живот. Изчислява се като дял на лицата от населението, които не могат да си позволят 7 от 13 показателя - 6 на индивидуално ниво и 7 на ниво домакинство (виж табл. 3).

3. Показатели за материални и социални лишения през 2025 година

Въпроси към домакинството	Лица с ограничения - бр.	Относителен дял от населението - %
Може ли домакинството да посрещне със собствени средства неочаквани финансови разходи (неотложен ремонт на жилището или колата, подмяна на пералня или хладилник, внезапно заболяване и др.)	2737372	42.5
Може ли домакинството да си позволи, ако желае, едноседмична почивка извън дома	2519062	39.1
Имало ли е домакинството затруднения при плащането навреме на следните разходи за жилището: * заем за покупка на жилището, в което живее домакинството * наем за жилището, в което живее домакинството * текущи разходи за ток, вода, отопление (без разходи за телефон) * вноски за погасяване на кредити	1175444	18.2
Може ли домакинството да си позволи, ако желае, консумация на месо, пиле или риба (или вегетарианския им еквивалент), всеки втори ден	1022684	15.9
Позволява ли финансовото състояние на домакинството да поддържа нормална температура в жилището си	1039998	16.1
Притежава ли домакинството автомобил (вкл. и служебен, който се ползва за лични нужди)	643489	10.0
Може ли домакинството да си позволи подмяна на остаряла мебелировка	2410880	37.4
Въпроси към лица на 16 и повече години		
Наличие на интернет връзка в дома, която може да се ползва за лични нужди	321171	5.9
Подмяна на износени дрехи със закупуването на нови	1086868	19.9
Купуването на два чифта обувки в зависимост от сезона, и/или за всички сезони	1352332	24.7
Всяка седмица да похарчите малка сума пари за лични нужди	1008305	18.4
Редовно участие в спортни и развлекателни дейности като посещения на кино, на театър, на концерт и др.	795727	14.6
Поне веднъж месечно среща с приятели/роднини за пиене/хапване (вкл. в домашни условия)	581470	10.6

През 2025 г., 15.0% от населението живее в тежки материални и социални лишения (ограничения в 7 от 13 показателя), или с 1.6 процентни пункта по-малко в сравнение с 2024 година.

Ограниченията, свързани със задоволяване на определени нужди и потребности, се различават в зависимост от етническата принадлежност (виж табл. 4).

4. Относителен дял на лицата с ограничения през 2025 г. по етнически признак

(Проценти)

Въпроси към домакинството	Българска етническа група	Турска етническа група	Ромска етническа група	Други
Може ли домакинството да посрещне със собствени средства неочаквани финансови разходи (неотложен ремонт на жилището или колата, подмяна на пералня или хладилник, внезапно заболяване и др.)	37.2	53.7	78.9	45.2
Може ли домакинството да си позволи, ако желае, едноседмична почивка извън дома	32.4	56.7	82.6	43.9
Имало ли е домакинството затруднения при плащането навреме на следните разходи за жилището: * заем за покупка на жилището, в което живее домакинството * наем за жилището, в което живее домакинството * текущи разходи за ток, вода, отопление (без разходи за телефон) * вноски за погасяване на кредити	14.3	21.9	49.7	20.3
Може ли домакинството да си позволи, ако желае, консумация на месо, пиле или риба (или вегетарианския им еквивалент), всеки втори ден	12.7	16.7	43.7	19.3
Позволява ли финансовото състояние на домакинството да поддържа нормална температура в жилището си	12.4	21.0	45.6	18.5
Притежава ли домакинството автомобил (вкл. и служебен, който се ползва за лични нужди)	6.7	12.8	37.9	5.3
Може ли домакинството да си позволи подмяна на остаряла мебелировка	32.7	50.7	69.0	37.8
Въпроси към лица на 16 и повече години				
Наличие на интернет връзка в дома, която може да се ползва за лични нужди	4.2	6.9	22.4	6.2
Подмяна на износени дрехи със закупуването на нови	15.8	29.8	52.1	21.5
Купуването на два чифта обувки в зависимост от сезона и/или за всички сезони	20.4	37.8	57.2	23.4
Всяка седмица да похарчите малка сума пари за лични нужди	14.8	26.8	47.5	11.5
Редовно участие в спортни и развлекателни дейности като посещения на кино, на театър, на концерт и др.	12.3	16.6	36.7	14.7
Поне веднъж месечно среща с приятели/роднини за пиене/хапване (вкл. в домашни условия)	8.3	16.5	28.8	5.2

През 2025 г. ограничения в 7 от 13 показателя имат 10.0% от българската етническа група, 19.9% от турската и 55.3% от ромския етнос.

Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност

Ниската икономическа активност за домакинството се изчислява като съотношението между броя месеци, в които всеки член от домакинството във възрастовата група 18 - 64 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 към пълно работно време въз основа на отработените часове.

Лицата, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност, се дефинират като лица от възрастовата група 0 - 64 години, живеещи в домакинство, където възрастните (18 - 64-годишните, с изключение на учащите от възрастовата група 18 - 24 години) работят под 20% от техния потенциал през референтната година.

До 2020 г. показателят се изчислява за лица на възраст от 18 до 59 години, а от 2021 г. той включва лица на възраст от 18 до 64 години.

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

Показатели	2021	2022	2023	2024	2025
Общо 0 - 64 години - хил.	421.3	428.5	322.9	365.9	355.4
Относителен дял от населението - %	8.4	8.6	7.0	7.9	7.7
Мъже - хил.	210.5	210.9	163.6	186.4	184.0
Относителен дял от населението - %	8.2	8.2	6.9	7.9	7.8
Жени - хил.	210.8	217.5	159.3	179.5	171.3
Относителен дял от населението - %	8.6	8.9	7.1	8.0	7.6
Общо 18 - 64 години - хил.	293.7	300.4	231.0	249.3	241.5
Относителен дял от населението - %	7.7	7.9	6.6	7.1	6.9
Мъже - хил.	151.7	151.3	119.7	127.8	118.4
Относителен дял от населението - %	7.7	7.8	6.6	7.1	6.6
Жени - хил.	142.0	149.1	111.3	121.6	123.1
Относителен дял от населението - %	7.6	8.1	6.5	7.1	7.2

През 2025 г. в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност живеят 241.5 хил. лица на възраст 18 - 64 години, или 6.9% от населението, като спрямо 2024 г. относителният им дял намалява с 0.2 процентни пункта, а делът на мъжете (6.6%) е с 0.6 процентни пункта по-нисък от този при жените (7.2%).

Комбиниран индикатор

Във връзка с поставените цели по ключови области в стратегията „Европа 2030“ 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 и социални лишения и в домакинства на безработни или с нисък интензитет на икономическа активност.

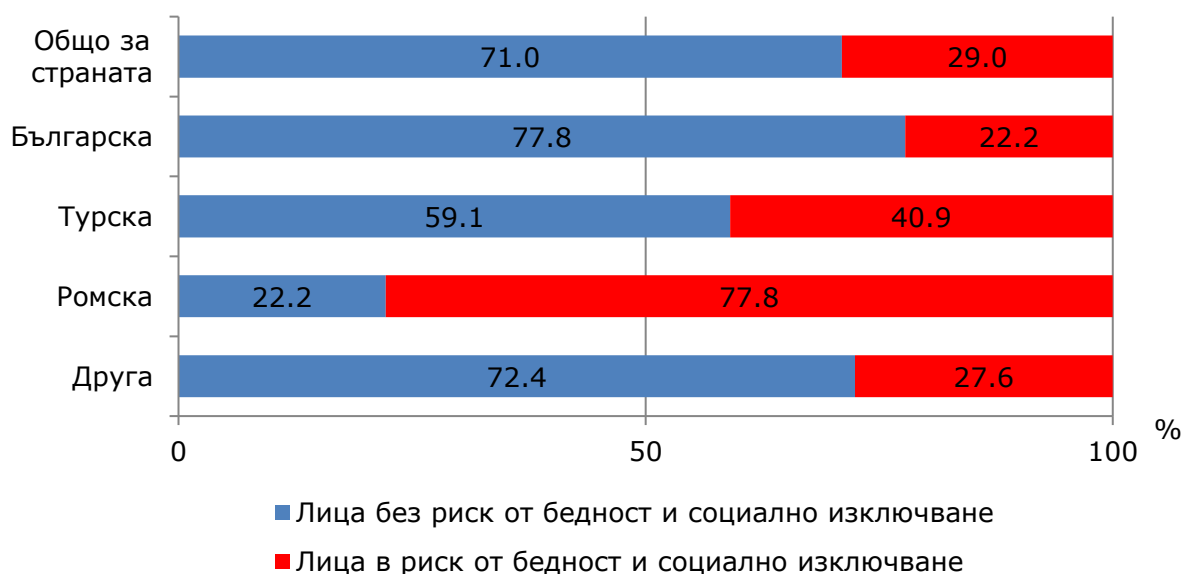
Комбинирането на трите показателя показва, че през 2025 г. 29.0% от населението, или 1 868.9 хил. лица, са били в риск от бедност и социално изключване (виж табл. 6).

Стойността на показателя намалява с 1.3 процентни пункта спрямо 2024 г., като при мъжете намалението е с 1.4 процентни пункта, а при жените с 1.2 процентни пункта.

6. Население в риск от бедност и социално изключване по пол

Показатели	2021	2022	2023	2024	2025
Общо - хил.	2193.5	2206.1	1933.1	1952.7	1868.9
Относителен дял от населението - %	31.7	32.2	30.0	30.3	29.0
Мъже - хил.	984.0	974.7	875.5	894.7	852.2
Относителен дял от населението - %	29.4	29.4	28.2	28.9	27.5
Жени - хил.	1209.5	1231.4	1057.6	1058.0	1016.7
Относителен дял от населението - %	33.9	34.8	31.6	31.6	30.4

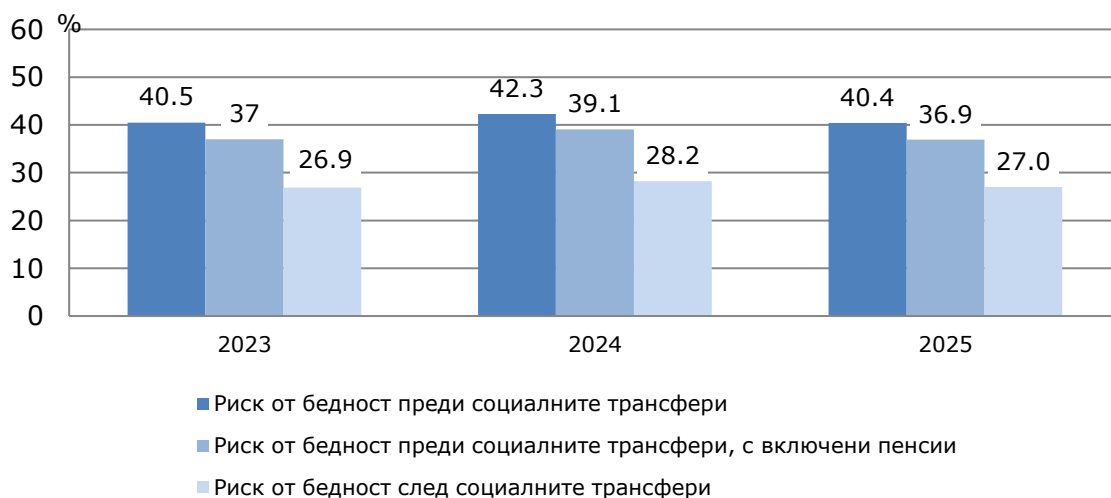
Фиг. 6. Население в риск от бедност и социално изключване по етническа принадлежност през 2025 година



Деца в риск от бедност и материални лишения

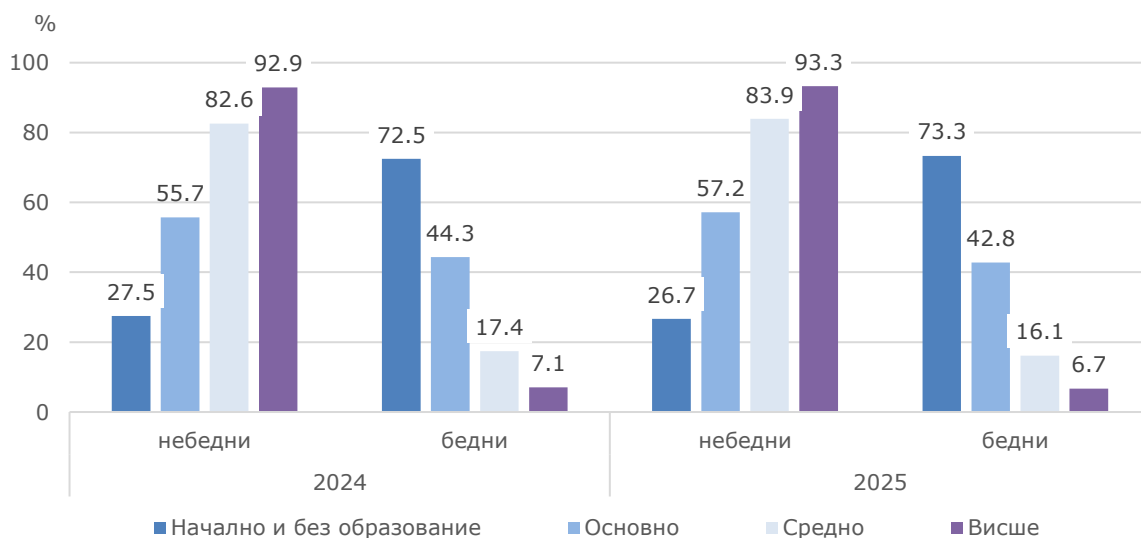
През 2025 г. 27.0% от децата на възраст 0 - 17 години в България са изложени на риск от бедност, или с 1.2 процентни пункта по-малко спрямо 2024 година. Социалните трансфери към домакинствата намаляват риска от бедност сред децата с 13.4 процентни пункта.

Фиг. 7. Равнище на бедност сред децата преди и след социалните трансфери



Достигнатата образователна степен и професията на родителите са важен фактор за бъдещото развитие на децата. По-високото образователно равнище дава възможност за по-широк достъп до пазара на труда и съответно до по-високо заплащане. През 2025 г. седем от десет деца (73.3%), чиито родители са с начално или без образование, живеят в бедност (виж фиг. 8). Приблизително 11 пъти по-малко, или 6.7%, са децата, чиито родители са с висше образование и живеят в риск от бедност.

Фиг. 8. Относителен дял на децата в риск от бедност по образователна степен на техните родители



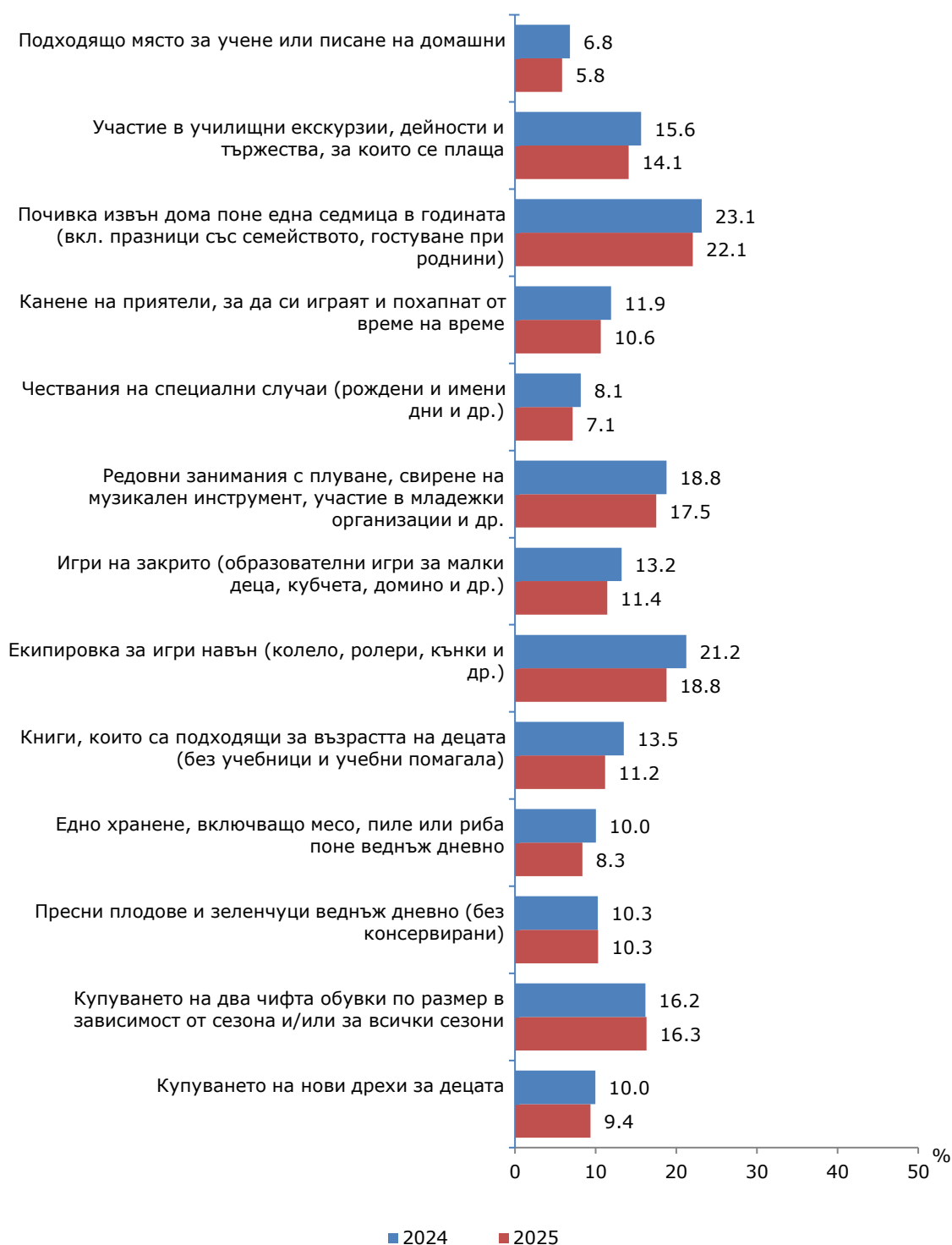
Материални лишения при децата

В изследването „Статистика на доходите и условията на живот“ от 2013 г. се събират данни за материалните лишения на децата в домакинството (на възраст между 1 и 15 години). През 2025 г., относителният дял на децата с материални лишения (лишени от поне един от 13 показателя) е 26.7%, а за 0.9% от тях нито една потребност не може да бъде удовлетворена поради финансови причини.

Близко една четвърт от децата (22.1%) не могат да си позволят почивка извън дома поне една седмица в годината (вкл. празници със семейството, гостуване при роднини, приятели, организирана почивка от училището и т.н.). Екипировка за игри навън (колело, ролери, кьнки и др.) не могат да си позволят 18.8%, а редовни занимания като плуване, свирене на музикален инструмент, участие в младежки организации и др. – 17.5% (виж фиг. 9).

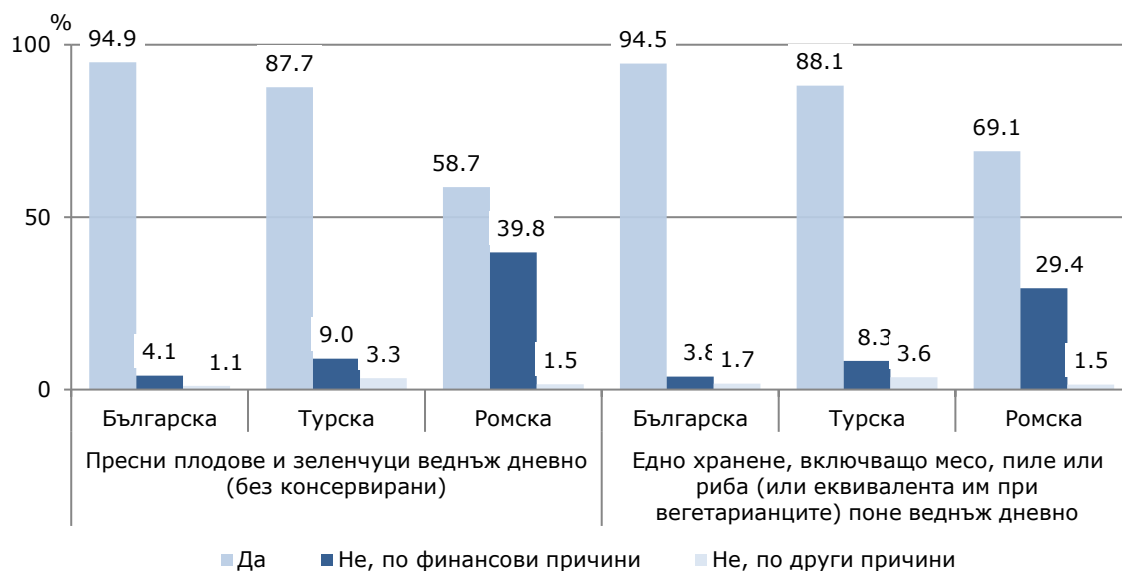
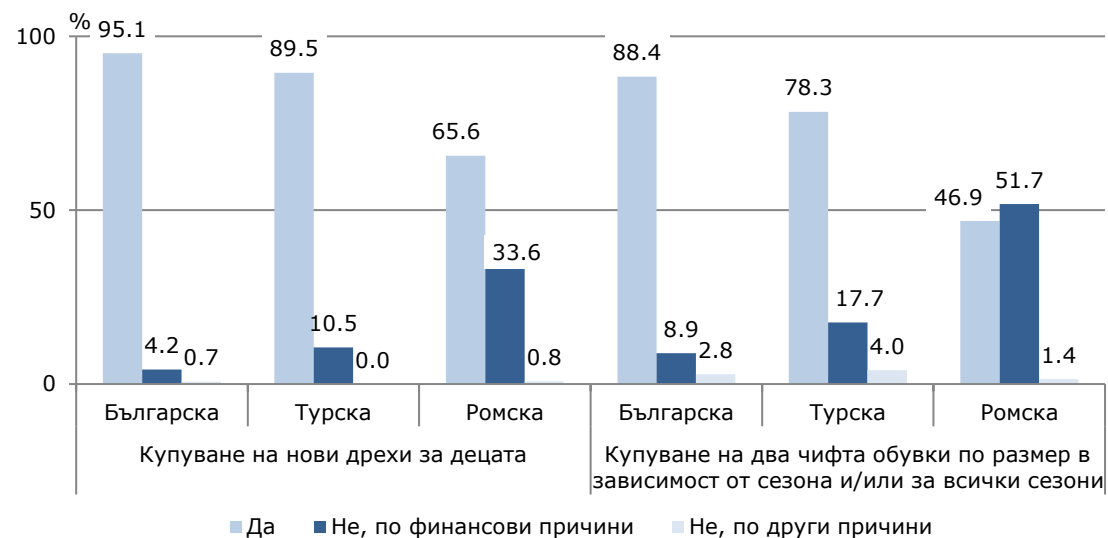
През 2025 г. 48.4% от децата с материални лишения живеят и в риск от бедност.

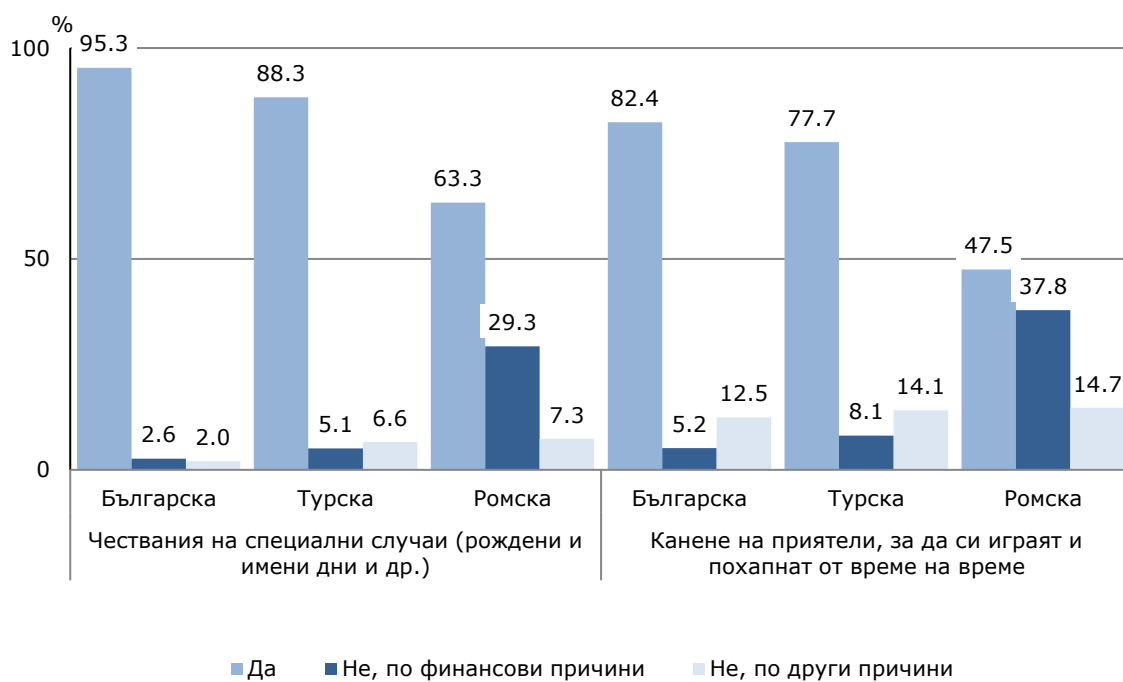
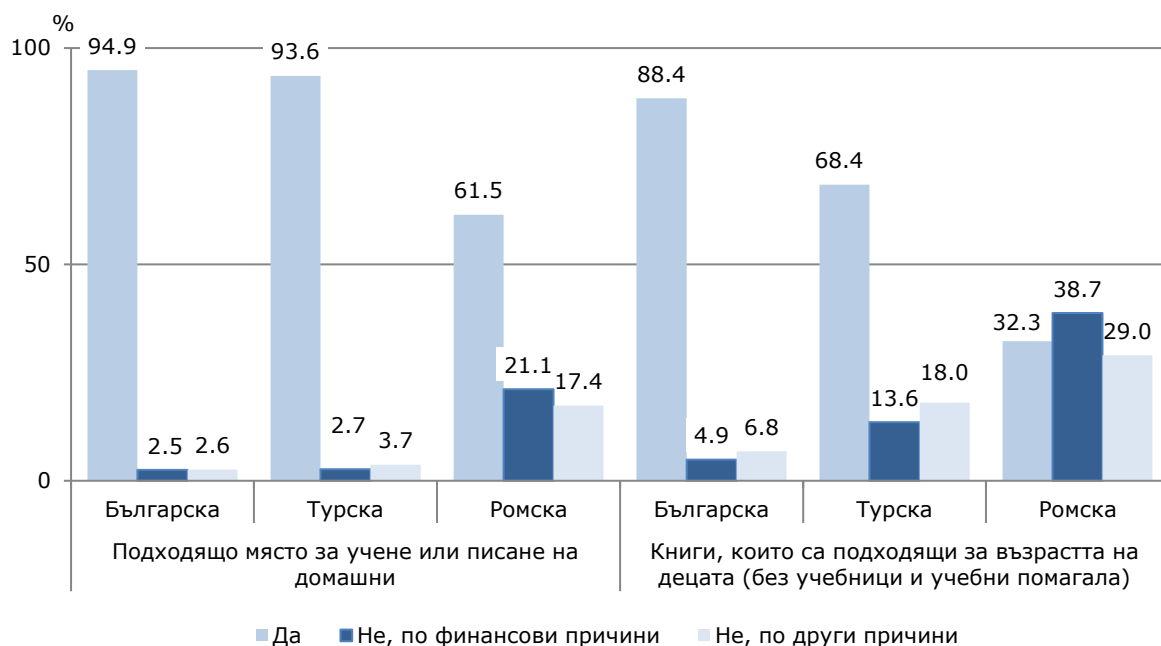
Фиг. 9. Материални лишения на децата през 2024 и 2025 година



Възможността да се осигурят определени потребности на децата се различава в зависимост от етническата принадлежност. През 2025 г. относителният дял на децата с материални лишения (лишени от поне един от 13 показателя) е, както следва: 17.3% от българската етническа група, 29.6% от турската етническа група, 73.5% от ромската етническа група и 17.1% от друг етнос. Нито една потребност (ограничения за всички 13 показателя) не може да бъде осигурена за 0.3% от българската етническа група, за 0.6% от турската етническа група и за 4.6% от ромската етническа група. Около 29.0% от децата с материални лишения от българската етническа група живеят и в риск от бедност. За останалите групи относителните дялове са следните: 34.0% от турската етническа група и 75.5% от ромския етнос.

Фиг. 10. Материални лишения при децата по етническа принадлежност през 2025 година

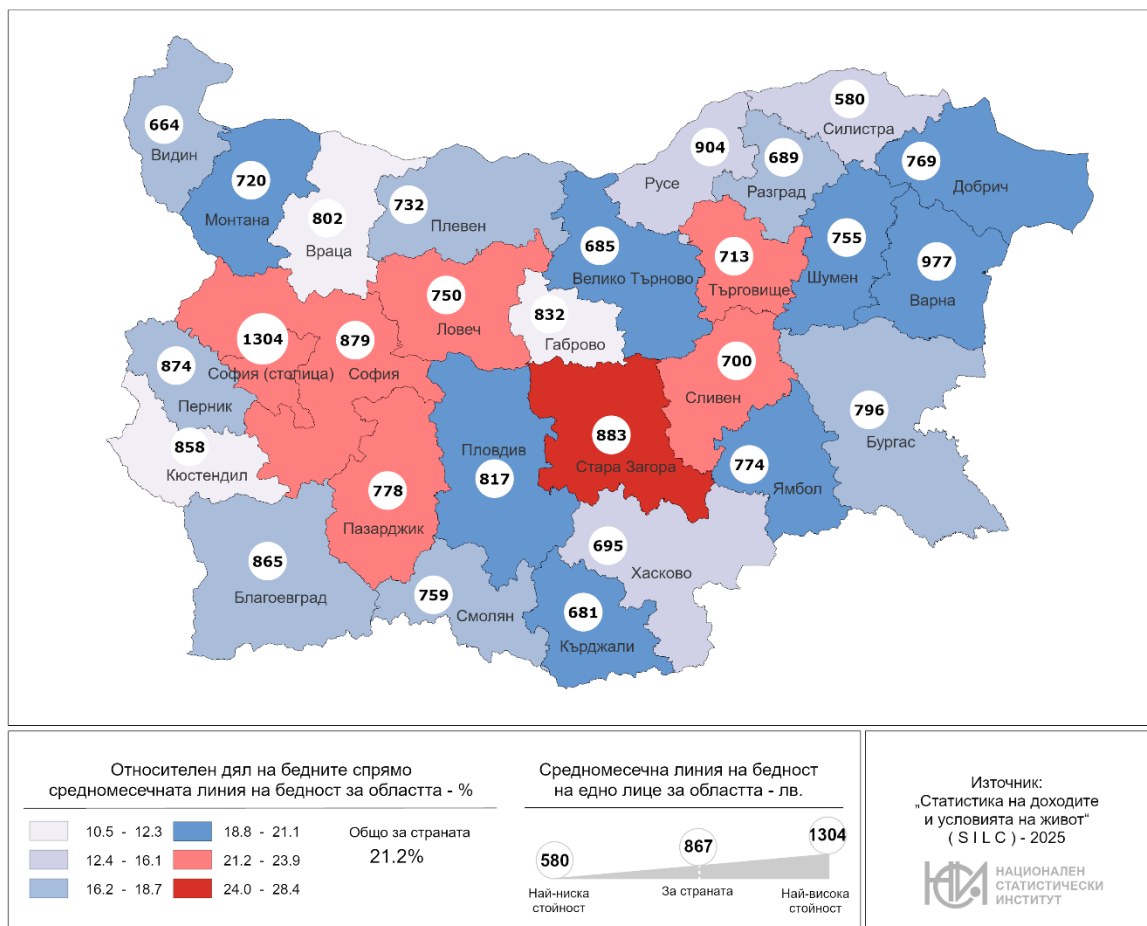




Оценка на бедността в регионален аспект

Важен аспект в изследването на бедността е нейното проявление по области. При изчисляване на линията на бедност за всяка област е приложен същият метод както при линията на бедност на национално ниво - 60% от средния общ разполагаем нетен доход на домакинствата в областта.

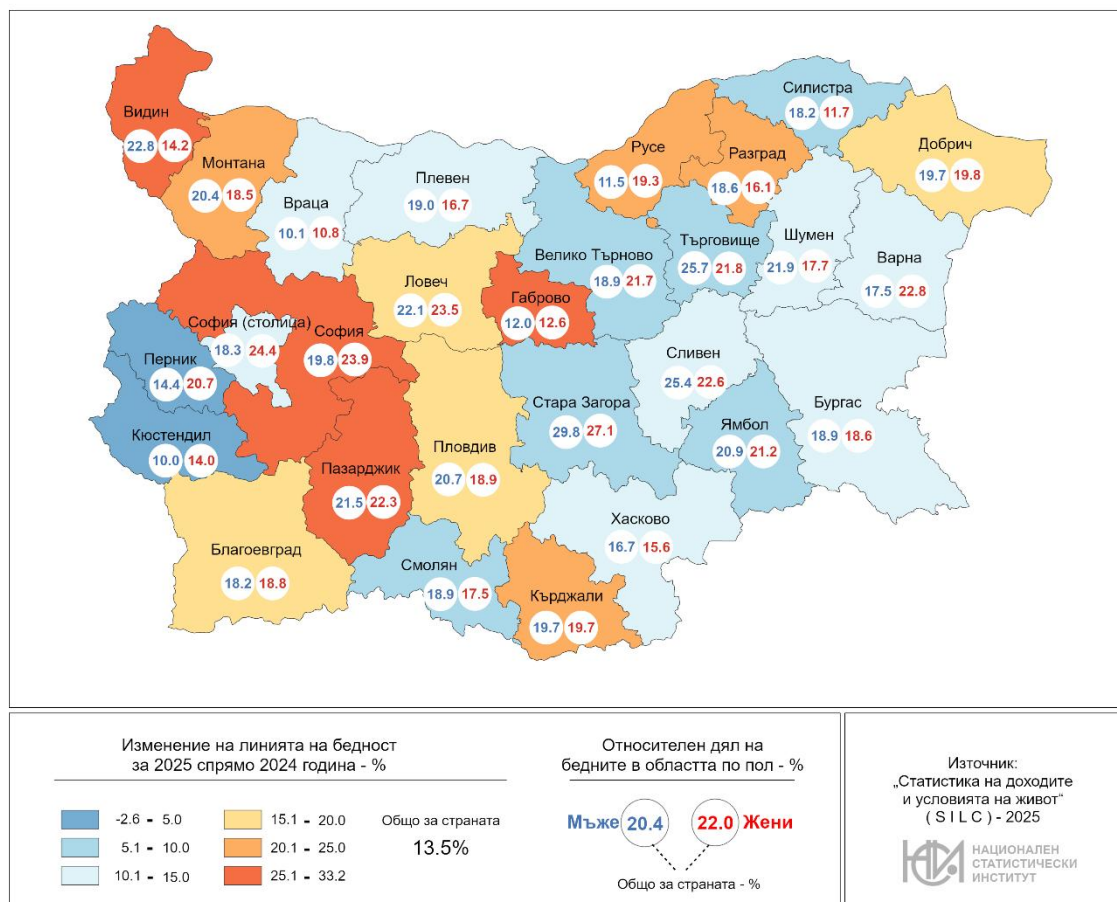
Фиг. 11. Линия на бедност по области през 2025 година



През 2025 г., най-ниската линия на бедност се наблюдава в областите Силистра и Видин - съответно 580 и 664 лв., а най-високата - в област София (столица) - 1304 лв., следвана от областите Варна (977 лв.), Русе (904 лв.) и Стара Загора (883 лева).

Спрямо линията на бедност за областта най-висок е относителният дял на бедните в областите Стара Загора - 28.4%, Сливен - 23.9%, Търговище - 23.7%, и Ловеч - 22.8%. Най-нисък е относителният дял на бедните в областите Враца - 10.5%, Кюстендил - 12.1%, и Габрово - 12.3%.

Фиг. 12. Изменение на линията на бедност за 2025 спрямо 2024 г. и относителен дял на бедните по пол и области

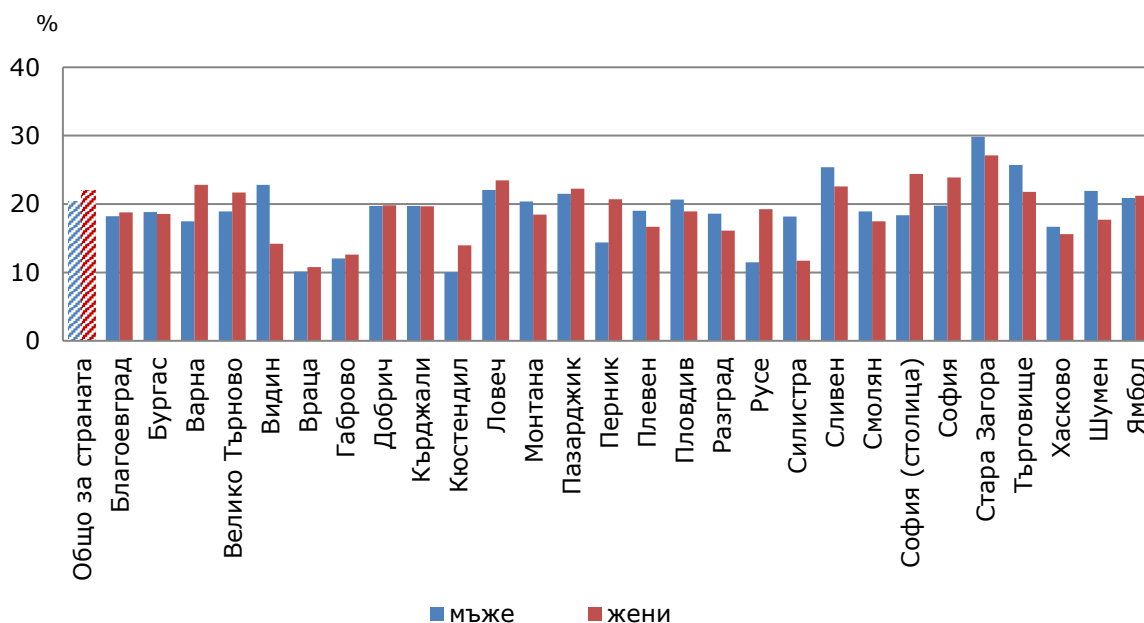


Линията на бедност за 2025 г. нараства спрямо 2024 г. във всички области с изключение на Перник, където се наблюдава намаление с 2.6%. С най-голямо нарастване са областите Пазарджик (с 33.3%), София (с 29.0%), Видин (с 26.8%) и Габрово (с 25.8%).

През 2025 г. област Кюстендил е с най-нисък относителен дял на бедност за мъжете - 10.0%, а с най-високо равнище е област Стара Загора - 29.8%. В област Враца жените са с най-ниско равнище на бедност – 10.8%, при 27.1% за област Стара Загора.

Относителният дял на жените, живеещи в риск от бедност, е по-голям с повече от 5 процентни пункта спрямо относителния дял на мъжете в областите Русе, Перник, София (столица), и Варна. В две области - Силистра и Видин, относителният дял на бедните мъже е по-голям с повече от 5 процентни пункта от този при жените.

Фиг. 13. Относителен дял на лицата в риск от бедност по пол и области през 2025 година



Методологични бележки

С Регламент (ЕС) 2019/1700 на Европейския парламент и на Съвета се определя обща рамка за европейската статистика за лицата и домакинствата, основана на индивидуални данни, събрани чрез извадки. Наблюдението за доходите и условията на живот (SILC) е част от изследванията, включени в регламента, и се отнася до събирането на съпоставима и актуална информация за моментното състояние (cross-sectional data) и от повторени във времето (longitudinal data) изменения в доходите, равнище и структура на бедността и социалната изолация.

Целевата съвкупност в изследването са всички **обикновени** домакинства и техните членове, живеещи на територията на страната в момента на наблюдение. Лицата, живеещи в колективни домакинства и в институции, са изключени като цяло от целевата съвкупност.

Размерът на извадката за 2025 г. включва 10 147 домакинства от 6 ротационни групи от всички области на страната. Освен домакинството, попаднало в извадката, обект на наблюдение са и всички негови членове на възраст 16 и повече навършени години. Извадката се състои от шест ротационни групи, като всяка година една от ротационните групи отпада от наблюдението и се заменя с нова. Този ротационен модел на извадка осигурява два типа данни:

- Моментни (данни от текущата година на наблюдение);
- Лонгитудинални (данни за домакинствата, участвали в поне две последователни години).

Наблюдението се провежда с два типа анкетни карти:

- Въпросник за домакинството;
- Индивидуална анкетна карта за всяко лице от домакинството на възраст 16 и повече навършени години.

Основни понятия

Линия на бедност

За изследване на равнището на бедност в методологията на Евростат се използва общ разполагаем нетен доход. Линията на бедност представлява 60% от средния общ разполагаем нетен доход на еквивалентна единица.

Еквивалентни скали

За пресмятане на индикаторите за бедност и социално включване се използва общ разполагаем нетен доход на еквивалентна единица. Поради различния състав и брой лица в домакинствата се прилагат еквивалентни скали. Използва се модифицираната ОИСП скала, според която първият възрастен на 14 и повече навършени години получава тегло единица, вторият възрастен на 14 и повече навършени години - тегло 0.5, и всяко дете под 14 години - тегло 0.3. Теглата се присъждат на всеки член на домакинството и се сумират, за да се получи еквивалентен размер на домакинството. Общият разполагаем нетен доход за всяко домакинство се разделя на неговия еквивалентен размер и се формира общ разполагаем нетен доход на еквивалентна единица.

Образователна степен

За определяне на образователното равнище е използвана Международната стандартна класификация на образованието (МСКО 2011):

МСКО 0 - Предучилищно образование;

МСКО 1 - Начално образование;

МСКО 2 - Основно (прогимназиално) образование;

МСКО 3 - Средно образование;

МСКО 4 - Професионално обучение след средно образование;

МСКО 6 - Висше образование (бакалавър и професионален бакалавър);

МСКО 7 - Висше образование (магистър);

МСКО 8 - Висше образование (доктор).

Претегляне на данните

Базата данни за всяка страна съдържа следните тегла:

Домакинско тегло (целева променлива DB090) за получаване на действителния брой обикновени домакинства в страната.

Персонално тегло (целева променлива RB050) за получаване на действителния брой лица на територията на страната.

Персонално тегло за всеки член на домакинството на възраст 16 и повече навършени години (целева променлива RB040) за получаване на броя на лицата на възраст 16 и повече навършени години на територията на страната.

При изчисляване на индикаторите за бедност се използва персоналното тегло (RB050), тъй като статусът на бедност се изчислява на индивидуално ниво и целевата група се отнася към цялото население, живеещо в обикновени домакинства. За някои от индикаторите, фокусирани върху лицата на възраст 16 и повече навършени години (например „относителен дял на работещите бедни“), се използва персонално тегло (RB040) за лицата на възраст 16 и повече навършени години.

При изчисляване на индикаторите теглата се коригират с претеглящ фактор за отразяване на липсващите случаи (домакинства с нулеви доходи) в изследването (RB050a).

Поради извадковия характер на изследването за доходите и условията на живот, по някои основни показатели са изчислени следните оценки (виж табл. 7, 8 и 9):

7. Оценки на някои основни показатели през 2025 година

Индикатори	Относителен дял - %	Стандартна грешка	Доверителен интервал	
			95% долна граница, в проценти	95% горна граница, в проценти
Население в риск от бедност и социално изключване - нова дефиниция				
Общо	29.0	0.8	27.5	30.6
Мъже	27.5	0.9	25.8	29.3
Жени	30.4	0.8	28.8	32.1
0 - 17 години	33.1	1.8	29.7	36.7
18 - 64 години	25.2	0.8	23.6	26.9
65+ години	35.3	0.8	33.7	36.9
Риск от бедност				
Общо	21.2	0.8	19.8	22.8
Мъже	20.4	0.8	18.8	22.1
Жени	22.0	0.8	20.5	23.6
0 - 17 години	27.0	1.7	23.8	30.4
18 - 64 години	18.1	0.8	16.6	19.8
65+ години	24.6	0.7	23.3	26.0
Материални и социални лишения				
Общо	15.0	0.7	13.7	16.3
Мъже	14.0	0.7	12.6	15.6
Жени	15.8	0.7	14.5	17.2
0 - 17 години	16.3	1.6	13.4	19.6
18 - 64 години	13.0	0.7	11.7	14.4
65+ години	18.8	0.7	17.5	20.2
Домакинства с нисък интензитет на икономическа активност				
Общо 18 - 64 години	6.9	0.5	6.0	8.0
Мъже	6.6	0.5	5.7	7.7
Жени	7.2	0.6	6.2	8.5
Общо 0 - 17 години	10.2	1.3	7.8	13.1
Общо 0 - 64 години	7.7	0.7	6.5	9.1
Мъже	7.8	0.8	6.4	9.4
Жени	7.6	0.7	6.4	9.1

8. Оценки на някои основни показатели по етнически групи през 2025 година

Индикатори	Относителен дял - %	Стандартна грешка	Доверителен интервал	
			95% долна граница, в проценти	95% горна граница, в проценти
Население в риск от бедност и социално изключване - нова дефиниция и етническа принадлежност				
Българска етническа група	22.2	0.7	20.9	23.5
Турска етническа група	40.9	2.4	36.3	45.7
Ромска етническа група	77.8	2.8	72.0	82.8
Друг етнос	27.6	5.9	17.6	40.5
Риск от бедност и етническа принадлежност				
Българска етническа група	15.1	0.6	14.0	16.3
Турска етническа група	31.0	2.2	26.8	35.6
Ромска етническа група	65.5	3.3	58.7	71.7
Друг етнос	17.8	5.3	9.7	30.5

Материални и социални лишения и етническа принадлежност				
Българска етническа група	10.0	0.5	9.2	11.0
Турска етническа група	19.9	1.9	16.5	23.8
Ромска етническа група	55.3	3.8	47.7	62.6
Друг етнос	13.1	4.1	7.0	23.3
Домакинства с нисък интензитет на икономическа активност и етническа принадлежност (18 - 64 години)				
Българска етническа група	4.5	0.4	3.7	5.4
Турска етническа група	11.0	1.7	8.1	14.8
Ромска етническа група	28.0	4.1	20.6	36.7
Друг етнос	4.8	2.9	1.4	14.9

9. Оценки на показателя „риск от бедност“ по области през 2025 година

	Благоевград		Бургас		Варна		Велико Търново	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	18.5	2.7	18.7	3.0	20.3	2.5	20.4	3.8
0 - 17 години	20.2	5.8	32.0	6.1	27.2	5.7	36.0	8.6
18 - 64 години	15.3	2.8	17.6	3.3	16.3	2.3	20.3	3.9
65+ години	25.6	3.3	12.0	2.1	27.6	2.9	11.4	2.4
Мъже	18.2	3.2	18.9	3.1	17.5	2.6	18.9	4.0
Жени	18.8	2.8	18.6	3.2	22.8	2.9	21.7	4.1
	Видин		Враца		Габрово		Добрич	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	18.3	6.8	10.5	2.9	12.3	2.6	19.8	4.8
0 - 17 години	44.7	19.2	11.3	5.7	9.1	6.2	27.4	10.1
18 - 64 години	16.9	7.2	8.1	2.8	10.5	3.3	19.9	4.9
65+ години	8.9	3.0	14.9	3.4	16.6	3.5	14.4	3.8
Мъже	22.8	9.1	10.1	3.5	12.0	3.1	19.7	5.9
Жени	14.2	5.7	10.8	2.9	12.6	2.8	19.8	4.3
	Кърджали		Кюстендил		Ловеч		Монтана	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	19.7	4.4	12.1	2.9	22.8	5.1	19.4	5.3
0 - 17 години	38.5	11.5	8.8	4.9	36.0	11.6	35.9	11.9
18 - 64 години	17.4	4.4	8.7	3.1	20.4	5.2	17.0	5.3
65+ години	15.7	3.4	20.4	3.9	20.5	4.1	13.1	3.1
Мъже	19.7	4.8	10.0	3.0	22.1	5.4	20.4	5.0
Жени	19.7	4.5	14.0	3.4	23.5	5.5	18.5	6.1
	Пазарджик		Перник		Плевен		Пловдив	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	21.9	3.5	17.6	4.9	17.8	3.9	19.7	3.3

0 - 17 години	27.0	6.1	20.5	9.6	29.3	8.9	25.4	6.6
18 - 64 години	21.8	3.9	17.4	5.5	16.9	4.4	18.5	3.5
65+ години	18.0	3.0	16.3	4.4	13.2	2.8	18.6	2.1
Мъже	21.5	3.8	14.4	5.1	19.0	4.4	20.7	3.8
Жени	22.3	3.7	20.7	5.4	16.7	3.8	18.9	3.1
	Разград		Русе		Силистра		Сливен	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	17.3	5.7	15.5	2.6	14.8	4.4	23.9	5.9
0 - 17 години	14.9	7.6	14.6	7.2	21.2	8.1	52.0	12.7
18 - 64 години	20.9	7.4	9.7	2.2	16.8	5.2	22.8	5.5
65+ години	11.0	3.5	26.9	3.5	5.7	3.6	9.9	2.9
Мъже	18.6	5.8	11.5	2.3	18.2	5.5	25.4	6.5
Жени	16.1	5.8	19.3	3.8	11.7	4.3	22.6	5.5
	Смолян		София (столица)		София		Стара Загора	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	18.2	3.9	21.5	1.9	21.9	4.5	28.4	4.2
0 - 17 години	28.8	12.8	20.1	4.2	31.1	9.7	38.2	8.7
18 - 64 години	15.5	4.6	16.6	1.9	18.4	4.8	24.4	4.1
65+ години	19.2	4.2	37.9	2.3	24.8	3.7	29.2	3.1
Мъже	18.9	4.8	18.3	2.0	19.8	4.5	29.8	4.8
Жени	17.5	3.9	24.4	2.1	23.9	4.6	27.1	4.2
	Търговище		Хасково		Шумен		Ямбол	
	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка	Относителен дял - %	Стандарт на грешка
Общо	23.7	6.9	16.1	3.1	19.7	5.5	21.1	5.2
0 - 17 години	42.7	15.9	17.1	6.5	26.8	13.0	34.6	12.0
18 - 64 години	21.9	7.0	16.9	3.8	19.5	5.5	14.2	5.1
65+ години	16.8	5.0	13.9	2.9	15.4	3.7	24.2	4.9
Мъже	25.7	7.2	16.7	3.5	21.9	6.6	20.9	6.4
Жени	21.8	7.0	15.6	3.4	17.7	5.2	21.2	4.8

Повече информация за индикаторите на бедност и социално включване може да се намери на сайта на НСИ - www.nsi.bg, в рубриката „Социално включване и условия на живот“ и в Информационна система ИНФОСТАТ.

ПРИЛОЖЕНИЕ продължава

Справка / показател	Разрез / Ниво	Мерна единица	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Източник	Бележки
Относителен дял на депутатските места, заемани от жени	България	%	19,2	26,1	25,4	26,7	27,1	22,5	24,2	25,4	21,7	25,0	НСИ	Данните са към 31 декември на референтната година.
	ЕС27	%	28,4	30,0	30,9	32,1	32,7	33,1	32,5	33,3	33,4	33,6	Евростат	[sdg_05_50] Seats held by women in national parliaments and governments
Относителен дял на местата в общинските съвети, заемани от жени	България	%	x	x	x	27,2	x	x	x	27,5	x	x	НСИ	Данните са от проведените избори в страната за общински съветници и кметове на населени места. "x" - поради естеството на данните не може да има случай (неприложимо)
Относителен дял на местата, заемани от жени в националните правителства	България	%	36,1	37,0	39,2	39,4	40,0	36,2	40,3	36,8	38,4	27,8	Евростат	Националното правителство е органът на изпълнителната власт, който има правомощията да управлява дадена държава. Членовете на правителството включват както министрите в кабинета (включително министър-председателя), така и такива без място в кабинета. В някои страни държавните секретари (или техният национален еквивалент) се считат за министри без място в кабинета, а в други те не са членове на правителството.
	ЕС27	%	27,6	28,5	30,1	31,4	32,7	33,5	33,9	35,2	35,1	31,9		
Относителен дял на заеманите от жени позиции като членове от висш орган за заемане на решения (Членове на борда)	България	%	15,3	17,1	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8	18,3	:	:	Евростат	[sdg_05_60] Positions held by women in senior management positions
	ЕС27	%	23,6	25,1	26,4	28,4	29,5	30,6	32,3	33,8	:	:		Индикаторът е променен: Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса
Относителен дял на заеманите от жени позиции като членове от висш орган за заемане на решения (Ръководители)	България	%	26,1	22,0	26,5	26,9	30,9	25,4	22,0	19,3	:	:	Евростат	Индикаторът е променен: Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година
	ЕС27	%	14,7	15,5	16,5	18	19,3	20,2	21,1	22,2	:	:		[sdg_05_60] Positions held by women in senior management positions
Относителен дял на жените, заемащи позиция „Член на управителния съвет/борда“ в най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса	България	%	15,3	17,1	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8	18,3	18,5	17,4	Европейски институт за равенство между половете	Indicator: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives Gender Statistics Database European Institute for Gender Equality
	ЕС27	%	23,6	25,1	26,3	28,4	29,5	30,7	32,3	33,9	34,7	35,8		
Относителен дял на жените, заемащи позиция „Председател“ в най-големите дружества, регистрирани на фондовата борса	България	%	7,1	6,7	0,0	6,7	0,0	13,3	0,0	0,0	0,0	6,3	Европейски институт за равенство между половете	Indicator: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives Gender Statistics Database European Institute for Gender Equality
	ЕС27	%	8,0	7,7	6,9	7,8	7,1	8,5	8,8	8,3	8,8	10,0		

РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ															
															(проценти)
Икономически дейности	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Общо	12,2	14,0	12,7	12,9	14,5	13,8	13,8	13,6	13,6	12,0	11,4	12,1	13,1	11,5	
Добивна промишленост	16,4	21,2	17,1	16,8	17,7	15,0	14,5	12,2	14,1	13,4	14,3	14,7	18,2	10,9	
Преработваща промишленост	25,2	26,4	26,8	25	25,6	23,6	22,9	22,4	23,1	23,3	23,3	24,3	22,7	21,5	
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	20,8	15,3	13	14	8,1	11,2	12,9	11,4	6,2	2,2	1,8	-2,0	0,3	0,1	
Доставяне на води; Канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	6,3	9,5	13	15,8	17,2	14,2	9,9	7,8	6,4	10,0	10,3	8,4	13,1	10,3	
Строителство	-8	-6	-8,4	-8,2	-10,5	-12,6	-13,3	-14,5	-12,4	-17,3	-16,9	-19,7	-25,0	-24,8	
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	9,6	12,3	11,9	14	15,5	13,9	12,9	12,6	11,8	9,8	11,1	9,4	9,3	9,4	
Транспорт, складиране и пощи	14,5	12,3	8,2	4,5	6,6	8,3	10,3	10,1	10,5	9,1	7,2	8,1	5,5	5,8	
Хотелиерство и ресторантьорство	11,5	13,2	8,5	11,7	10,7	9,2	8,5	6,8	6,8	2,9	4,9	5,8	7,3	4,2	
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	9,4	14,5	17,7	17,9	19,4	19,5	21,7	21,7	24,3	26,2	27,7	27,3	29,3	28,3	
Финансови и застрахователни дейности	20,8	25,5	24,9	23,1	22,7	22,3	24,2	25,9	27,6	28,7	27,8	22,6	27,6	20,3	
Операции с недвижими имоти	-0,3	8,8	10,5	10,8	4,0	3,4	-2,4	-11,1	-2,5	-0,1	7,9	10,1	9,5	7,7	
Професионални дейности и научни изследвания	6,4	12,6	14	13,1	11,1	4,8	8,6	12,1	16,1	8,2	14,2	12,0	12,8	16,2	
Административни и спомагателни дейности	-15,7	-14,9	-14,5	-27,9	-28,5	-27,9	-29,2	-33,2	-30,3	-27,3	-23,5	-21,9	-17,1	-17,9	
Държавно управление	9,5	9,2	3,7	5,2	7,0	6,3	8,8	8,3	8,6	10,7	12,0	9,7	12,7	9,8	
Образование	11,3	13,9	12,4	15,6	17,1	14,6	13,1	12,0	8,1	6,8	5,6	2,2	3,6	4,9	
Хуманно здравеопазване и социална работа	25,3	29,2	28,5	29,2	32,4	31,6	30,1	29,9	28,6	25,4	23,8	20,5	21,5	17,4	
Култура, спорт и развлечения	18,5	18,9	16,1	13,2	12,6	17,8	20,2	23,5	23,7	21,0	19,1	16,6	14,9	10,9	
Други дейности	5,2	-0,9	-1,9	3,5	4,1	-3,2	-2,9	-7,3	-2,7	-0,7	-3,0	-10,1	-10,1	-9,4	
2023,2024 - Предварителни данни															
Различията в заплащането по пол представлява разликата между брутно почасово възнаграждение на наетите мъже и наетите жени като процент от средното брутно почасово възнаграждение на наетите мъже. Съвкупността се състои от всички наети лица по трудово или служебно правоотношение и обхваща предприятията с 10 и повече наети лица от всички икономически дейности с изключение на „Селско, горско, ловно и рибно стопанство“. Когато този показател е с положителна стойност, това означава, че почасовото възнаграждение на мъжете е по-високо от това на жените.															

ПРЕПОДАВАТЕЛСКИ СЪСТАВ ВЪВ ВИШИТЕ УЧИЛИЩА ПО АКАДЕМИЧНА ДЪЛЖНОСТ И ПОЛ, 2011/2012 - 2023/2024 АКАДЕМИЧНА ГОДИНА																		
	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
Общо	21 756	10 822	10 934	20 894	10 340	10 554	20 716	10 111	10 605	20 695	9 964	10 731	20 882	10 080	10 802	21 098	10 059	11 039
Професори	3 416	2 060	1 356	3 191	1 920	1 271	3 158	1 855	1 303	2 958	1 694	1 264	2 891	1 598	1 293	3 139	1 705	1 434
Доценти	6 187	3 282	2 905	5 878	3 080	2 798	5 775	3 016	2 759	5 689	2 923	2 766	5 576	2 882	2 694	5 677	2 853	2 824
Асистенти	8 548	4 020	4 528	7 995	3 801	4 194	7 972	3 707	4 265	8 129	3 789	4 340	8 054	3 738	4 316	8 145	3 716	4 429
Преподаватели и други	3 605	1 460	2 145	3 830	1 539	2 291	3 811	1 533	2 278	3 919	1 558	2 361	4 361	1 862	2 499	4 137	1 785	2 352

СТУДЕНТИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН И ПОЛ, 2011/2012 - 2024/2025 АКАДЕМИЧНА ГОДИНА																					
	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022			2022/2023			2023/2024 ²			2024/2025		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
Общо	222 997	102 481	120 516	220 168	101 179	118 989	219 791	99 918	119 873	220 439	98 124	122 315	214 782	94 449	120 333	190 513	81 345	109 168	203 517	88 428	115 089
Професионален бакалавър	8 181	3 811	4 370	8 233	3 976	4 257	7 991	3 816	4 175	7 799	3 547	4 252	6 783	2 772	4 011	6 321	2 634	3 687	6 422	2 737	3 685
Бакалавър	141 505	68 060	73 445	139 711	67 309	72 402	139 765	66 965	72 800	139 000	65 694	73 306	135 947	63 852	72 095	123 335	56 159	67 176	130 911	61 060	69 851
Магистър	73 311	30 610	42 701	72 224	29 894	42 330	72 035	29 137	42 898	73 640	28 883	44 757	72 052	27 825	44 227	60 857	22 552	38 305	66 184	24 631	41 553

² Прекъсване на динамичния ред поради промяна на източника на данни и методологията.

ЗАВЪРШИЛИ СТУДЕНТИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН И ПОЛ, 2011-2024 ГОДИНА																					
	2018			2019			2020			2021			2022			2023 ¹			2024		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
Общо	53 115	21 039	32 076	50 179	19 938	30 241	45 258	17 698	27 560	46 135	17 730	28 405	47 675	18 029	29 646	44 077	16 629	27 448	47 767	17 890	29 877
Професионален бакалавър	1 869	765	1 104	1 843	721	1 122	1 712	680	1 032	1 864	759	1 105	1 795	727	1 068	1 603	593	1 010	1 601	541	1 060
Бакалавър	27 831	11 488	16 343	25 807	10 900	14 907	23 151	9 618	13 533	23 269	9 462	13 807	23 295	9 505	13 790	22 097	9 165	12 932	22 983	9 507	13 476
Магистър	23 415	8 786	14 629	22 529	8 317	14 212	20 395	7 400	12 995	21 002	7 509	13 493	22 585	7 797	14 788	20 377	6 871	13 506	23 183	7 842	15 341

¹ Прекъсване на динамичния ред поради промяна на източника на данни.

СТУДЕНТИ В ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН "ДОКТОР" ПО ПОЛ, 2011-2024 ГОДИНА															(брой)	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ^{1,2}	2024		
Общо	4703	5371	6055	6617	6750	6738	6564	6467	6440	6570	6542	6548	5184	5029		
Мъже	2310	2627	2988	3219	3290	3238	3131	3031	3056	3115	3143	3125	2459	2412		
Жени	2393	2744	3067	3398	3460	3500	3433	3436	3384	3455	3399	3423	2725	2617		

¹ Прекъсване на динамичния ред поради промяна на източника на данни.

² Данните за 2023 г. са ревизирани.

[ilc_iw01\iw07] Относителен дял на работещи бедни (за лица във възрастова група 18-64 г.)														
(по заетост на пълно работно време/непълно работно време)														
година на провеждане на изследване	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
референтна година на дохода	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Заети														
общо	7,4	7,2	9,3	7,8	11,6	10,0	10,1	9,0	9,7	10,0	10,0	11,7	12,1	11,8
мъже	7,7	8,0	9,8	8,3	13,2	11,3	11,5	9,7	10,6	11,3	11,5	12,9	13,2	12,8
жени	7,1	6,4	8,7	7,2	9,7	8,4	8,6	8,2	8,5	8,5	8,3	10,4	10,7	10,6
разпределение по вид заетост														
пълно работно време	6,6	6,4	8,1	6,7	10,2	8,3	8,6	7,8	8,4	8,9	9,0	10,3	10,6	10,0
непълно работно	27,9	20,9	27,8	30,3	42,2	35,6	34,4	30,8	33,6	25,4	23,5	30,1	29,2	34,2

[ilc_lvhl11] Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност											
по възрастови групи и пол											
възрастови групи	пол	година на провеждане на изследване	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		референтна година на дохода	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
18-59 години	общо	брой лица в хиляди	473,8	482,1	461,4	440,3	437,4	409,7	331,2	332,8	296,2
		% от съвкупността	11,2	11,6	11,2	10,9	11,0	10,5	8,6	8,7	7,9
	мъже	брой лица в хиляди	242,4	254,3	242,2	230,7	221,9	220,2	117,6	173,7	155,0
		% от съвкупността	11,3	12,0	11,6	11,2	10,9	11,0	9,0	8,9	8,1
жени	брой лица в хиляди	231,4	227,8	219,2	209,6	215,5	189,5	153,5	159,1	141,2	
	% от съвкупността	11,1	11,1	10,9	10,6	11,1	9,8	8,1	8,5	7,7	
0-17 години	общо	брой лица в хиляди	202,5	213,2	179,1	166,2	180,8	161,4	125,1	133,5	127,8
		% от съвкупността	16,6	18,2	15,2	13,9	15,1	13,3	10,4	11,1	10,6
под 60 години	общо	брой лица в хиляди	676,4	695,3	640,5	606,6	618,2	571,1	456,3	466,2	423,9
		% от съвкупността	12,4	13,0	12,1	11,6	11,9	11,1	9,0	9,3	8,5
	мъже	брой лица в хиляди	345,8	350,4	326,5	313,4	309,1	299,7	240,6	241,6	216,7
		% от съвкупността	12,5	12,9	12,1	11,7	11,7	11,4	9,2	9,4	8,5
жени	брой лица в хиляди	330,6	344,9	313,9	293,2	309,2	271,4	215,7	224,6	207,2	
	% от съвкупността	12,4	13,2	12,1	11,4	12,2	10,8	8,7	9,2	8,5	

[ilc_lvh11n] Лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност											
по възрастови групи и пол - нова дефиниция											
година на провеждане на изследване			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
референтна година на дохода			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
възрастови групи	пол										
18-64 години	общо	брой лица в хиляди	403,0	333,0	336,0	294,0	293,7	300,4	231,0	249,3	241,5
		% от съвкупността	10,3	8,5	8,6	7,6	7,7	7,9	6,6	7,1	6,9
	мъже	брой лица в хиляди	219,0	181,0	175,0	154,0	151,7	151,3	119,7	127,8	118,4
		% от съвкупността	11,0	9,0	8,7	7,9	7,7	7,8	6,6	7,1	6,6
	жени	брой лица в хиляди	184,0	152,0	161,0	140,0	142,0	149,1	111,3	121,6	123,1
		% от съвкупността	9,5	7,9	8,4	7,4	7,6	8,1	6,5	7,1	7,2
0-17 години	общо	брой лица в хиляди	168,0	129,0	136,0	130,0	127,6	128,1	91,9	116,6	113,9
		% от съвкупността	13,8	10,6	11,3	10,7	10,6	10,6	8,3	10,4	10,2
под 65 години	общо	брой лица в хиляди	570,0	462,0	472,0	424,0	421,3	428,5	322,9	365,9	355,4
		% от съвкупността	11,1	9,0	9,2	8,4	8,4	8,6	7,0	7,9	7,7
	мъже	брой лица в хиляди	300,0	245,0	244,0	218,0	210,5	210,9	163,6	186,4	184,0
		% от съвкупността	11,5	9,3	9,3	8,4	8,2	8,2	6,9	7,9	7,8
	жени	брой лица в хиляди	270,0	217,0	228,0	206,0	210,8	217,5	159,3	179,5	171,3
		% от съвкупността	10,7	8,6	9,1	8,3	8,6	8,9	7,1	8,0	7,6

[ilc_li04] Относителен дял на бедните по икономическа активност и по пол (за лица на 18 и повече години)															
година на провеждане на изследване		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
референтна година на дохода		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
икономическа активност	пол														
Заети	общо	7,4	7,2	9,2	7,7	11,4	9,9	9,9	8,9	9,6	10,0	9,7	11,4	11,8	11,5
	мъже	7,7	7,9	9,7	8,2	13,0	11,3	11,2	9,6	10,5	11,2	11,1	12,5	13,0	12,4
	жени	7,0	6,4	8,6	7,2	9,6	8,3	8,4	8,1	8,4	8,4	8,1	10,1	10,4	10,5
Не заети	общо	31,3	30,9	29,3	35,0	32,7	37,7	33,8	37,2	41,0	37,2	39,5	30,1	32,1	31,2
	мъже	29,1	29,1	28,7	31,9	30,2	35,0	31,7	35,4	38,3	34,8	34,2	29,2	31,5	30,3
	жени	33,0	32,3	29,7	37,2	34,5	39,6	35,3	38,4	42,9	38,8	43,1	30,7	32,6	31,7
Безработни	общо	48,5	47,6	50,2	53,3	54,6	58,7	56,1	58,9	61,1	50,2	56,9	56,8	58,7	55,1
	мъже	50,5	47,7	52,7	55,5	57,6	62,1	61,4	65,4	66,6	55,9	58,4	62,3	64,5	57,9
	жени	45,9	47,5	46,8	50,4	50,9	53,9	49,6	51,2	54,3	44,1	55,1	50,3	51,8	52,1
Пенсионери	общо	26,2	25,9	21,1	30,0	24,7	32,4	28,5	34,3	37,7	34,7	36,8	23,2	26,4	25,7
	мъже	18,2	19,1	16,6	20,5	16,7	23,5	20,0	26,4	28,9	26,6	24,8	18,2	21,6	22,6
	жени	31,5	30,6	24,2	36,4	30,0	38,4	34,1	39,4	43,3	39,7	44,2	26,3	29,3	27,5
Други неактивни	общо	27,4	25,1	27,7	29,1	32,3	33,8	29,7	29,8	35,5	33,7	33,6	32,7	32,0	32,7
	мъже	25,0	24,6	23,1	26,9	27,8	31,1	28,8	28,7	34,3	32,7	32,3	31,3	29,9	29,3
	жени	28,7	25,4	30,4	30,3	34,6	35,2	30,2	30,4	36,1	34,2	34,4	33,5	33,3	34,8

[SI-P8] Процент от населението живеещо с материални лишения по възраст и пол

година на провеждане на изследване		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
референтна година на дохода		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
възраст	пол									
Общо	общо	44,1	43,0	33,1	34,2	31,9	30,0	20,9	19,9	19,4
	мъже	42,9	41,6	31,7	33,0	30,4	28,8	19,4	18,9	18,4
	жени	45,3	44,4	34,3	35,3	33,4	31,1	22,3	20,9	20,2
0-5 години	общо	45,5	45,9	39,5	33,0	33,3	33,3	17,6	17,4	18,7
	мъже	46,5	43,1	37,8	32,9	31,6	31,6	17,0	16,2	17,6
	жени	44,5	49,1	41,3	33,0	34,9	34,9	18,2	18,6	19,9
6-11 години	общо	47,4	46,4	35,9	38,5	35,1	35,1	17,2	18,8	19,5
	мъже	47,5	44,3	33,5	38,5	32,9	32,9	16,3	19,6	19,6
	жени	47,2	48,9	38,5	38,4	37,7	37,7	18,1	17,8	19,3
12-17 години	общо	46,6	46,4	40,0	39,7	39,4	39,4	22,5	20,4	21,7
	мъже	48,4	44,6	40,3	41,3	43,7	43,7	22,2	19,0	21,4
	жени	44,8	48,1	39,7	37,9	34,7	34,7	22,8	21,9	22,0
0-17 години	общо	46,6	46,3	38,4	37,3	36,1	33,1	19,1	18,9	20,0
18-64 години	общо	40,8	39,9	29,5	31,3	29,0	27,0	17,3	17,0	16,2
	мъже	40,1	40,1	29,3	31,4	28,7	27,4	17,7	17,6	16,9
	жени	41,5	39,7	29,7	31,2	29,3	26,7	16,9	16,4	15,5
65 и повече години	общо	53,2	50,7	40,3	40,9	37,5	36,3	32,7	29,1	27,8
	мъже	49,2	45,1	35,9	34,4	30,6	29,5	26,5	24,1	22,9
	жени	55,9	54,5	43,3	45,3	42,2	40,9	36,9	32,5	31,0

Бележка: материални лишения 4 от 9 показателя

[ilc_mdspd11] Процент от населението, живеещо с тежки материални и социални лишения по възраст и пол - **нов индикатор**

година на провеждане на изследване		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
референтна година на дохода		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
възрастови групи	пол									
ОБЩО	общо	30,0	22,7	22,1	22,1	19,1	18,7	18,0	16,6	15,0
	мъже	27,9	20,6	20,7	20,8	17,8	17,6	16,7	15,5	14,0
	жени	32,1	24,7	23,4	23,4	20,3	19,8	19,2	17,6	15,8
0-17 години	общо	36,3	23,0	22,8	24,8	20,0	19,2	19,0	18,2	16,3
18-64 години	общо	26,6	19,5	19,2	18,8	16,5	16,6	16,0	14,3	13,0
	мъже	25,8	19,2	19,3	19,0	16,4	16,7	15,8	14,4	12,6
	жени	27,4	19,8	19,1	18,6	16,5	16,6	16,2	14,2	13,4
65 и повече години	общо	35,0	31,8	30,0	29,4	25,7	24,2	22,4	21,0	18,8
	мъже	27,6	25,3	24,5	23,8	20,7	19,4	17,6	16,4	16,0
	жени	40,1	36,2	33,7	33,2	29,0	27,3	25,6	24,0	20,6

Бележка: лишения 7 от 13 показатели - 6 на индивидуално ниво и 7 на ниво домакинство

Представената информация и данни в приложението са предоставени от НСИ във връзка с разработването на доклада.