



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 7 декември 2017 г.
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
Дата:	7 декември 2017 г.
До:	Делегациите
№ предх. док.:	14624/17
Относно:	Засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта
	— Заключение на Съвета

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета относно засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта, приети от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 3569-ото му заседание на 7 декември 2017 г.

**Засилени мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и
заетостта
Заклучения на Съвета¹**

КАТО ИЗТЪКВА, ЧЕ:

1. Равенството между жените и мъжете е основен принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите и в Хартата на основните права на Европейския съюз, както и една от целите и задачите на Съюза, а интегрирането на принципа на равенството между жените и мъжете във всички негови дейности представлява целенасочена мисия на Съюза.

КАТО ПРИПОМНЯ:

2. Римската декларация от 25 март 2017 г., в която ръководителите на 27 държави членки и на Европейския съвет, Европейския парламент и Европейската комисия заявиха, че ще работят за една социална Европа — за съюз, който наред с останалото насърчава равенството между жените и мъжете, както и правата и равните възможности за всички.
3. В междуинституционалната прокламация относно европейския стълб на социалните права, в която е изложена програма за по-добре функциониращи икономики и по-справедливи и по-устойчиви общества, равенството между половете е заложено като един от 20-те основни принципа и права, които са определящи за справедливите и добре функциониращи пазари на труда и социални системи, и се изтъква, че равноправното третиране и равните възможности на жените и мъжете трябва да бъдат гарантирани и стимулирани във всички сфери.
4. Стратегията „Европа 2020“, която стимулира интелигентния, устойчив и приобщаващ растеж и с която се набелязват взаимосвързани водещи цели, включително повишаване на заетостта на жените и мъжете на 75%.

¹ Заклучения, приети в рамките на прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие, като се обръща особено внимание на приоритетните проблемни области „Б: Образование и обучение на жените“, „Л: Момичетата“, „К: Жените и околната среда“ и „Е: Жените и икономиката“

5. Стратегическият ангажимент на Комисията за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г., в който се определят няколко ключови области за действие, включително равна степен на икономическа независимост за жените и мъжете и равностойно заплащане за равностоеен труд, и се отбелязва, че „жените е по-вероятно да имат по-висока образователна степен, но броят им продължава да е непропорционално голям в дисциплините, свързани с традиционните женски роли като полагането на грижи, и са недостатъчно представени в науката, математиката, информационните технологии, инженерните науки и други свързани професионални направления“.
6. Новата европейска програма за умения, която се стреми да гарантира, че хората притежават подходящите умения през целия си професионален живот, не само с цел подобряване на техните перспективи за навлизане, оставане и напредване на пазара на труда, но и за да им се даде възможност да реализират своя потенциал като уверени, активни граждани.
7. Съобщението на Комисията „План за действие на ЕС за периода 2017 – 2019 г.: преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете“.
8. Пекинската декларация и Пекинската платформа за действие на ООН, както и набелязаните в тях дванадесет приоритетни проблемни области.
9. Програмата до 2030 г. за устойчиво развитие на ООН, в която са очертани 17 универсални, интегрирани и преобразяващи цели, във всяка от които трябва да бъде системно интегрирано измерението на пола, и която включва конкретна цел за равенство между половете².

КАТО ПРИВЕТСТВА:

10. Доклада за прегледа на изпълнението в държавите – членки на ЕС, на Пекинската платформа за действие, озаглавен „Половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда“³, изготвен от Европейския институт за равенство между половете (EIGE) по искане на естонското председателство на Съвета на ЕС, в който е направен анализ на половата сегрегация във висшето и професионалното образование и обучение и на пазара на труда, включително на връзките между половата сегрегация и разликата в заплащането на жените и мъжете.

² Цел за устойчиво развитие 5: Постигане на равенство между половете и утвърждаване на правата на всички жени и момичета

³ Док. 14624/17 ADD 2. Резюме ще бъде публикувано в док. 15648/17 ADD 1.

КАТО ОТБЕЛЯВА, ЧЕ:

11. Понятието „полова сегрегация“ се отнася до концентрацията на един пол в някои области на образованието или някои професии (хоризонтална сегрегация) или концентрация на един пол в различни служебни равнища, нива на отговорност или длъжности (вертикална сегрегация). В настоящите заключения на Съвета вниманието се насочва към хоризонталната сегрегация.
12. Настоящите заключения се основават на досегашната работа и на политическите ангажименти, поети от Съвета, Европейския парламент, Комисията и други заинтересовани страни в тази област, в т.ч. документите, изброени в приложение II.

КАТО ИЗТЪКВА, ЧЕ:

13. Хоризонталната полова сегрегация продължава да ограничава възможностите за житейски избор, както и възможностите за образование и заетост на жените и мъжете. Тя води до неравенство в заплащането, пенсиите, доходите през целия живот, условията на труд и работната среда, затвърждава стереотипите, свързани с пола, и ограничава достъпа до някои работни места, като същевременно оставя непроменени във времето неравнопоставените властови отношения между жените и мъжете в обществения и в частния сектор. Нещо повече, половата сегрегация е една от причините за несъответствието между уменията и изискванията на пазара на труда, води до разхищение на човешки капитал, ресурси и инвестиции, намалява ефективността на инструментите на политиката и възпрепятства опитите за приспособяване към промените на пазара на труда, като по този начин пречи на реализирането на пълния иновационен и икономически потенциал на ЕС.
14. Увеличаването на усилията за премахване на хоризонталната полова сегрегация чрез преодоляване на неравенството между половете в образованието и заетостта би могло да отключи нови възможности пред отделните хора, икономиката и обществото. Според EIGE преодоляването на неравнопоставеността между половете по предметите в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) би допринесло за нарастването на БВП на ЕС на човек от населението с 2,2 до 3,0 %, както и за увеличаването на заетостта в ЕС с 850 000 до 1 200 000 работни места до 2050 г. Например в сектора на информационните и комуникационните технологии (ИКТ), който се разраства особено бързо и също е силно сегрегиран, равното участие на жените би осигурило допълнително около 9 млрд. евро годишно за БВП на ЕС.

15. Ранният избор на професия води до силна сегрегация в кариерното развитие. Това отразява факта, че за юношите е най-трудно да изберат професия, която не е характерна за техния пол.
16. В целия ЕС жените имат по-високи резултати в образованието, отколкото мъжете, но независимо от това жените продължават да преобладават в много сектори и работни места, които са по-малко ценени, ползват се с по-нисък обществен-икономически статут и са нископлатени. Броят им е по-нисък на длъжностите, които са свързани с вземането на решения на всички равнища, дори в секторите и професиите, в които преобладават.
17. Момчетата са изложени на по-голям риск от преждевременно напускане на училище в сравнение с момичетата. Преждевременното напускане на училище често има отрицателно въздействие върху бъдещите възможности на пазара на труда, по-специално тъй като нискоквалифицираните работни места са изложени на по-голям риск от изчезване поради автоматизация. Разпространението на половата сегрегация в професиите, които включват неквалифицирана работа и изискват по-ниски квалификации, може да възпрепятства опитите за намиране на алтернативна заетост.
18. Въпреки че предизвикателствата на основаното на технологии общество и на застаряващото население включват нарастващо търсене на работна ръка и недостиг както в сектора на НТИМ, така и в този на ОЗСГ (образованието, здравеопазването и социалните грижи), половата сегрегация продължава да бъде висока в тези области на образованието и обучението, а също и на пазара на труда.
19. Възникването, разпространението и възпроизвеждането на сегрегацията в образованието и обучението и на пазара на труда са резултат от редица фактори на структурно, организационно и личностно равнище. Стереотипите, свързани с пола, и липсата на социално приемане на неконформисткото поведение оказват отрицателно въздействие на всички равнища.
20. Различната организация на работата в секторите, в които съществува полова сегрегация, включително разликите, свързани с работното време, влияе силно върху избора и решенията на жените и мъжете по отношение на образованието и професията. Работната среда може да повлияе също така върху направения избор, например тормозът и сексизмът на работното място възпират най-вече жените от участие в определени сектори.

21. Понастоящем участието на жените на пазара на труда е по-ниско от това на мъжете в целия ЕС, като разликата в заетостта между половете понастоящем е 11,6 процентни пункта и надвишава 18 процентни пункта в еквивалент на пълно работно време. Участието на жените на пазара на труда, както и възможностите, които им се предлагат, и изборът, който правят по отношение на кариерата, са силно повлияни от неравното поделение на домашните задължения и отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете. Тези проблеми могат да се намалят чрез добре обмислени и подходящи политики за равновесие между професионалния и личния живот, включително чрез предоставянето на качествени и леснодостъпни официални услуги за полагане на грижи за деца и други зависими лица на достъпна цена, гъвкави условия на труд и стимули за мъжете да поемат повече домашни отговорности и отговорности за полагане на грижи.
22. Разликата в заплащането на жените и мъжете, която понастоящем възлиза на около 16,3 % в ЕС, и съпътстващата я разлика в пенсиите, която в момента е около 37,6 %, отразяват различията в участието на пазара на труда на мъжете и жените, включително хоризонталната сегрегация. Произтичащата от това загуба на доходи се натрупва в продължение на целия живот и води до неравнопоставеност между половете в общите доходи.
23. Уменията, които традиционно се определят като естествени за жените, често може да са невидими, което води до тяхното подценяване. Важно е да се признае, че работата, извършвана предимно от жените в области като полагането на грижи и образованието, действително представлява работа, изискваща умения, които могат да бъдат придобити чрез формално образование, както и че има икономическа стойност. Подценяването на традиционно доминираните от жени професии се отразява в ниското заплащане — форма на неравенство, която също намалява мотивацията на мъжете да започнат да упражняват тези професии и да останат в тях.
24. Въпреки усилията, които се полагат както на европейско, така и на национално равнище, все още е недостатъчен напредъкът по ангажиментите, поети в контекста на Пекинската платформа за действие, като са необходими ясни показатели, специално изготвени за половата сегрегация.
25. В доклада си „Половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда“ EIGE предлага нов набор от показатели за наблюдение на половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда, съставен въз основа на съществуващите показатели, като се включват и два нови показателя, насочени към дела на момичетата и момчетата, които очакват да упражняват професия, свързана с науката, и към дела на жените и мъжете, които са заети в областта на НТИМ и на ОЗСГ.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

26. Приветства предложението за реструктуриране на показателите за преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие по отношение на половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда, както е изложено в приложение I, включително въвеждането на два нови показателя.

ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции и като се отчитат условията на национално равнище и се спазват ролите и независимостта на социалните партньори:

27. Да разработят и приложат всеобхватни, интегрирани, устойчиви, многоизмерни и чувствителни към аспектите на пола политики за преодоляване на половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда, като съчетаят общоприложими и специални мерки и вземат под внимание целия обхват от действащи фактори, за да постигнат структурна промяна и да се намалят разликите между половете в моделите на целия жизнен цикъл. Този набор от политики следва да обърне внимание на необходимостта да се води борба с основаните на пола дискриминация, сегрегация и стереотипи, както и да се насърчава равенството между половете на всички равнища на образованието и обучението и в професионалното ориентиране през целия живот. Тези политики биха могли да се насочат например към въпроси като работната среда, включително аспектите на основани на пола изказвания, подбуждащи към омраза, и сексуалния тормоз, условията на труд, равновесието между професионалния и личния живот, здравословните и безопасни условия на работното място и разликата в заплащането на жените и мъжете, така че едновременно да бъдат привлечени и задържани жените и мъжете в професии и сектори, които не са характерни за съответния пол.
28. За да се намали хоризонталната полова сегрегация и да се дадат възможности и стимули на момичетата, момчетата, жените и мъжете с всякакъв социален произход да избират области на образованието и професии според своите интереси и умения, включително в области, които не са характерни за съответния пол, и да се възползват от възможностите за работа във всички сектори на равни начала, следва да се предприемат подходящи мерки, например:
- а. повишаване на осведомеността на учениците, студентите, родителите, учителите, консултантите и другите лица, участващи в образованието на всички равнища, професионалното ориентиране и активните политики за пазара на труда, като вниманието се насочи по-конкретно към неравенството между половете, причините за него и различните му проявления, включително сегрегацията, взаимовръзките между пола и други аспекти на самоличността и възможните мерки, които могат да се предприемат в тази област;

- б. преодоляване на свързаните с пола стереотипи и други предразсъдъци относно пола в преподаването съдържание и методите на преподаване и осигуряване на образователни и други инструменти за борба със свързаните с пола стереотипи, както и за утвърждаване на равенството между мъжете и жените на всички равнища на образование;
- в. повишаване на привлекателността на НТИМ и на ОЗСГ за учащите от двата пола, включително, когато е уместно, като се обвърже преподаването на НТИМ с икономическите, екологичните и социалните предизвикателства или с изкуството и дизайна, както и като се обвърже преподаването на предмети в областта на ОЗСГ с традиционно доминирани от мъжете области като НТИМ, като се имат предвид цифровизацията и променящият се свят на труда;
- г. уведомяване на момичетата и момчетата, жените и мъжете за съществуващи и бъдещи възможности за работа в областта на НТИМ и ОЗСГ;
- д. изграждане на по-тесни връзки между училищата и предприятията, така че да се даде възможност за по-добре информиран професионален избор за момичетата и момчетата. Насърчаване на работодателите и други заинтересовани страни да играят по-активна роля при оспорването на отрицателните и заблуждаващите схващания за кариерите в областта на НТИМ или ОЗСГ, по-специално чрез предоставяне на точна информация за тези области, чрез насърчаване на положителните ролеви модели от двата пола и чрез предлагане на възможности за учащите се да придобиват трудов опит;
- е. запознаване на момичетата и момчетата с ИКТ и уменията за полагане на грижи от най-ранна възраст, като се постави особен акцент върху това повече момичета да развиват и поддържат интереса и таланта си в цифровата област и повече момчета да правят същото в области, свързани с полагането на грижи;
- ж. предприемане на стъпки за справяне с проблема, свързан с преждевременното напускане на училище, което засяга особено момчетата и мъжете; и

3. създаване или финансиране на специални стимули и структури за подкрепа при насърчаването на повече жени да навлизат и да продължават да работят в областта на НТИМ и повече мъже — в областта на ОЗСГ, включително стимули и структури, които помагат на работодателите да разрешат проблема с несъзнателните предубеждения при подбора и напредването в кариерата, да насърчават приветлива и по-чувствителна към аспектите на пола атмосфера на работното място, да представят нагледно възможни планове за професионално развитие и да предлагат програми за наставничество;
 - и. насърчаване на ученето през целия живот, за да се гарантира възможност за мъжете и жените от всички възрастови групи да променят кариерното си развитие.
29. Да вземат мерки за преодоляване на свързаните с половата сегрегация причини за разликата в заплащането между жените и мъжете и разликата в пенсиите, в т.ч. чрез:
- а. повишаване на прозрачността при заплащането;
 - б. разработване и предоставяне на инструменти за оценяване на работата с цел да се спомогне за определянето по обективен и безпристрастен начин на това какво представлява равностоен труд, както и повишаване на осведомеността сред работодателите и служителите относно понятието равностоен труд;
 - в. активизиране на усилията за придаване на еднаква стойност на уменията на жените и мъжете, включително чрез подкрепа за по-доброто признаване на всички умения, включително на традиционно свързаните с жените, и на постиженията на жените на работното място и техния принос към икономиката;
 - г. преоценяване на платения труд, свързан с полагането на грижи, и преразглеждане на структурата на възнагражденията и заплащането на всички работни места и във всички професии, където преобладават жените, с цел премахване на свързаните с пола стереотипи, отнасящи се до разликата в заплащането, както и подобряване на възнагражденията в областта на ОЗСГ; и
 - д. прилагане и привеждане в сила на законодателството за гарантиране на правата на жените и мъжете на равностойно заплащане за равностоен труд.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции и като се спазват ролите и независимостта на социалните партньори:

30. Да активизират усилията за интегриране на принципа за равенство между половете в националните и европейските политики и мерки за уменията и за пазара на труда, включително финансиране, като вниманието се насочи по-конкретно към инициативите, свързани с подобряване на съществуващите умения и придобиването на нови умения, както и с цифровизацията, точните науки, научноизследователската и развойна дейност, с оглед на това и жените, и мъжете да разполагат с умения и квалификации, които са адаптирани към структурата и изискванията на настоящия и бъдещия пазар на труда и са необходими за достъп до качествени работни места.
31. Да предприемат систематично стъпки за премахване на сегрегацията при разработването и прилагането на политики на национално равнище и на равнище ЕС за стимулиране на устойчивия икономически растеж, подпомагане на създаването на нови работни места и справяне с недостига на работна сила и с последствията от автоматизацията, така че да се гарантира, че жените и мъжете ще се възползват в еднаква степен от всички възможности за заетост.
32. Да осъществяват наблюдение на политиките за пазара на труда и за образованието от гледна точка на равенството между половете през целия срок на прилагането им и да предприемат мерки, за да се гарантира, че увеличаването на равнището на заетост на жените няма да доведе до по-голяма хоризонтална сегрегация или до увеличаване на разликата в заплащането на жените и мъжете.
33. Да активизират усилията за осигуряване на достатъчно финансиране за нови политики и за укрепване на съществуващите политики с цел намаляване на хоризонталната полова сегрегация и премахване на нейните причини и последици както на национално равнище, така и на равнище ЕС, като възприемат дългосрочен стратегически подход и използват ефекасно ресурсите и програмите на ЕС, включително европейските структурни и инвестиционни фондове и Еразъм+.
34. Да гарантират, че политиките за професионално образование и обучение, включително стажантските системи и програми, съдържат мерки за смекчаване на професионалната сегрегация, и че образователните фондове и инициативи на национално равнище и на равнище ЕС се използват също и в подкрепа на жените и мъжете, постъпващи или преместващи се на работа в професии, в които противоположният пол е по-силно представен.

35. Да предприемат стъпки за намаляване на неравнопоставеността между половете в сектора на ИКТ в рамките на стратегията за цифров единен пазар. Да насърчават работодателите, и по-специално фирмите, участващи в коалицията за умения и работни места в сферата на цифровите технологии, да поставят особен акцент върху равните възможности за професионално развитие на жените и мъжете и върху насърчаването на равенството между половете в своите организации.
36. Да улесняват съчетаването на професионалния, семейния и личния живот на жените и мъжете чрез въвеждане на добре обмислени мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот и осигуряване на възможно най-голямото им наличие във всички сектори и професии, включително за родителите и полагащите грижи лица, които се заемат с нови форми на работа, по-специално като:
- а. предприемат ефективни действия за насърчаване и подкрепа на равното разделяне на отговорностите за домакинството и за полагането на грижи от жените и мъжете, по-специално чрез стимули за насърчаване на мъжете да ползват отпуски по семейни причини;
 - б. активизират усилията за осигуряване на качествени и достъпни услуги на разумни цени за полагане на грижи за деца или други зависими лица;
 - в. осигуряват подкрепа на работодателите както от публичния, така и от частния сектор за предлагането на мерки за улесняване на съчетаването на професионалния, семейния и личния живот, включително посредством стимули за прилагане на гъвкави работни договорености и съобразени със семейния живот мерки на работното място, при пълноценно използване на възможностите за „интелигентна“ работа⁴; и
 - г. инвестират целенасочено в практики за цифрова заетост с цел подобряване на равновесието между професионалния и личния живот за всички.
37. Редовно да следят за изпълнението на показателите, изброени в приложение I, за системно проследяване на напредъка, като използват пълноценно работата на EIGE и Евростат. Да анализират резултатите и при необходимост да предприемат по-нататъшни действия както на равнище държави членки, така и на равнището на Европейския съюз.

⁴ „интелигентни“ работни договорености в контекста на възможностите, предлагани от съвременните технологии (например работа от разстояние и гъвкаво работно време)

38. Да продължат работата по свързаното с равенството между половете измерение на европейския семестър, включително в съответствие с принципите, изложени в междуинституционалната прокламация относно европейския стълб на социалните права, и с мерките, предвидени в съобщението на Комисията “Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи”.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

39. Да насърчава държавите членки, социалните партньори и други имащи отношение заинтересовани страни и участници да полагат повече усилия за намаляване на хоризонталната полова сегрегация, включително като изтъква съществените икономически ползи от премахването на сегрегацията и изключително важното ѝ значение в контекста на бъдещето на труда.
40. Да подкрепя инициативите за създаване на програми за премахване на сегрегацията в конкретни области, в съответствие с констатациите на доклада на EIGE „Половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда“, в който се потвърждава недостатъчното участие на жените, особено в областта на НТИМ, и на мъжете в областта на ОЗСГ. Да управлява тези програми и да направи оценка на тяхното въздействие, така че да се улесни разработването на основана на доказателства политика в държавите членки, както и на равнище ЕС.
41. Да активизира сътрудничеството между държавите членки с цел да се улеснят взаимното обучение и обменът на добри и обещаващи практики, така че да се повишават способностите и да се насърчава работата в мрежи.
42. Да провежда редовен обмен с европейските социални партньори в контекста на тристранния диалог по тези въпроси.
43. Да осъществява по-строго наблюдение от гледна точка на равенството между половете на насочването и използването на инвестиции и финансиране, свързани с иновациите, така че да се избягва засилването на стереотипите и да се стимулира премахването на сегрегацията.
44. Да прилага мерките, обявени в плана за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, и да продължи да събира и предоставя съответни данни за съществуващи такива разлики и последиците от тях за доходите и пенсиите.

Показатели за половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда⁵

Приоритетна проблемна област Б: Образование и обучение на жените

Показател 1: Дял на жените и мъжете, завършили висше образование (нива 5—8 по Международната стандартна класификация на образованието — ISCED) и професионално (нива 3—4 по ISCED) образование и обучение в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), както и в областта на образованието, здравеопазването и социалните грижи (ОЗСГ) — от всички лица, завършили висше образование, обхванати от изследването⁶.

Приоритетна проблемна област Л: Момичетата

Показател 2: 15-годишните момичета и момчета: постижения в областта на математиката и другите науки⁷

Показател 3: Дял на всички 15-годишни момичета и момчета с най-високи постижения в областта на науката, които очакват на 30-годишна възраст да имат професия, свързана с науката⁸

Приоритетна проблемна област К: Жените и околната среда

Показател 4: Дял на жените и мъжете с висше образование от всички завършили висше образование (нива 5 и 6 по ISCED) в областта на естествените науки и технологиите⁹

Приоритетна проблемна област Е: Жените и икономиката

Показател 5: Полова сегрегация: средно брутно почасово възнаграждение за жените и мъжете, заети в петте промишлени сектора (и в петте професионални категории) с най-голям брой работещи жени и мъже; разлика в заплащането в управленческите професионални категории¹⁰

Показател 6: Дял на жените и дял на мъжете, работещи в областта на НТИМ и ОЗСГ¹¹

⁵ За повече подробности вж. доклада на EIGE в док. 14624/17 ADD 2.

⁶ Този показател обединява и изменя два съществуващи показателя от област Б и един показател за дела на „студентките във висшето образование“ от област Л.

⁷ Съществуващ показател

⁸ Нов показател

⁹ Съществуващ показател

¹⁰ Съществуващ показател

¹¹ Нов показател

Референтни документи

1. Законодателство на ЕС:

- Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16)
- Директива 2004/113/ЕО от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги (ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37)
- Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23)
- Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО на Съвета (ОВ L 180, 15.7.2010 г., стр. 1)

2. Съвет:

Всички заключения на Съвета, приети във връзка с прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие¹², и други заключения на Съвета относно равенството между половете, в т.ч. по-специално посочените по-долу:

- Заключения на Съвета от 9 юни 2008 г. относно премахване на свързаните с половете стереотипи в обществото (9671/08)
- Заключения на Съвета от 30 май 2008 г. относно „Съобразена със семейството научна кариера: към един интегриран модел“ (9026/1/08 REV 1)
- Заключения на Съвета относно укрепване на ангажимента и засилване на действията за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, както и за преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие (18121/10)
- Заключения на Съвета от 7 март 2011 г. относно Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.) (ОВ C 155, 25.5.2011 г., стр. 10)
- Заключения на Съвета от 7 март 2011 г. относно Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване (6917/11)
- Заключения на Съвета „Равни възможности за жените и мъжете по отношение на доходите: премахване на неравнопоставеността между половете по отношение на пенсиите“, приети на 18 юни 2015 г. (10081/15)
- Заключения на Съвета, озаглавени „Социални инвестиции за растеж и сближаване“, приети на 20 юни 2013 г. (11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm

- Заключение на Съвета „Напредък в посока към по-приобщаващи пазари на труда“, приети на 9 март 2015 г. (7017/15)
- Заключение на Съвета от 26 октомври 2015 г. относно Плана за действие относно равенството между половете за периода 2016—2020 г. (13201/15)
- Заключение на Съвета от 15 юни 2017 г. относно изготвянето на стратегии за повишаване на привлекателността на труда (9647/17)
- Заключение на Съвета относно повишаване на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (6889/17)

3. Европейска комисия:

- Съобщение на Комисията от 3 март 2010 г.: „Европа 2020: стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ (COM(2010)2020 окончателен).
- „Ролята на мъжете за равенството между половете — Европейски стратегии и данни“ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Препоръка на Комисията от 7 март 2014 г. относно укрепването чрез прозрачност на принципа на равното заплащане за мъжете и жените, ОВ L 69, 8.3.2014 г., стр. 112—116
- Работен документ на службите на Комисията „Стратегически ангажимент за равенство между половете за периода 2016—2019 г.“ (SWD (2015) 278 final)
- Становище на Консултативния комитет за равните възможности на жените и мъжете относно начина, по който да се преодолее професионалната сегрегация http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Работен документ на службите на Комисията „Доклад за 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз“ (SWD (2017) 108 final)
- Съобщение на Комисията от 26 април 2017 г.: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ (COM(2017)252 final)
- Съобщение на Комисията относно План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г.: преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (COM(2017) 678 final)
- Коалиция за умения и работни места в сферата на цифровите технологии <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Европейски парламент:

- Резолюция на Европейския парламент от 12 март 2013 г. относно премахване на стереотипите, свързани с пола, в ЕС (P7_TA(2013)0074)
- Резолюция на Европейския парламент от 28 април 2016 г. относно равенството между половете и предоставянето на възможности за заемане на ръководни длъжности на жените в ерата на цифровите технологии (P8_TA(2016)0204)

5. EIGE (Европейски институт за равенство между половете):

- Доклад на EIGE „Половата сегрегация в образованието и обучението и на пазара на труда“ (14624/17 ADD 2)
- Информационен документ на EIGE „Икономически ползи от равенството между половете в ЕС. Как равенството между жените и мъжете в образованието в областта на НТИМ води до икономически растеж.“
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Други

- Междуинституционална прокламация относно европейския стълб на социалните права, подписана от Европейския парламент, Съвета и Комисията
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Парижка декларация относно популяризирането чрез образование на гражданските и общите ценности — свобода, толерантност и недискриминация
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
