



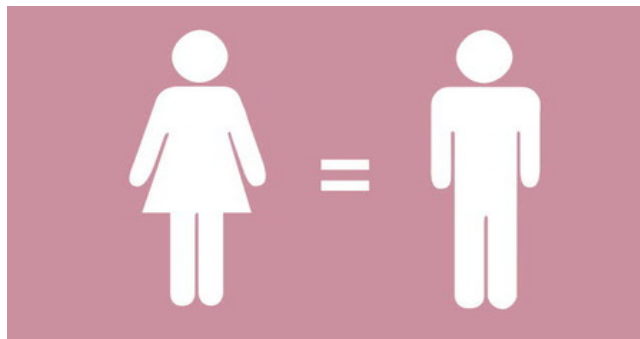
Равенството между жените и мъжете е основна ценност и цел на на Европейския съюз



Принципът на равните възможности за жените и мъжете е един от принципите на демокрацията.

За да може този принцип да се превърне в реалност, е необходимо да се положат основите на **“ново партньорство между мъжете и жените, което да осигури тяхното пълно и равнопоставено участие във всички области, както и справедливото разпределение на богатата от постигнатия напредък.**

Европейският съюз притежава значително по обем законодателство, насърчаващо спазването на принципа на равното третиране на мъжете и жените в области като заетостта и достъпа до стоки и услуги , но страните членки отбелязват, че напредъкът е бавен, и на практика равенство между половете все още не е постигната;



Първите директиви за равенството

От средата на 70-те години на XX век Европейската общност приема законодателство за гарантиране на равенството между мъжете и жените на работното място:

Директива 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г.,— сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените:

Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г.— прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионална квалификация и развитие, и на условията на труд: **Директива 79/7/ЕИО от 19 декември 1978 г.**,— прогресивно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване

Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 година, изменена с Директива 96/97/ЕИО от 20 декември 1996 г.— прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социалноосигурителни схеми

Директива 86/613/ЕИО от 11 декември 1986 г.— прилагане принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, включително и в сектора на земеделието, както и за закрила на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство

Директива 92/85/ЕИО от 19 октомври 1992 г.— въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки:

Новоприето законодателство

— **Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г.** за изменение на Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд. Директивата съдържа определението на Общността за пряка и косвена дискриминация, тормоз и сексуален тормоз. Тя също така насърчава работодателите да предприемат превантивни мерки за борба срещу сексуалния тормоз, засилва санкциите за дискриминация и предвижда създаване в държавите-членки на органи, които да отговарят за насърчаване на равното третиране на жените и мъжете.

— **Регламент (ЕО) № 806/2004 от 21 април 2004 г.** относно интегрирането на равенството между половете в политиката на ЕС за сътрудничество и развитие като цяло и приемане на конкретни мерки за подобряване на положението на жените.

— **Директива 2004/113/ЕО от 13 декември 2004 г.** относно прилагане на принципа за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

— **Директива 2006/54/ЕО** за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена): за да засили правната сигурност и яснота в прилагането на принципа на равнопоставеност, Директивата слива: — Директива 75/117/ЕИО за равното заплащане, — Директива 76/207/ЕИО, изменена с Директива 2002/73, — Директива 86/378/ЕИО, изменена с Директива 96/97/ЕО за равното третиране в социалноосигурителните схеми, и Директива 97/80/ЕО относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола.

Стратегията „Европа 2020“

Една от водещите цели е да се постигне покачване до 75 % на заетостта сред жените и мъжете на възраст 20—64 години, което означава, че е необходимо при изпълнението на стратегията да се даде приоритет на решаването на въпроса за премахване на бариерите пред участието на жените на пазара на труда;



Стратегията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.

Стратегията на Европейската комисия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г. е съсредоточена върху следните пет приоритета:

равна степен на икономическа независимост;

равно заплащане за равен или равностоен труд;

равнопоставеност при вземането на решения;

достойнство, неприкосновеност на личния живот и прекратяване на насието, основаващо се на пола;

както и равенство между половете в областта на външната дейност; в стратегията се разглежда и комплекс от важни хоризонтални въпроси, свързани с ролите на мъжете и жените, законодателството, управлението и средствата за постигане на равенство между половете;



Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.)

Мерки за премахване на основаните на пола различия и за борба със сегрегацията на жените и мъжете на пазара на труда:

- а) **насърчаване на заетостта на жените** във всички възрастови групи и премахване на основаните на пола разлики в заетостта, в т.ч. чрез борба с всички форми на дискриминация;
- б) **премахване на свързаните с половете стереотипи** и насърчаване на равенството между половете на всички нива на образование и обучение, както и в трудовия живот, за да се намали сегрегацията между жените и мъжете на пазара на труда;
- в) **гарантиране на равно заплащане за равен или равностоеен труд**;
- г) **насърчаване на овластяването на жените** в политическия и икономическия живот и укрепване на предприемачеството сред жените;
- д) **насърчаване на социалните партньори и предприятията да развиват и изпълняват ефективно инициативи в полза на равенството между половете** и стимулиране на планове за равенство между половете на работното място; както и
- е) **насърчаване на равното участие на жените и мъжете** при вземането на решения на всички равнища и във всички области, така че да се използват пълноценно способностите на всички.

Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.)

Мерки за справяне с всички форми на насилие спрямо жените:

- а) прилагане и проследяване на стратегии на национално равнище и на равнището на Съюза за премахване на насилието спрямо жените;
- б) засилване на превенцията на насилието спрямо жените и на закрилата на жертвите и потенциалните жертви, в т.ч. жените от всички групи в неравностойно положение; както и
- в) акцентирание на ролята и отговорността на мъжете и момчетата в процеса на премахване на насилието спрямо жените.



Роли на пола – “gender roles”

Преобладаващи нагласи и поведения, които обществото свързва с всеки един от половете

Стереотипи на пола – “gender stereotypes”

. Джендър стереотипите са един от видовете социални стереотипи, основани на приетите в обществото представи за мъжественост и женственост и за тяхната йерархия. При тях в зависимост от пола често се предписват на хората определени качества, норми на поведение, подходяща професия

Различие по пол – “gender gap”

Термин, който е свързан с различията между жените и мъжете от гледна точка на три измерения:

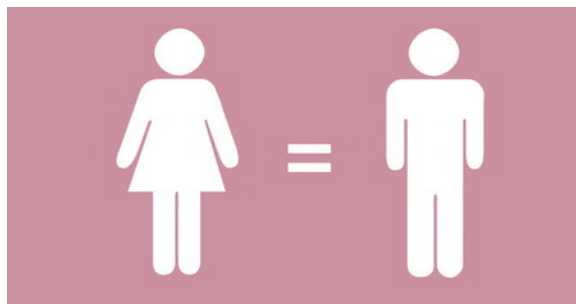
1. Достъп до политическия живот
2. Достъп до пазара на заплатения труд
3. Областта на благосъстоянието в общия смисъл на понятието

Равни възможности – “equal opportunities”

Всички хора са свободни да развиват личните си способности и да правят своя избор без ограничения, наложени от определени роли в зависимост от пола; предполага, че различните поведения, стремления и потребности на жените и мъжете се отчитат, оценяват и подкрепят по еднакъв начин; означава, че жените и мъжете се ползват със същата свобода за реализиране на стремежите си.

„Равнопоставеност на половете”

Това не е просто и единствено равенство в броя на мъжете и жените или момчетата и момичетата, които участват в различни дейности, нито означава само равно третиране на представителите на тези групи. Равнопоставеността на жените и мъжете означава да отчитаме техните често различни нужди и приоритети, да признаваме, че те се изправят пред различни препятствия в живота; имат различни желания и предпочитания и допринасят различно към процеса на общественото развитие.



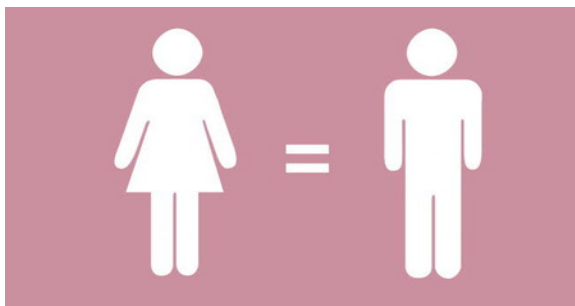
Джендър равнопоставеност и джендър равенство:

Терминът „джендър равенство“ се свързва предимно с осигуряване на равни възможности за двата пола за развитие и участие, базиращи се на честност и справедливост.

Този подход, зависи от схващанията и разбиранията на даденото общество за честност и справедливост, които могат да се базират на небалансиран по пол властови позиции и права и дори нарушени такива по отношение на жените и момичетата.

Равнопоставеността се фокусира върху постигнатия краен резултат, продукт и въздействие.

Това е подход по правата на човека, както и на липсата на дискриминация по отношение на възможностите, ресурсите, услугите, ползите, участието във вземането на решения, властта и влиянието.



Овластяване на жените

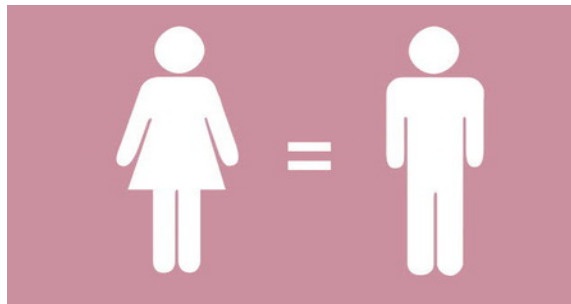
Овластяването на жените е инструмент за постигане на равнопоставеност, а не край на процеса.

-Разбиране на социалния аспект на взаимоотношенията между половете и на начините, по които те могат да бъдат променени

-Развиване на чувство за собствена значимост и вяра във възможността да постигнеш търсената промяна, както и разбиране на правото ти да контролираш собствения си живот

-Възможност да правиш избор и да договаряш властови позиции

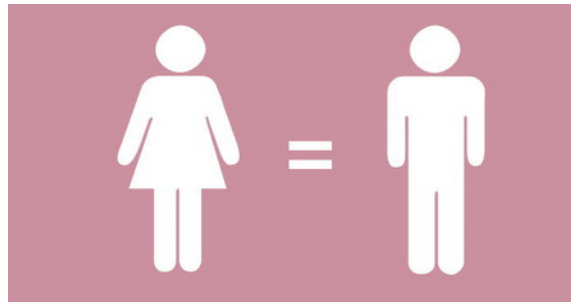
Развити качества и възможности да предизвикваш и да влияеш на процесите за постигане на социална промяна, която да води до по-справедлив икономически и социален ред в национален и международен аспект.



Джендър мейнстрийминг

Включва всеобхватни действия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, включително провеждане на специфични мерки в помощ на жените, оценяване на равнопоставеност във всички основни политики и мерки, на държавно и секторно ниво.” На практика това означава системно анализиране на въздействието на мерките и политиките и вземане предвид данните от провежданите изследвания.

Следователно джендър мейнстриймингът трябва да се възприема като стратегия за джендър равнопоставеност, която се фокусира върху промяна на статуквото и необходимостта от вътрешна промяна на институциите и/или организациите, за да се установи джендър равнопоставеност, т.е. джендър мейнстриймингът е допълнение и продължение на политиката на равни възможности.





Благодаря за вниманието

Thanks for your attention

Hvala za vašo pozornost

Faleminderit për vëmendjen tuaj

Хвала за вашу пажњу