СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

574-А ПЛЕНАРНА СЕСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ, 14.12.2022 Г. – 15.12.2022 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Инвестиции, съобразени с равенството между половете, в националните планове за възстановяване и устойчивост“

(становище по собствена инициатива)

(2023/C 100/02)

Докладчик: **Cinzia DEL RIO**

Решение на пленарната асамблея	20.1.2022 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Правилника за дейността становище по собствена инициатива
Компетентна секция	„Икономически и паричен съюз, икономическо и социално сближаване“
Приемане от секцията	8.11.2022 г.
Приемане на пленарна сесия	14.12.2022 г.
Приемане на пленарна сесия №	574
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	163/5/14

1. **Заключения и препоръки**

1.1. ЕИСК отново подчертава, че само по-голямо и по-добро икономическо и социално сближаване на Европейския съюз може да допринесе за гарантиране на пълното равенство между половете и за насърчаване на равните възможности чрез ориентиране към действия и стратегии в съответствие с Европейския стълб на социалните права.

1.2. ЕИСК посочва, че повечето национални планове за възстановяване и устойчивост (НПВУ) са изготвени от държавите членки без предварителна оценка на въздействието на отделните инвестиции върху премахването на неравенствата между половете и улесняването на достъпа на жените до пазара на труда и тяхното задържане на този пазар. Само малък брой държави са възприели стратегически подход чрез конкретни мерки и реформи, които се пресичат с шестте инвестиционни оси, предвидени от НПВУ. Възприетата от Европейската комисия методология на практика се основава на оценка на въздействието на ефективността на предприетите мерки. За тази цел ЕИСК препоръчва по време на фазата на оценка Комисията да приложи конкретни сравними показатели за измерване на подобренията по отношение на равенството в заплащането, достъпа до пазара на труда, съчетаването на работното време и времето за грижи, насърчаването на самостоятелното предприемачество на жените.

1.3. Сред предвидените в НПВУ мерки са включени преки и непреки действия с различно въздействие в краткосрочен или средносрочен до дългосрочен план за насърчаване на достъпа и задържането на жените в сферата на труда, но в разпокъсана рамка, която е различна за различните държави. ЕИСК счита за приоритет във фазата на изпълнение на НПВУ да бъдат засилени както преките, така и непреките мерки. За тази цел ще трябва да се намерят ясно определени и трайни канали за инвестиции с планиране на ресурсите и в средносрочен до дългосрочен план.

1.4. Сред преките действия за насърчаване на заетостта на жените, ЕИСК счита, че стимулите за създаване на стабилни и качествени работни места за жените би трябвало да се предпочитат пред други инцидентни стимули и да бъдат изключени от картата за държавна помощ.

1.5. ЕИСК изразява надежда за подобряване на системата за поощряване на предприятията, които насърчават заетостта на жените, и тази практика да се разпространи във всички проекти за обществени поръчки, както и за регламентиране на публичните покани за обществени поръчки за изпълнителите с изрично посочване на целите за равенство между половете.

1.6. ЕИСК оценява положително политическите мерки за придружаване и подкрепа на самостоятелното предприемачество, предвидени в някои НПВУ, и изразява надежда, че подкрепата ще включва и обучения в областта на финансите и управлението, както и достъп до финансовите инструменти.

1.7. Както се посочва в съобщението на Комисията относно равенството между половете, ЕИСК счита за важно при изпълнението на НПВУ да се предприемат действия в областта на данъчните политики, които да предоставят данъчни облекчения за втория източник на доход в семейството за семействата с ниски доходи, както и за доходите на семействата с един родител, които са в по-неблагоприятно положение.

1.8. В рамките на непреките действия в НПВУ се предвиждат инвестиции в грижи и услуги за деца. ЕИСК счита за приоритет инвестирането на ресурси в услуги за съчетаване на времето за работа и това за дългосрочни грижи, въвеждането на допълнителни услуги и предоставянето на достъп до тях за семействата с ниски доходи.

1.9. ЕИСК счита, че вече не могат да бъдат отлагани конкретните инвестиции за насърчаване на участието на жените в техническите и научните институти и научно-техническите университетски курсове (НТИМ), които в средносрочен до дългосрочен план могат да окажат въздействие върху заетостта на жените дори в секторите, в които днес преобладават мъжете.

1.10. ЕИСК препоръчва координирано и допълващо се с всички други ресурси и програми на ЕС планиране на НПВУ, като се започне с ресурсите и програмите за сближаването и за селските райони. Оценката на Комисията в рамките на Европейския семестър с конкретни препоръки за всяка държава следва да вземе предвид тези цели от гледна точка на равенството между половете с нови прозрачни и достъпни показатели, сравними за различните държави и разбити по пол.

1.11. ЕИСК препоръчва съобразеното с равенството между половете бюджетиране на всички равнища на публичната администрация да стане задължително изискване на етапа на Европейския семестър.

1.12. Наличните данни показват, че в повечето държави социалните партньори и организациите на гражданското общество са включени недостатъчно и на случаен принцип. ЕИСК препоръчва тяхното цялостно включване в изпълнението, мониторинга и оценката на НПВУ както на европейско, така и на национално и местно равнище.

2. **Въведение**

2.1. Настоящото становище има за цел да изтъкне предвидените от държавите членки в НПВУ реформи и инвестиции, които оказват въздействие върху насърчаването на равенството между половете, въз основа на наличната информация, която се актуализира и от Европейската комисия, Европейския парламент и председателството на ЕС. Следва да се отбележи, че Европейският институт за равенство между половете (EIGE) провежда проучване за шведското председателство на Съвета на ЕС през 2023 г. относно равенството между половете и интегрирането на свързаното с пола измерение във възстановяването от COVID-19 ([1]), което е посветено именно на предвидените в НПВУ мерки и в което се прилага съобразен с пола подход във всички техни фази — от планирането до изпълнението и оценката, като се разглежда също и въпросът за това в каква степен държавите членки са счели равенството между половете като лост за възстановяване.

2.2. На 21 юли 2020 г. Европейският съвет в своите заключения прие плана NextGenerationEU заедно с многогодишната финансова рамка за периода 2021—2027 г. (МФР за 2021—2027 г.). Сред целите на МФР и NextGenerationEU се посочват насърчаването на равните възможности, като се гарантира, че дейностите и действията в рамките на съответните програми и инструменти включват перспективата за равенство между половете и могат ефективно да допринесат за неговото постигане в съответствие с европейската стратегия.

([1]) Проучване на EIGE относно *Gender equality and gender mainstreaming in the COVID-19 recovery* (Равенството между половете и интегрирането на принципа на равенство между половете във възстановяването от COVID-19), което ще бъде публикувано през 2023 г.

2.3. С Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета ([2]) се създава Механизмът за възстановяване и устойчивост (МВУ), който има за цел да подпомогне възстановяването след пандемията, да насърчи сближаването и да инвестира в екологичния и в цифровия преход. В него изрично се предвижда, че НПВУ трябва да насърчават равенството между половете. ЕИСК споделя съдържащото се в регламента признание на значението на мерките, насочени към борба с неравенствата между половете, тъй като те са в съответствие с целите на Европейския стълб на социалните права.

2.4. В своето съобщение относно годишната стратегия за устойчив растеж 2021 (AGS 2021) от 17 септември 2020 г. Комисията очертава насоките на Механизма за възстановяване и устойчивост, като призовава държавите членки да обърнат специално внимание на групите в неравностойно положение, жените и младите хора, които навлизат на пазара на труда, чрез създаването на качествени възможности за работа.

2.5. В делегирания регламент на ЕС от 28 септември 2021 г. се определят общите показатели и подробните елементи на програмата за възстановяване и устойчивост чрез идентифициране на 14 показателя. Само четири от набелязаните показатели предвиждат конкретна разбивка по пол ([3]). Например, уточнения по отношение на равенството между половете няма в показатели 6 и 9, свързани с ползващите подкрепа предприятия, управлявани от жени.

2.6. Войната в Украйна вследствие на руската агресия предизвика значително забавяне с перспективи за растеж, които се характеризират с несигурност най-вече по отношение на доставките на енергийни ресурси и скока на разходите: фактори, които влияят върху разпределението на разходите и инвестициите в националните бюджети. Тази ситуация на несигурност ще се отрази и върху изпълнението на НПВУ.

2.7. Сферата на труда и обществото като цяло се опитват да излязат от кризата като насочват вниманието си към дългосрочно икономическо и социално възстановяване, на което се основават НПВУ, което не може да пренебрегне приемането на ориентирана към пола референтна рамка за справяне и преодоляване на неравенствата и различията между половете, които кризата с COVID-19 за съжаление разшири в някои производствени сектори, категории от населението и в някои териториални райони ([4]).

3. **Контекст, подготовка за финансиране и ресурси, разпределени в НПВУ**

3.1. През юли Европейската комисия представи на Европейския парламент и на Съвета доклад за преглед на прилагането на механизма, в който се обръща внимание и на неравенствата между половете ([5]). В доклада се обясняват приносите, получени от държавите членки въз основа на представените от тях НПВУ, като по този начин се открояват приоритетните насоки на 25-те НПВУ, анализирани въз основа на шестте стълба за съобразено с бъдещето възстановяване ([6]).

3.2. Повечето от мерките, предложени от държавите членки, имат междусекторни цели и не са непременно конкретно насочени към равенството между половете; от 129 предложени мерки към момента само 13 са инициирани с инвестиции. Не всички държави членки са предвидили реформи и ресурси, насочени изрично към свързаните с пола предизвикателства или към жените като бенефициери. Слаби са и иновативните мерки в сектори, характеризиращи се с ниска заетост на жените ([7]). Поставя се силен акцент върху грижите за деца, услугите и образованието. Всъщност докладът на Комисията показва, че НПВУ, които предвиждат стратегически подход чрез мерки и реформи, насочени към равенството между половете, има само в няколко държави.

3.3. Други държави членки са предпочели определени оси, като например мерки за социално и териториално сближаване, с акцент върху равните възможности, които често обхващат и целта за равенство между половете, или мерки, насочени към уязвими групи, които често включват жени и млади хора. И накрая, придружаващите зеления и цифровия преход мерки с акцент върху обучението, в което участват жени, в някои държави изостават по отношение на справедливия

([2]) Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12 февруари 2021 година за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17).

([3]) Тези специфични показатели са: а) изследователи, работещи в подкрепяни научноизследователски съоръжения; б) брой на участниците, които са ангажирани с образование или обучение; в) брой на лицата, които работят или са ангажирани в дейности по търсене на работа; г) брой млади хора на възраст 15—29 години, които получават подкрепа.

([4]) Докладна записка на EIGE за 2021 г. относно *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic* (Равенството между половете и социално-икономическото въздействие на пандемията от COVID-19).

([5]) COM(2022) 383 final.

([6]) Нидерландия представи НПВУ по-късно от други държави; НПВУ на Унгария в момента е спрян поради проблеми, свързани със зачитането на върховенството на закона.

([7]) Вж. бележка под линия № 1 и статията *PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?* (*НПВУ на Италия, различия между половете и политики за иновации и цифровизация в НПВУ: какви мерки?*) от Marusca de Castris, Университет „Roma Tre“, и Barbara Martini, Университет „Rome Tor Vergata“, септември 2022 г.

достъп до програми за обучение и преквалификация. Следва да се отбележи, че в НПВУ повечето държави членки не са посочили насилието, основано на пола, като едно от предизвикателствата в рамките на мерките за подкрепа на равенството между половете.

3.4. НПВУ са изготвени с предварителна оценка на икономическата и социалната ситуация на национално равнище и като цяло с вече определени приоритети за разходване на средства, които не отчитат измерението на пола както по отношение на разпределените ресурси, така и при разглеждането на съдържанието на представените проекти за инвестиции. Първоначалното предложение за регламент относно МВУ на Европейската комисия не предвижда никакво позоваване на равенството между половете като цел и не споменава жените като конкретен обект на предимствата от него. Едва по-късно, поради натиска от страна на икономическото и социалното партньорство и организациите на гражданското общество, в публикувания през февруари 2021 г. регламент в НПВУ бяха въведени свързани с пола аспекти. Това е и причината, поради която свързаните с пола аспекти и бюджетиране не присъстват във всички НПВУ, а само в онези, които първоначално са установили ориентирано към пола качество на разходите и инвестициите.

3.5. МВУ изисква от държавите членки да посочат как НПВУ се справят с неравенствата между половете, но оценката на въздействието ще бъде направена само като се вземе предвид ефективността на предприетите действия. Поради това е важно по време на оценяването ЕК да отчита ефективността на планираните действия и инвестиции съвместно с икономическите и социалните партньори и организациите на гражданското общество и чрез използването на конкретни и сравними показатели. Събраните до момента данни не отразяват реалната ситуация на национално равнище. Затова понастоящем е трудно да се каже какво ще бъде въздействието върху шестте стълба на някои мерки за борба с основаната на пола дискриминация, най-вече на междусекторните мерки.

3.6. От ресурсите, заделени за НПВУ, към момента не е възможно да се получи ясна представа за инвестициите, направени не само с помощта на МВУ, но и с допълнителни национални публични и частни ресурси, насочени изключително към равенството между половете в различните области на професионалния живот и обществото. Измерването на разпределените ресурси ще бъде възможно само на етапа на изпълнението.

3.7. Според доклада на Комисията относно предвидените в НПВУ конкретни мерки за равенство между половете обаче, процентът на действията е много променлив — от 11 %, предвидени от Швеция, до по-малко от 1 % в Хърватия, като в редица държави този процент е под 2 %, но също така би следвало да се вземе предвид въздействието на предвидените в НПВУ непреки мерки, както и на преките и непреки такива, чието осъществяване е предвидено да става със средства на ЕС в рамките на NextGenerationEU, които да допълват НПВУ, като например REACT-EU и ЕЗФРСР (Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони).

3.8. Според доклада на Комисията и първоначалната информация, събрана от EIGE, картината, която се очертава в различните държани е фрагментирана и нехомогенна. Въпреки препоръките от страна на Комисията, не всички държави разполагат с данни с разбивка по пол, така че самата ЕК да може периодично и своевременно да докладва за свързаните с пола разходи в НПВУ въз основа на някои общи елементи.

3.9. Тъй като не всички държави членки са предоставили задълбочени анализи във връзка с пола преди разработването на НПВУ, липсва оценка на въздействието на мерките върху допълнителната и качествена заетост и върху квалифицираните работни места. Равенството между половете се счита за общ междусекторен принцип от 14 държави ([8]); само Испания посочва критерия за цялостното интегриране на равенството между половете в НПВУ. Италия е въвела конкретни мерки за равенство между половете и отчита тяхното въздействието и по отношение на повишената заетост, но остават съмнения относно тяхната реална ефективност и качеството на предприетите действия ([9]). В други държави за насърчаване на равенството между половете са предвидени непреки мерки като инвестиции за съчетаване на професионалния и личния живот, инвестиции в услуги за грижи, стимули за образование в областта на НТИМ, подобряване на условията на труд и обучение, които ще имат въздействие в средносрочен до дългосрочен план, но без възможност то да бъде определено количествено понастоящем. Наред с тези инвестиции някои държави членки са предвидили преки мерки като стимули за наемане на работа и подпомагане на предприемачеството след жените.

([8]) Вж. бележка под линия 1.
([9]) Вж. бележка под линия 6.

3.10. Някои държави обръщат особено внимание на съобразените с равенството между половете обществени поръчки (gender procurement) ([10]) с мерки за обвързване с условия за наемане на жени и млади хора по договорите за обществени поръчки, сключени с ресурси от НПВУ. Би било желателно публичните покани за обществени поръчки да се регламентират за изпълнителите с изрично посочване на целите за равенство между половете.

3.11. Сред иновативните НПВУ в тази област като пример се посочват националните планове на Испания, Италия и Франция. В НПВУ на Испания се поема сериозен ангажимент, тъй като се постановява, че всички публични административни процедури трябва да включват аспекта за равенство между половете. С НПВУ на Италия се въвеждат насоки относно равните възможности в договорите, финансирани съгласно НПВУ, които предвиждат прилагането на мерки за възнаграждение и модели на клаузи в рамките на поканите за търгове, диференцирани въз основа на сектора, вида и естеството на проекта, със задължение за запазване на 30 % от имащите отношение към изпълнението на договора наети лица за млади хора под 36 години и за жени, както и за удостоверяване на равенството между половете от страна на предприятията. От друга страна, с НПВУ на Франция чрез план за действие за предприятията се въвеждат нови показатели за изчисляване на професионалното равенство и напредък, докато в ирландския и хърватския НПВУ се предвижда допълнително финансиране за предприятията, които възприемат критерии за насърчаване на равенството между половете ([11]).

3.12. В доклада на Комисията от юли 2022 г. се подчертава как диалогът с икономическите и социалните партньори и организациите на гражданското общество по време на подготовката на НПВУ е бил крайно недостатъчен и на случаен принцип. Социалните партньори и други организации на гражданското общество са изразили силна загриженост относно участието във фазата на изпълнение и мониторинг на действията. По-специално експертите, които се занимават с проблемите на равенството между половете, отбелязват ([12]), че без сигурни, сравними, целенасочени, разбити по пол, но преди всичко качествени данни, с които може да се обхванат различни области и сектори, ще бъде трудно да се направи оценка на въздействието на мерките. ЕИСК настоятелно препоръчва социалните партньори и организациите на гражданското общество, които се занимават с насърчаването на равните възможности, да бъдат в по-голяма степен ангажирани както от европейските институции, така и от националните и регионалните институции в прилагането, оценката и мониторинга на НПВУ.

4. **Оценки на контекста на НПВУ**

4.1. ЕИСК подчертава значението на изпълнението на Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г., която поставя постигането на равенство между половете (gender equality) сред 17-те цели, заедно с посочените в съобщението на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.)“ ([13]) по отношение на равното участие в различните икономически сектори и разликата в заплащането между жените и мъжете.

4.2. Стратегията за равенство между половете включва политиките и действията за справяне с всички форми на дискриминация и неравенство, включително по отношение на общността на ЛГБТИК ([14]), и трябва да бъде отправна точка за изпълнението на НПВУ. ЕИСК подчертава значението на предприемането на ключови действия, споделени с всички заинтересовани страни и насочени към осигуряване на равно участие и възможности на пазара на труда, намаляване на разликата в заплащането за равни роли и липсата на достъп до работни позиции на висши управленски нива, както и към

([10]) Съобразените с равенството между половете обществени поръчки представляват иновативна стратегия, въведена от Европейската комисия за насърчаване на инвестициите в равенството чрез въвеждане на съобразени с пола специфични изисквания за възнаграждение или критерии за участие в търгове или критерии за възлагане, които включват социални параметри. Съобразените с равенството между половете обществени поръчки имат за цел да повишат равенството между половете на пазара на труда, да подобрят присъствието на жени на ръководни позиции и да намалят разликите в заплащането.
В доклад на EIGE относно Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU (Обществени поръчки, съобразени с равенството между половете: ключът към справедливи и ефикасни публичните разходи в ЕС), публикуван през 2022 г., чрез конкретни случаи и препоръки се посочва по какъв начин обществените поръчки могат да насочват и да подкрепят равенството между половете, подобрявайки ефикасността и качеството на публичните разходи.

([11]) Данните са събрани от анализите на EIGE, вж.бележка под линия 1.

([12]) Брифинг на Европейския парламент относно Gender equality in the Recovery and Resilience Facility (Равенство между половете в Механизма за възстановяване и устойчивост), публикуван през април 2022 г., в който се изразяват опасения от различни проучвания, проведени на национално равнище от страна на изследователски центрове или университети.

([13]) Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 5 март 2020 г. COM/2020/152 final.

([14]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите Съюз на равенство — Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК за 2020—2025 г.“ (COM(2020) 698 — final) (ОВ C 286, 16.7.2021 г, стр. 128).

постигането на баланс между половете при вземане на решения и определяне на политики. ЕИСК призовава за бързо приемане и прилагане на Директивата относно прозрачността на заплащането ([15]), в която се определят инструменти и действия на национално равнище за преодоляване и запълване на пропуските, и призовава за внимателно наблюдение на причините и отговорностите.

4.3. Целта за повишаване на участието на жените на пазара на труда трябва да бъде разгледана по структурен и глобален начин, като се вземат предвид променливите от икономическо, образователно, географско, социално и културно естество, включително и в отдалечените и селските райони. В този смисъл е необходимо да се възприеме интегриран подход, в който да се систематизира приносът на всички европейски, национални и регионални институции с помощта на ефикасни механизми за социален диалог с всички участници на различни равнища.

4.4. За да се увеличи участието на жените на пазара на труда, ЕИСК отбелязва спешната необходимост всички държави членки да приложат възможно най-скоро Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот (Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета ([16])), с която се въвеждат правила за отпуска по семейни причини и гъвкави условия на работа за работниците и се насърчава справедливото разпределение на отговорностите за грижи между родителите, като по този начин се отстраняват пречките пред свободния избор на семействата във връзка с майчинството и родителството.

4.5. Отправените в рамките на семестъра специфични за всяка държава препоръки (СДП) от 2019 г. и 2020 г. относно действията, които трябва да се предприемат за намаляване на неравенствата между половете, подтикнаха някои държави членки да включат измерението на пола в НПВУ ([17]), но за съжаление във фрагментирана между отделните държави рамка за действия.

4.6. След пандемията и въздействието върху състоянието на жените СДП са спорадични и инцидентни. През 2022 г. само три държави (Австрия, Германия и Полша) имат СДП, свързани с участието на жените на пазара на труда и функционирането на услугите за гледане на деца, докато други 22 държави са получили препоръки, свързани с групите в неравностойно положение ([18]), което доведе до трудни за количествено определяне непреки мерки по отношение на заетостта или състоянието на жените. ЕИСК отбелязва, че в светлината на данните за въздействието на кризата с COVID-19 върху икономическото и социалното състояние на жените би било желателно да се изготвят конкретни СДП относно равенството между половете за насърчаване на съгласувано и предварително планиране в НПВУ, включително с целенасочени инвестиции.

4.7. В няколко свои доклада EIGE подчертава неравномерното разпределение на семейната тежест, особено в грижите за децата и в дългосрочното обслужване на възрастни хора и хора с увреждания ([19]). Тези отговорности са една от основните причини за слабото участие на жените на пазара на труда ([20]). С принудителното пълно затваряне и спирането на работата на училищата ситуацията се влоши. Във връзка с това следва да се отбележи, че в много от НПВУ се взема под внимание връзката между неплатените услуги за грижи и мерките за баланс между професионалния и личния живот и се въвеждат специфични мерки, като се отдава предпочитание на подобряването на услугите за деца ([21]).

4.8. Тези услуги трябва да се направят достъпни и за по-незаможните семейства чрез преразглеждане на тарифните критерии, за да се улесни използването им от всички. Особено внимание следва да се обърне на насърчаването на целодневния режим във всички училища на всички нива, включващ училищни и извънучилищни дейности, както и на въвеждането на допълнителни услуги в детските градини, като предучилищни и следучилищни занимания, както и на засилването на обществения предлагане на летни лагери за момчета и момичета. Това са непреки мерки, които трябва да намерят сигурни и трайни инвестиционни канали, които за съжаление не са налични в НПВУ, с планиране на ресурсите в средносрочен до дългосрочен план.

([15]) В момента предложението за директива относно прозрачността на заплащането е предмет на тристранни преговори.

([16]) Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година 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).

([17]) Доклад на Европейския парламент относно „Специфични за всяка държава препоръки и планове за възстановяване и устойчивост — Тематичен преглед на въпросите, свързани с равенството между половете“, публикуван през октомври 2021 г.

([18]) Вж. бележка под линия 14.

([19]) Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Членове на семейството, които се грижат за хора с увреждания и възрастни хора — Ролята на членовете на семейството, които се грижат за хора с увреждания и възрастни хора: бумът на явлението по време на пандемията (становище по собствена инициатива) (ОВ C 75, 28.2.2023 г., стр. 75), в което се съдържат важни препоръки относно мерките, които трябва да бъдат предприети. Все още непубликувано.

([20]) Доклад на EIGE, Gender Mainstreaming — Gender stakeholder consultation (Интегриране на принципа на равенство между половете — Консултация със заинтересовани страни по въпросите на пола), публикуван през 2019 г.

([21]) Вж. бележка под линия 1.

4.9. ЕИСК призовава за действия за обучение на операторите на центрове по заетостта, насочени към ориентиране в посока равенство между половете, за да се формира и разпространява култура без стереотипи на полова основа. В същото време е важно да се насърчават партньорствата между предприятията и операторите в работата и обучението, за да се насърчи включването на жените в секторите с преобладаваща мъжка заетост.

4.10. ЕИСК подкрепя идеята да се даде приоритет на стимулите за предприятията, които наемат жени, към които са насочени активни политики, със стабилни трудови договори и добри условия на труд. Освен това от значение са стимулите за съпровождане и подкрепа на самостоятелното предприемачество, включително чрез целенасочена подкрепа за обучение в областта на финансите и управлението и достъп до финансови инструменти ([22]).

5. **Конкретни оценки**

5.1. Кризата засегна тежко жените, които често се оказват в позиция да приемат дори неквалифицирана работа. Освен това принудителното непълно работно време е все по-често срещано състояние сред работниците. За да се обърне тенденцията, да се увеличи участието на жените на пазара на труда и да се насърчи качествената и квалифицирана заетост, приоритет е укрепването на преките и непреките мерки в НПВУ.

5.2. За да се намалят различията между половете, ЕИСК препоръчва координирано и допълващо се планиране на НПВУ с всички други ресурси и програми на ЕС, като се започне с ресурсите и програмите за сближаване.

5.3. Съществуващите различия и неравенства между половете правят публичните политики неутрални по отношение на пола, поради което е важно всички институции, европейски, национални и местни, да приемат съобразено с равенството между половете бюджетиране като допълнителен документ към данъчните политики. За тази цел ЕИСК препоръчва съобразеното с равенството между половете бюджетиране да стане задължително условие, предвидено на етапа на Европейски семестър ([23]).

5.4. ЕИСК предупреждава за риска МВУ, така както е проектиран, да увеличи различията в някои производствени сектори, като например в екологичния и цифровия. Въпреки че равенството между половете е междусекторен приоритет, без конкретни и измерими действия за насърчаване на заетостта на жените, включително по отношение на високите квалификации в сектори, характеризиращи се със значителна заетост на жени, има риск разликата в заетостта да се разшири още повече с риск от по-нататъшна сегрегация на жените в по-ниско платени трудови дейности.

5.5. НПВУ следва да включват сравними показатели за измерване на подобренията в равенството в заплащането, достъпа до пазара на труда по сектори, съчетаването на времето за работа и полагане на грижи, субсидирани кредити, стимули за насърчаване на самостоятелното предприемачество и самостоятелната заетост на жените.

5.6. Стимулите за постоянна заетост на жените би трябвало да се предпочитат пред други стимули и да бъдат изключени от картата за държавна помощ.

5.7. По-доброто съчетаване на времето за работа и полагане на грижи е една от основните цели, за да се даде възможност на жените да разгърнат напълно своя потенциал в професионален аспект и за да се подобри производителността на предприятията. За тази цел ЕИСК счита за приоритет инвестирането на ресурси в услуги за съчетаване на трудовата заетост и полагането на грижи не само с допълнителни услуги в детските градини и насърчаване на постепенното освобождаване от такси на образователните дейности за деца на възраст от 0 до 3 години за семействата с ниски доходи, но и чрез подобряване на инвестициите за въвеждане на услуги за предоставяне на дългосрочни грижи и помощ.

5.8. Постигането на целите в услугите за съчетаване на трудовата заетост и полагането на грижи трябва да бъде подкрепено от наемането на конкретни специалисти и от необходимостта от непрекъснато обучение за всички оператори в тези услуги, които понастоящем са предимно жени.

([22]) В НПВУ на Испания се предвижда отпускането на 36 милиона евро за подпомагане на жени предприемачи в стартиращи предприятия; италианският НПВУ мобилизира 400 милиона евро в подкрепа на участието на жените в предприемачески дейности. Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Подобряване на равенството между половете в Европейския съюз посредством инвестиции, съобразени с него“ (ОВ C 100, 16.3.2023 г., стр. 16), в което се правят предложения за насърчаване на инвестициите в предприемачеството сред жените.

([23]) Документ за обсъждане на Европейската комисия относно Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence (Практики за съобразено с равенството между половете бюджетиране: Концепции и доказателства), публикуван през юни 2022 г.

5.9. ЕИСК изтъква значението на разширяването на системата за поощряване на заетостта на жените във всички обществени поръчки, така че да се подпомогнат предприятията, които се ангажират в създаването на стабилни работни места, укрепването на социалното приобщаване и намаляването на различията между половете в сферата на заетостта.

5.10. Разликата между половете в научните дисциплини е много осезаема и се корени още в най-ранните образователни степени. За съжаление, само няколко НПВУ са предвидили мерки за увеличаване на участието на жените в техническите и научни институти и в университетските курсове по технологии и науки (НТИМ). Поради това са необходими конкретни инвестиции в планове за обучение за насърчаване на участието на момичетата в науката, изследователската и развойната дейност, а също и инвестиции и нови форми на подкрепа за целенасочени проекти, за да се гарантира повишаване на участието на жените в иновативните дейности. Тези действия ще имат положително въздействие в средносрочен до дългосрочен план, така че следва да бъдат планирани със стратегически подход.

5.11. ЕИСК счита, че е важно да се предприемат мерки в областта на данъчното облагане, включително по препоръка на Комисията ([24]), и въз основа на националните нормативни документи посредством данъчни облекчения за втория източник на доходи в семейството, който често съответства на дохода на жените в семействата с ниски доходи. Важно е също така да има данъчни облекчения за доходите на семействата с един родител в по-неблагоприятно положение.

5.12. Освен посочените в НПВУ мерки ЕИСК предлага като стратегически съпътстващи мерки задължение за удостоверяване на равенството между половете с цел да се намали неравнопоставеността между половете и да се подобрят условията на труд на жените, започване на борба срещу основаното на пола насилие ([25]), популяризиране на интелигентната работа чрез договаряне със социалните партньори и активиране на напълно платен доброволен непълен работен ден за жените, завръщащи се от отпуск по майчинство, в съответствие с националните практики и нормативни документи.

5.13. ЕИСК приветства подхода на работата на Комисията, съдържащ се в доклада, който предвижда мониторинг на действията на НПВУ на отделните държави от гледна точка на равенството между половете. Ще бъде важно мисиите на Комисията в различните държави членки да предвиждат специален акцент върху предприетите мерки за равенство между половете, като гарантират управлението на прозрачни и достъпни данни.

5.14. ЕИСК препоръчва цялостно включване на икономическите и социалните партньори и гражданското общество в прилагането, мониторинга и оценката на НПВУ, включително чрез специални „координационни комитети“ на европейско и национално равнище за насърчаване на координирано планиране на инициативите за равенство между половете.

Брюксел, 14 декември 2022 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Christa SCHWENG

([24]) Вж. бележка под линия 10.

([25]) Държавите членки бяха призовани да ратифицират Конвенцията № 190 на МОТ относно насилието и тормоза на работното място, понастоящем ратифицирана само от две европейски държави.