



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 14 юни 2021 г.
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
№ предх. док.:	ST 8878/21
Относно:	Заклучения на Съвета относно социално-икономическото въздействие на COVID-19 върху равенството между половете

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета по посочения по-горе въпрос, одобрени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му от 14 юни 2021 г.

**Социално-икономическо въздействие на COVID-19 върху равенството между
половете**

Заключения на Съвета

КАТО ОТЧИТА, ЧЕ

1. Равенството между половете и правата на човека заемат централно място сред европейските ценности. Равенството между жените и мъжете е основен принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите и в Хартата на основните права, който подтиква и следва да продължи да подтиква държавите членки да полагат усилия за предотвратяване, преодоляване и наблюдение на неравенствата между половете, включително по отношение на разпределението на рисковете и ползите, произтичащи от основните социални и икономически промени.

КАТО ВЗЕМА ПОД ВНИМАНИЕ

2. Проучването на Европейския институт за равенство между половете (EIGE) на тема „Равенство между половете и социално-икономическо въздействие на COVID-19“¹.
3. Становището на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК), озаглавено „Дистанционната работа и равенството между половете — условия за това дистанционната работа да не задълбочава неравномерното разпределение на неплатените грижи и домакински труд между жените и мъжете и да бъде двигател за насърчаване на равенството между половете“.
4. Резолюцията на Европейския парламент, озаглавена „Перспективата за равенство между половете по време на кризата с COVID-19 и в периода след кризата“.

¹ 8878/21 ADD 1.

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ

5. Пандемията от COVID-19 и противоепидемичните мерки имат сериозни отрицателни социално-икономически последици както за жените, така и за мъжете. Жените обаче са засегнати непропорционално в резултат на вече съществуващите структурни неравенства между половете на пазара на труда и в обществото като цяло.
6. Сексизмът и дълбоко вкоренените стереотипи, свързани с пола, както и съответните социални норми и пречки на институционално и структурно равнище, имат сериозни дългосрочни неблагоприятни последици за жените на пазара на труда. Тези проблеми се изострят от кризата с COVID-19, което застрашава постигнатия досега напредък в областта на равенството между половете, и имат негативни последици за обществото като цяло, включително като възпрепятстват устойчивия растеж. От друга страна, чрез повишаване на осведомеността относно структурните проблеми кризата може да се превърне и в допълнителен стимул за необходимата промяна.
7. Въпреки че кризата се отразява неблагоприятно на жените и мъжете по различни начини, продължаващото неравенство между половете под формата на хоризонтална сегрегация доведе до свръхпредставяне на жените в конкретни сектори, много от които, като секторите на здравеопазването и полагането на грижи, както и търговията на дребно и хотелиерството и ресторантьорството, бяха тежко засегнати от кризата.

8. По време на пандемията от COVID-19 жените, заемащи работни места, определени като работни места от основно значение, бяха на първа линия в борбата с пандемията, като според оценките те представляват между 76% и 95% от здравните работници, от персонала, полагащ грижи за хора в домашни условия или в институции, от лицата, полагащи грижи за деца, и учителите, от домашните чистачи и помощници и от лицата, полагащи грижи за възрастни хора и хора с увреждания². Въпреки че положението в отделните държави членки е различно, в много случаи това означаваше, че жените, упражняващи такива професии, са изложени на по-висок риск от заразяване с COVID-19 и съобщават за по-високи равнища на стрес, по-голяма работна натовареност и дълго работно време, както и за свързаните с това трудности за съвместяване на професионалния, семейния и личния живот. Същевременно много от тези професии продължават да са недостатъчно платени в сравнение с работа със същата стойност в други сектори и да се характеризират с несигурни условия на труд. Кризата с COVID-19 ясно показва до каква степен обществото и икономиката зависят от тези сектори, както и факта, че те биват подценявани. Данните показват също, че пандемията е изострила насилието и тормоза над здравните работници и полагащите грижи лица, както и тяхното стигматизиране³.
9. Освен това жените са свръхпредставени в икономически сектори, които бяха тежко засегнати от периодите на локдаун, и често имат временни договори, работят на непълно работно време или заемат несигурни работни места. Сред най-тежко засегнатите са младите жени, които са на разположение да работят, но не търсят работа, като техният дял се е увеличил значително (+ 6 процентни пункта в сравнение с 2019 г.⁴), а процентът на заетост на жените мигранти, родени извън ЕС, е спаднал до 50%⁵. По-специално жените с по-ниско ниво на образование бяха изоставени на пазара на труда. Освен това при първата вълна на пандемията спадът в общия брой действително отработени часове на основното работно място⁶ като цяло беше по-силно изразен при жените, като в сравнение с мъжете те по-често преминаваха от безработица към неактивност⁷. Същевременно положението и наличните данни са различни в отделните държави членки и в някои случаи все още има нужда от допълнителни данни с разбивка по пол.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 29).

⁴ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 20).

⁵ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 12).

⁶ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 14).

⁷ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 17).

10. По време на първата вълна на пандемията от COVID-19⁸ загубата на работни места в търговията на дребно, настаняването, резидентните грижи, домашния труд и шивашката промишленост представляваше 40% от всички загуби на работни места при жените. Заетостта в домашните услуги и услугите за полагане на грижи в домакинствата (дял на жените от 89%) отбелязва спад от 18%.⁹ Първоначалните протиепидемични и свързани с пандемията мерки оказаха силно въздействие върху самостоятелно заетите лица, както и върху работниците на временен договор и работниците на непълно работно време, като при жените имаше значителна загуба на работни места: на жените се падаха 69% от загубите на работни места, регистрирани сред работещите на непълно работно време, и 48% от загубите на временни договори; от друга страна, макар и те да са по-слабо представени в тази група, на жените все пак се падат 34% от загубите, регистрирани сред самостоятелно заетите лица¹⁰. Освен това възстановяването на заетостта през лятото на 2020 г. беше по-силно изразено при мъжете, отколкото при жените¹¹.
11. Неравенството между половете в областта на цифровите технологии създава риск от ограничаване на възможностите и индивидуалния капацитет на жените да отговорят на изискванията, произтичащи от засиленото използване на работата от разстояние не само по време на настоящата криза, но и в бъдеще. Средно жените имат по-ограничен достъп и по-малко опит с цифровите технологии и са по-малко изложени на тях в сравнение с мъжете. Това е особено обезпокоително за жените на възраст над 54 години, които имат трайни пропуски в цифровите умения, по-специално цифровите умения над елементарното ниво¹². При по-нататъшното внедряване на работата то разстояние в бъдещия свят на труда трябва да се осигури цифрова инфраструктура и свързаност за всички и да се подобрят цифровите умения, като се обърне особено внимание на жените, за да се избегне всякаква форма на неравенство между половете в областта на цифровите технологии¹³.
12. Има слаби признаци, че повече жени избират доминирани от мъжете професии, например в областта на ИКТ, в която през периода от началото на 2020 г. до второто тримесечие на 2020 г. се отбелязва съществено нарастване на заетостта. Жените обаче все още са по-слабо представени в тази сфера. Например делът на жените в увеличението на заетостта в областта на компютърното програмиране, консултантска дейност и свързаните с тях дейности е едва 28%¹⁴.

⁸ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 23).

⁹ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 21).

¹⁰ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 26).

¹¹ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 11, 16).

¹² Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 35—36).

¹³ Вж. становището на ЕИСК, точка 1.6.

¹⁴ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 23—24).

13. През първата половина на 2020 г. в много държави членки жените бяха засегнати в по-голяма степен от мъжете от намаляващите равнища на заплатите¹⁵, което създава риск от по-нататъшно увеличаване на вече значителния дисбаланс между половете по отношение на пенсионните доходи и качеството на живот след пенсиониране¹⁶. Повече жени, отколкото мъже, са в платен отпуск по болест или за полагане на грижи или получават помощи за покриване на разходите за издръжка или на нуждите на домакинството, докато повече мъже, отколкото жени, получават (обикновено по-високи) обезщетения за безработица или помощ към работната заплата. По време на кризата повече жени, и най-вече жени в трудоспособна възраст, съобщават за финансови затруднения, чиято сериозност варира от невъзможност да поддържат стандарта си на живот до невъзможност да свързват двата края.
14. Продължаващото неравенство между половете под формата на неравномерно разпределяне на домакинските и свързаните с полагането на грижи задачи в рамките на домакинството означава, че жените поемат непропорционален дял от неплатения труд, който се увеличи по време на кризата с COVID-19 поради намаленото предлагане на услуги за полагане на грижи, затварянето на училищата и преминаването към онлайн обучение, увеличаването на обичайните домакински задачи и липсата на външни услуги за домакинството, както и липсата на достъп до неформална помощ¹⁷. Системното неравенство в заплащането доведе и до неравнопоставеност между половете в някои държави членки при ползването на отпуск по семейни причини по време на пандемията, като такъв отпуск се ползва повече от жени, отколкото от мъже. Тези дисбаланси имат потенциално вредно въздействие върху благосъстоянието на жените, както и върху перспективите им на пазара на труда и професионалното им развитие в дългосрочен план и създават риск от затвърждаване на стереотипните роли на половете. Отговорностите за полагане на грижи по-често се поемат от жените – факт, който още преди кризата беше сред основните причини за неактивност при жените.

¹⁵ МОТ (2020 г.), „Global Wage Report 2020-2021“ („Доклад за заплащането в световен мащаб за периода 2020—2021 г.“).

¹⁶ Eurofound (2020 г.), „Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ („Жените и равенството на пазара на труда: Доведе ли COVID-19 до отстъпление от последните постижения?“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

¹⁷ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр.50).

15. По време на първата вълна на пандемията от COVID-19, въпреки че мъжете увеличиха участието си в неплатения труд по полагане на грижи, жените все още посвещаваха повече часове от мъжете за грижи и образование на своите деца/внуци (12,6 часа седмично срещу 7,8 часа при мъжете) и грижи за възрастни роднини или роднини с увреждания (4,5 часа седмично в сравнение с 2,8 часа седмично при мъжете), както и за готвене и домакинска работа (18,4 часа седмично спрямо 12,1 часа при мъжете)¹⁸. Временното затваряне на училищата и на детските заведения в периодите на локдаун увеличи времето и усилията, посвещавани на грижи за децата, по-специално за работещите жени с деца под 12 години, които казват, че изразходват около 54 часа седмично в грижи за децата, в сравнение с 32 часа при работещите мъже (лято 2020 г.)¹⁹. Освен това повече жени, отколкото мъже, съобщават за влошаване като цяло на равновесието между професионалния и личния живот, включително че имат повече трудности да се концентрират върху работата поради семейните си задължения и че се чувстват възпрепятствани да отделят време на семейството си, както и че когато вършат домакински задачи се чувстват по-уморени след работа. Майките са били по-ангажирани при онлайн обучението, което е довело до допълнителен натиск. Под особен натиск са самотните родители, най-вече жени, които не могат да споделят полагането на грижите и като цяло разполагат с по-малко финансови ресурси, жените и мъжете, които заемат работни места, определени като работни места от основно значение, и не могат да останат вкъщи, за да се грижат за децата си, както и работещите от разстояние, особено тези с малки деца, чиято продуктивност се влияе от нарасналия обем работа по няколко задачи едновременно и повече прекъсвания, допълнителна работна натовареност и по-голямо психическо натоварване²⁰.
16. Всъщност събраните по време на пандемията данни показват, че гъвкавите схеми на работа и работата от разстояние, и по-специално работата от дома, могат да улеснят постигането на равновесие между професионалния и личния живот и да допринесат за по-голямо равенство между половете на пазара на труда само ако са придружени от мерки за равенство между половете и от благоприятни за семейството политики и организационни практики и при условие че здравословните и безопасни условия на труд на работниците са защитени.

¹⁸ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 43).

¹⁹ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 45).

²⁰ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 48—49).

17. Явен повод за загриженост относно бъдещето на равенството между жените и мъжете е тенденцията работата от разстояние да се използва като инструмент за улесняване на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот (което може да обясни по-високия дял на жените, отколкото на мъжете, които работят редовно от дома) и последните данни, че 45% от жените (спрямо 30% от мъжете) работят от разстояние²¹. Ето защо трябва да се обърне внимание на някои рискове, свързани с работата от разстояние, които кризата с COVID-19 разкри, включително риска работата от разстояние да се превърне във феминизирана алтернатива²² на работата в офиса; риска от нарастване на полагания от жените неплатен труд²³, което би могло да засилили стереотипните роли на половете, включително домакинската работа и полагането на грижи; риска от нарастване на интензивността на труда и от размиване на границите между платения труд и личния живот; риска от намаляване на видимостта на жените в работната среда и от възпрепятстване на кариерното развитие на жените; и риска от увеличаване на онлайн насилието и тормоза над жени.
18. Същевременно настоящата криза дава възможност за размисъл относно правилата и практиките в областта на работата от разстояние, включително в диалог със социалните партньори и други заинтересовани страни, така че да се разработят и въведат гъвкави и здравословни схеми на работа, които улесняват, наред с другото, съвместяването на професионалния, семейния и личния живот.
19. Много от факторите, които предизвикват или затвърждават насилието над жените и момичетата, бяха изострени от превантивните ограничителни мерки, влошаващите се социално-икономически условия и загубата на работни места. В много държави членки последните данни сочат, че по време на пандемията са се увеличили случаите на основано на пола насилие, домашно насилие, насилие от интимния партньор и други форми на насилие и тормоз — както офлайн, така и онлайн. Това представлява сериозно нарушение на правата на човека, както и пречка за пълноценното участие на жените и момичетата във всички сфери на живота. Ето защо за борбата с този проблем са необходими координирани действия от всички заинтересовани страни, включително мерки за насърчаване и подкрепа на икономическото овластяване и независимост на жените, което може да им помогне да избегнат ситуации на насилие.

²¹ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 32).

²² Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр.48, 63) и становището на ЕИСК, точка 1.1.

²³ Вж. становището на ЕИСК, точка 1.1.

20. По време на кризата с COVID-19 беше наблюдавано също така увеличаване на участието на мъжете в неплатените грижи и домакинската работа, например в случая на работещи от дома бащи или на мъже, допринасящи за полагането на грижи, тъй като жените са заемали работни места, определени като работни места от основно значение. За утвърждаването на промените обаче ще е необходимо да се преодолеят продължаващите нагласи спрямо стереотипните роли на половете, сексизмът и дисбалансът в доходите, както и да се вземат мерки за насърчаване и улесняване на равното разпределяне между жените и мъжете на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи²⁴.
21. На последно място, продължаващото неравенство между половете под формата на вертикална сегрегация означава, че по време на кризата жените все още бяха недостатъчно представени при вземането на решения и при разработването на мерки за възстановяване.
22. Въпреки че в ЕС жените съставляват по-голямата част от здравните специалисти и са на първа линия в борбата с пандемията, те са недостатъчно представени в процесите на ръководство и вземане на решения в сектора на здравеопазването²⁵. Освен това в състава на само 3,5% от 115 идентифицирани по света групи за вземане на решения и експертни работни групи във връзка с COVID-19 има равенство между половете, като в 85,2% от случаите мъжете са мнозинство²⁶.
23. Съществува риск жените да не се възползват в еднаква степен от мерките за възстановяване след кризата, например ако тези мерки са насочени към секторите на икономиката, в които преобладават мъжете, и не съдържат специални разпоредби за включване на жените и момичетата, или ако са насочени само към работниците, които са загубили работата си по време на кризата, пренебрегвайки онези от тях, които още преди кризата вече са били изключени от пазара на труда.

²⁴ Вж. проучването на EIGE (8878/21 ADD 1, стр. 43—44).

²⁵ ОИСП (2020 г.), „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ („Жените в центъра на борбата с кризата с COVID-19“), Политически мерки на ОИСП в отговор на коронавируса (Covid-19). Версия от 1 април 2020 г.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M., и др. (2020 г.), „Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking“ („Симптомите на една дефектна система: Неравнопоставеността между половете при вземането на решения във връзка с COVID-19“), BMJ Global Health.

24. С оглед на вече установените и на новопоявяващите се последици от кризата с COVID-19 за жените, има спешна необходимост перспективата за равенство между половете да бъде интегрирана в краткосрочните спешни мерки и дългосрочните мерки за възстановяване, както и необходимост да се гарантира балансирано представителство на жените и мъжете в управлението на кризата с COVID-19, включително за да се предотврати допълнителното задълбочаване на вече съществуващите неравенства между половете и да се гарантира, че направените до този момент постижения няма да се изгубят.
25. Това е предварително условие за прилагане на Европейския стълб на социалните права, провъзгласен от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г., в който равенството между половете и равновесието между професионалния и личния живот са утвърдени съответно в принципи 2 и 9. В плана за действие на Европейския стълб на социалните права се предлагат редица инициативи за преодоляване на неравенствата между половете и за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот и се залага като цел до 2030 г. разликата в заетостта между жените и мъжете да се намали най-малко наполовина.
26. Новата европейска програма за умения съдържа редица действия, за да се гарантира, че момчетата и жените са представени по еднакъв начин с момчетата и мъжете в проучванията в областта на ИКТ и участват равностойно в развитието на предприемаческите и цифровите умения.
27. Освен това, съгласно стратегията за равенство между половете на Европейската комисия за периода 2020—2025 г. „увеличаването на участието на жените на пазара на труда има силно положително въздействие върху икономиката, особено в контекста на намаляваща работна сила и недостиг на умения. То също така дава възможност на жените да формират собствения си живот, да играят роля в обществения живот и да бъдат икономически независими“.
28. Настоящите заключения се основават на предишната работа и на политическите ангажименти, поети от Европейския парламент, Съвета, Комисията и заинтересовани страни в тази област, в т.ч. в документите, изброени в приложението.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ПРИКАНВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в рамките на съответните си компетентности, като се отчитат националните обстоятелства и при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:

29. Да гарантират, че националните планове за възстановяване и устойчивост²⁷ зачитат ангажимента за интегриране на аспектите на равенството между половете и на равните възможности за всички, в съответствие с принципи 2 и 3 от Европейския стълб на социалните права, в цел 5 на ООН за устойчиво развитие и, когато е уместно, в националните стратегии за равенство между половете.
30. За тази цел да използват методи и инструменти за анализ от гледна точка на равенството между половете (например оценка на въздействието по признак пол, качествени данни, групирани по полов признак, и съответните качествени и количествени показатели за равенство между половете) и междусекторен анализ във всички сектори, като същевременно се избягва ненужната административна тежест.
31. Да интегрират равенството между половете в националните разпоредби и инструменти за прилагане на европейските структурни фондове и да осъществяват наблюдение на въздействието върху жените и мъжете, когато е приложимо.

²⁷ Вж. член 18, параграф 4, буква о) от Регламент (ЕС) 2021/241 за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост.

32. Да насърчават и интегрират равенството между половете и равните възможности за всички в разработването и прилагането на мерки за възстановяване във всички сектори въз основа на наличните данни за свързаните с пола последици от пандемията от COVID-19, като вземат предвид интерсекционалността и множествената дискриминация. Съответните национални мерки могат да включват например:
- а) Мерки в подкрепа на работниците в тежко засегнати икономически сектори, като търговията на дребно, хотелиерството и ресторантьорството и туризма, които са насочени към специфичните нужди на жените, включително жените с по-ниско ниво на образование, жените, работещи на намалено работно време, преминаващите към неактивност жени и безработните жени, по-конкретно младите безработни жени и безработните жени мигранти, като акцентът се постави върху аспекти като промените на пазара на труда, преквалификацията и повишаването на квалификацията, активните политики на пазара на труда и предприемачеството.
 - б) Мерки, осигуряващи на безработните лица, които още преди кризата с COVID-19 са били изключени от пазара на труда, равен достъп до подкрепа при търсенето на работа или обучение.
 - в) Мерки за подобряване на статута на работниците от основно значение, включително работещите в професии и сектори от областта на здравеопазването и грижите, които често са ниско платени и чието основно значение стана очевидно по време на кризата с COVID-19, като се обръща особено внимание на аспекти като справедливото заплащане, възможностите за професионално развитие, достъпа до социална сигурност и достойните условия на труд.
 - г) Мерки за борба с недекларирания труд и за подобряване на положението със заетостта и социалната закрила на домашните работници, като се обръща специално внимание на условията на труд и живот на много от жените мигранти, работещи в този сектор.
 - д) Мерки за насърчаване на по-балансирано от гледна точка на пола използване от жените и мъжете на предприетите във връзка с кризата мерки за подпомагане на полагащите грижи лица.

- е) Мерки за подобряване на инфраструктурата, структурите и услугите за обществени грижи, включително услугите, възложени на външни изпълнители.
 - ж) Мерки за преодоляване на въздействието на пандемията от COVID-19 върху основаното на пола насилие, включително насилието от интимния партньор, домашното насилие и насилието онлайн, включително чрез предоставяне на жертвите на услуги за подкрепа.
 - з) Мерки за насърчаване на включването на жените и момичетата във възможности за заетост или обучение в сектори, в които традиционно преобладават мъжете, например НТИМ²⁸, и по-специално ИКТ.
33. Да работят активно по въпросите на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот както за жените, така и за мъжете чрез мерки като:
- а) Мерки, с които да се гарантира, че всички работници, включително работещите от разстояние, разполагат с еднакви възможности за кариерно развитие, включително равен достъп до ръководни длъжности и длъжности, свързани с вземането на решения.
 - б) Мерки за насърчаване на равното разпределяне на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи и домакинската работа между жените и мъжете, включително като на мъжете се предоставят стимули да участват по-активно в неплатения труд по полагане на грижи.
 - в) Мерки за гарантиране на бързото и ефикасно прилагане на Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот, като се вземат предвид опасенията, породени от кризата с COVID-19.
 - г) Инвестиране в цифровата инфраструктура и в свързаността за всички, включително, когато е приложимо, общи пространства по места, които улесняват работата от разстояние извън дома, и подобряване на цифровите умения, със специално внимание към жените, като същевременно се гарантира, че нуждите на МСП са взети предвид.

²⁸ Наука, технологии, инженерство и математика.

д) Насърчаване на организационна култура, политики и практики сред работодателите, които допринасят за благосъстоянието и производителността и с които се постига напредък в равенството между жените и мъжете и се противодейства на свързаните с пола стереотипи, включително като се поощрява обучението на ръководните кадри, а мениджърите се насърчават да възприемат гъвкав подход и да вземат предвид, наред с другото, разнообразните модели на работа и различните обстоятелства на работниците, по-специално семейното положение и положението на самотните родители и на жените с увреждания; чрез подобряване на здравословните и безопасни условия на труд; и чрез обучение и развиване на уменията във връзка с работата от разстояние.

34. Да обмислят разработването на интегрирана рамка за равно поделение между жените и мъжете на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи, което е предпоставка за участието на пазара на труда и кариерното развитие на жените. Тази рамка ще включва наличието на финансово достъпни и висококачествени образователни услуги и услуги за полагане на грижи за децата и зависимите лица, гъвкави, здравословни и разумни условия на труд и възможности за работниците временно да намалят или адаптират работното си време, както и намаляване на финансовите демотивиращи фактори, които подхранват и поддържат неравномерното разпределение на неплатения труд по полагане на грижи и на платения труд между жените и мъжете.
35. Да продължат да прилагат ефективни мерки за преодоляване на хоризонталната сегрегация в образованието, обучението и професиите на всички равнища чрез насърчаване на равния достъп до всички образователни области и диверсификацията на образователните пътеки и на кариерното развитие на жените и мъжете. По-конкретно да насърчават активно достъпа на момичетата и жените до информационни и комуникационни технологии и да противодействат на всички форми на неравенство между половете в областта на цифровите технологии, включително чрез подобряване на цифровите умения на момичетата и жените и мотивиране на момичетата да избират области на обучение по НТИМ, и по-специално ИКТ.

ПРИКАНВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в рамките на съответните си компетентности, като се отчитат националните обстоятелства на държавите членки и при зачитане на ролята и автономността на социалните партньори:

36. Да засилят конкретните действия за борба със структурните неравенства между жените и мъжете, включително вертикалната и хоризонталната сегрегация, и по-специално неравенството между половете в областта на цифровите технологии, както и разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, и неравномерното разпределяне на неплатените грижи и домакинските задачи, включително в контекста на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот.
37. Да предприемат стъпки за предотвратяване и борба с всички форми на насилие над жените и момичетата, по-специално чрез защита и овластяване на жертвите и оцелелите след насилие, включително насилие от интимния партньор, домашно насилие, онлайн насилие и тормоз.
38. Да засилват политиките за равенство между половете и да укрепват овластяването на жените и момичетата като политически приоритет, по-специално в рамките на политиките за справяне с кризата с COVID-19 и последиците от нея.
39. Да разработват и разпространяват повече данни, групирани по полов признак, информация и научни изследвания относно въздействието на COVID-19 върху равенството между половете, включително:
 - а) Последиците от нарастването на дела на работата от разстояние за равенството между половете, включително за съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, като се взема предвид съответното равнище на разпространение на работата от разстояние сред жените и мъжете и въздействието на временното затваряне на училищата и детските заведения, както и различните домакински конфигурации и техните схеми на работа.
 - б) Степента на засилено участие на мъжете в домакинската работа и в неплатения труд по полагане на грижи по време на пандемията и причините и последиците от това.
 - в) Въздействието на кризата върху моделите на работа, включително работното време, неактивността и периодите на прекъсване на трудовата дейност.
 - г) Ползването на родителски отпуск, отпуск по семейни причини и свързани с децата отпуски.

40. Да предприемат изследвания относно стойността на неплатения труд по полагане на грижи и, когато е целесъобразно, да включат неплатения труд по полагане на грижи в макроикономическите анализи и анализите на пазара на труда, както и в разработването на политики в областта на труда и заетостта, и да разработят допълнителни показатели за измерване на макроикономическите резултати, включително платения труд и неплатения труд по полагане на грижи, икономиката, свързана с полагането на грижи, и неравнопоставеността между половете, що се отнася до начините на използване на времето.
41. Да събират и разпространяват съществуващите добри практики за насърчаване на равенството между половете в контекста на работата от разстояние.
42. Да предприемат стъпки, за да се улесни съвместяването на професионалния, семейния и личния живот както за жените, така и за мъжете чрез мерки като:
- а) Мерки за насърчаване на равното разпределяне на платения труд и неплатения труд по полагане на грижи и домашния труд между жените и мъжете и за стимулиране на мъжете да участват в наличните благоприятни за семейството политики, включително чрез ползване на отпуск по семейни причини.
 - б) Мерки за развитие на работата от разстояние и за предприемане на действия спрямо променящите се модели на работа по начини, които насърчават равенството между жените и мъжете и съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, например чрез:
 - і. преглед на правната и регулаторната рамка или насоки, когато това се счита за уместно, като същевременно се гарантира, че МСП не са непропорционално засегнати и че техните нужди са взети предвид. Съответните аспекти биха могли да включват по-голяма гъвкавост между работата в офиса и работата от дома; гъвкавост по отношение на работното време, включително здравословни, съобразени с индивидуалните нужди договорености за работното време; здравословни и безопасни условия на труд, включително що се отнася до психосоциалните рискове и ергономичните съображения; право на откъсване от работната среда; отпуск за полагане на грижи; защита срещу уволнение; практики за наблюдение и мониторинг; и социална закрила, по-специално обезщетения за излизане от пазара на труда по причини, свързани с полагането на грижи.

- ii. Осигуряване на висококачествени, финансово и физически достъпни и разнообразни грижи във или извън дома (възлагане на задачи по полагане на грижи на външни изпълнители), включително чрез подобряване на инфраструктурите за поддържащи грижи (например грижи за деца, в съответствие с целите от Барселона, и грижи за възрастни хора) като по този начин се отговори на различните потребности и ситуации, с цел да се гарантира, че работата от разстояние не задълбочава предизвикателството за съвместяване на професионалния живот и полагането на грижи в ущърб на жените; както и да се гарантира, че тези услуги са достъпни за всички работници, включително за работещите от разстояние.
43. Да водят ефективна борба с предубежденията в системите за оценяване на работното място и да повишават осведомеността относно стойността на неплатения и платения труд по полагане на грижи за устойчивостта на нашите общества и икономики.
44. Да разработят и прилагат целенасочени мерки за борба със сексизма и свързаните с пола стереотипи, които ограничават свободния избор на момичетата и момчетата и на жените и мъжете относно обучението и кариерите им, както и да провеждат интердисциплинарни и междусекторни изследвания на естеството на свързаните с пола стереотипи и на тяхното въздействие върху равенството между половете, и по-конкретно върху заетостта.
45. В сътрудничество с организации, които финансират и извършват научни изследвания, да анализират и предприемат подходящи мерки за справяне с потенциалните свързани с пола последици от пандемията от COVID-19 върху условията на труд, професионалния път и развитие на научните работници, със специален акцент върху жените научни работници, преподаватели и студенти, като се отчита, че жените научни работници, които са в началото на своята професионална кариера се сблъскват с допълнителни пречки.
46. Да засилят конкретните действия за гарантиране на пълноценното и равно участие на жените на пазара на труда и да насърчават предприемачеството сред жените, като и двете са предпоставки за дългосрочен и приобщаващ икономически растеж, равенство между половете и икономическа независимост на жените.

47. Да засилят мерките за увеличаване на ролята и броя на жените, участващи в процеса на вземане на решения, включително в контекста на процесите, определящи мерките за борба с COVID-19, и да насърчават балансираното представителство на жените и мъжете в процеса на вземане на решения като средство за гарантиране на съобразени с равенството между половете политики, законодателство и прилагане. Това ще даде възможност потребностите, перспективите, знанията и уменията на жените и момичетата да се интегрират по подходящ начин в политики, което ще доведе до по-голямо равенство между жените и мъжете, като по този начин ще се допринесе за справедливото и устойчиво възстановяване.
48. Да работят съвместно за прилагането на Европейския стълб на социалните права, включително принципи 2 и 3.
49. Да гарантират, че интегрирането на принципа на равенството между половете се взема под внимание и се насърчава през целия период на изпълнение, мониторинг, докладване и оценка на съответните програми на ЕС за финансиране.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

50. Да преразгледа целите от Барселона с оглед на по-голямото сближаване между държавите членки в предоставянето на качествено образование и грижи в ранна детска възраст.
51. Да вземе предвид равенството между половете при определянето на методиката за отчитане на социалните разходи по Механизма за възстановяване и устойчивост в съответствие с определените в този инструмент правила, което да бъде отразено в доклада за преглед на изпълнението на Механизма.
52. Да направи преглед и да подкрепи мерки за справяне със свързаното с пола въздействие на пандемията от COVID-19 върху получаващите грижи лица, по-конкретно възрастните хора, и върху полагащите грижи лица, както и върху обществото и икономиката като цяло, включително сектора на дългосрочните грижи. Да обмисли разработването на мерки в подкрепа на по-голямото сближаване при предоставянето на дългосрочни грижи.
53. Да разгледа положението на жените на пазара на труда и да прилага подход за интегриране на принципа на равенството между половете във всички съответни аспекти на европейския семеен съюз в съответствие с насоките за заетостта за 2020 г., когато е уместно.
54. Да разработи допълнителни изследвания на въздействието на кризата с COVID-19 върху равенството между половете, включително чрез EIGE.

ПРИЗОВАВА КОМИТЕТА ПО ЗАЕТОСТТА И КОМИТЕТА ЗА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА:

55. В рамките на своите мандати и в контекста на плана за действие на Европейския стълб на социалните права да продължат да включват перспективата за равенство между половете в своя анализ на съответните области на политиката, включително при действията за справяне с пандемията от COVID-19 и последиците от нея.

Като изцяло зачита тяхната автономност, ПРИКАНВА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ:

56. Да работят активно за постигане на равенство между половете при предприемането на действия за справяне с пандемията от COVID-19 и последиците от нея и да засилят конкретните действия за борба със структурните неравенства между жените и мъжете, включително вертикалната и хоризонталната сегрегация, и по-специално неравенството между половете в областта на цифровите технологии, както и разликите в заплащането и пенсиите на жените и мъжете, и неравномерното разпределяне на неплатените грижи и домакинските задачи, включително в контекста на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот.
57. Да преобразят практиките за работа от разстояние, по-специално за работещите от дома, и да предприемат действия спрямо променящите се модели на работа, например съчетаването на работа от офиса и работа от дома, по начини, които насърчават равенството между жените и мъжете и съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, в контекста на секторен или фирмен социален диалог или двустранни преговори с работодателя.
58. Да насърчават чрез колективно договаряне организационни практики и организационна култура за борба със сексизма, основаното на пола насилие, включително домашното насилие и насилието на работното място, и стереотипите, свързани с пола. Да се стремят към подобряване на благосъстоянието на работното място и производителността, включително чрез политики и практики, благоприятстващи равенството; чрез обучение и развиване на уменията във връзка с работата от разстояние; чрез създаване на условия работата от разстояние да бъде доброволен вариант; и чрез подобряване на здравословните и безопасни условия на труд.
59. Да насърчават всички ръководители да възприемат гъвкав подход към работата от разстояние, като се вземат предвид, наред с другото, разнообразието на моделите на работа и нуждите от услуги, както и различното положение на работниците и техните семейства, включително самотните родители.

Референтни документи

1. Междунституционални документи на ЕС

Европейски стълб на социалните права,
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf

2. Законодателство на ЕС

Директива 2004/113/ЕО на Съвета 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—43*)

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—36*)

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (*ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79—93*)

Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (*ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17—75*)

3. Съвет

Всички заключения на Съвета относно равенството между половете и други свързани теми, и по-специално посочените по-долу:

- Заключения на Съвета „Жените и икономиката: съвместяване на професионалния и семейния живот като предпоставка за равно участие на пазара на труда“ (17816/11)
- Заключения на Съвета относно напредъка в посока към по-приобщаващи пазари на труда (7017/15)
- Заключения на Съвета относно повишаването на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (6889/17)
- Заключения на Съвета относно засилените мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта (15468/17)
- Заключения на Съвета относно премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки (10349/19)
- Заключения на Съвета относно икономиката на благосъстоянието (13432/19)
- Заключения на Съвета „Икономики с равенство между половете в ЕС: Бъдещо развитие: преглед на резултатите от 25 години изпълнение на Пекинската платформа за действие“ (14938/19)
- Заключения на Съвета относно повишаването на благосъстоянието на работното място (8688/20)
- Заключения на Съвета относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете: оценка на стойността и разпределение на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи (13584/20)

4. Тройка председателства

Декларация на тройката председателства относно равенството между половете, подписана от Германия, Португалия и Словения (юли 2020 г.)

5. Европейска комисия

Препоръка 2014/124/ЕС 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)

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)

План за действие на ЕС за периода 2017—2019 г. Преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете (COM (2017) 678 final)

Препоръка (ЕС) 2018/951 на Комисията от 22 юни 2018 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството (ОВ L 167, 4.7.2018 г., стр. 28—35)

Предизвикателства в дългосрочните грижи в Европа — изследване на националните политики от 2018 г. Европейска мрежа за социална политика.

Доклад относно осигуряването на детски заведения за малки деца с цел увеличаване на участието на жените на пазара на труда, постигане на равновесие между професионалния и личния живот от работещите родители и постигане на устойчив и приобщаващ растеж в Европа („целите от Барселона“) (COM(2018) 273 final)

Съобщение „План за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г. Приспособяване на образованието и обучението към цифровата ера“, COM(2020) 624 final.

Доклад за 2021 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз (6774/21)

Европейска комисия Консултативен комитет за равните възможности на жените и мъжете — *Становище относно предизвикателствата пред равенството между половете в едно бързо застаряващо общество*, октомври 2019 г.

Общи европейски насоки за преход от институционална грижа към грижа в рамките на общността и Наръчник относно използването на фондовете на Европейския съюз за прехода от институционална грижа към грижа в рамките на общността.

https://ec.europa.eu/regional_policy/bg/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.) (6678/20)
(Референтен номер на Комисията: COM(2020) 152 final)

Съобщение „Силна социална Европа за справедливи промени“ (COM(2020) 14 final)

Съобщение „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020) 274 final)

Европейска комисия, 2020 г.: „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020“ („Развитие на пазара на труда и заплатите в Европа, Годишен преглед за 2020 г.“) (ISSN 2443-6771)

План за действие на Европейския стълб на социалните права (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Европейски парламент

Резолюция от 30 януари 2020 г. относно разликата в заплащането на жените и мъжете (2019/2870(RSP))

Доклад по собствена инициатива относно услугите за полагане на грижи в ЕС за подобряване на равенството между половете (2018/2077 (INI))

Резолюция от 21 януари 2021 г. относно перспективата за равенство между половете по време на кризата с COVID-19 и в периода след кризата (2020/2121(INI))

7. Европейски институт за равенство между половете (EIGE)

„Gender Equality and Socio-Economic impact of COVID-19“ („Равенство между половете и социално-икономическо въздействие на COVID-19“), 2021 г. (8878/21 ADD 1).

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ („Индекс за равенството между половете за 2020 г.: цифровизацията и бъдещето на труда“), 2020 г.
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

„The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU“ („Пандемията от Covid-19 и насилието над жените от страна на интимния партньор в ЕС“), 2021 г.

„COVID-19 и равенството между половете“

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. **Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)**

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ („Постигане на равновесие: съвместяване на професионалния и личния живот в ЕС“), 2019 г.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

„Living, working and COVID-19 dataset“ („Живот, работа и свързани с COVID-19 данни“), Дъблин, <http://eurofound.link/covid19data>

„COVID-19: Policy responses across Europe“ („COVID-19: реакции в рамките на политиките в цяла Европа“), 2020 г.

„Living, working and Covid-19“ („Живот, работа и COVID-19“), поредица относно COVID-19, 2020 г. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

„Long-term care workforce: Employment and working conditions“ („Работещи в сектора на дългосрочните грижи: заетост и условия на труд“), 2020 г.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

„Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements“ („Нормативни разпоредби за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в цифровите гъвкави схеми на работа“), New forms of employment series (поредица „Нови форми на заетост“), 2020 г.

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ („Дистанционна работа и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкава работа в цифровата ера“), New forms of employment series (поредица „Нови форми на заетост“), 2020 г.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

„Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ („Жените и равенството на пазара на труда: Доведе ли COVID-19 до отстъпление от последните постижения?“), 2020 г.

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ („Икономика на платформите: развития в кризата с COVID-19“), 2020 г. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series“ („Промени в пазара на труда: тенденции и мерки на политиката за повишаване на гъвкавостта. Предизвикателства и перспективи в поредиците на ЕС“), 2020 г.

9. **Европейски икономически и социален комитет**

„Дистанционната работа и равенството между половете — условия за това дистанционната работа да не задълбочава неравномерното разпределение на неплатените грижи и домакински труд между жените и мъжете и да бъде двигател за насърчаване на равенството между половете“ SOC/662-EESC-2020.

10. **Организация на обединените нации**

Пекинска декларация и Пекинска платформа за действие (програма на ООН за равенство между половете и овластяване на жените)

Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените

Цел за устойчиво развитие (ЦУР) 5.4 от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие

Конвенция 100 на МОТ за равенството в заплащането, 1951 г.

Конвенция на МОТ относно достойния труд на домашните работници (Конвенция № 189), 2011 г.

Доклад на МОТ „Care work and care jobs for the future of decent work“ („Полагането на грижи и работата по полагане на грижи за бъдещето на достойния труд“), 2018 г.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Доклад на МОТ „Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19“ („Доклад за заплащането в световен мащаб за периода 2020—2021 г.: заплати и минимални заплати по време на COVID-19“), 2020 г.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Организация на обединените нации: Конвенция за правата на хората с увреждания, Ню Йорк, 13 декември 2006 г., Сборник договори на ООН, том 2515, № 44910, стр. 3

11. Други

ОИСР, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ („Жените в центъра на борбата с кризата с COVID-19“), Политически мерки на ОИСР в отговор на коронавируса (Covid-19). Версия от 1 април 2020 г.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Препоръка CM/Rec(2019)1 на Съвета на Европа относно предотвратяването на сексизма и борбата с него
