



**Наръчник за обучители -
Факти, свързани с равенството между
половете**

Май 2018

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



1

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Съдържание:

Административно изложение	4
2. Относно проекта	7
3. Какво е gender pay gap и причините за него	8
3.1. Обзор	8
3.2. Информация за конкретните страни	10
3.2.1. България	10
3.2.2. Кипър	10
3.2.3. Ирландия	11
3.2.4. Италия	12
3.2.5. Литва	12
3.2.6. Испания	13
4. Междуполов баланс в ръководните позиции	15
4.1. Обзор	15
4.2. Информация за конкретните страни	16
4.2.1. България	16
4.2.2. Кипър	16
4.2.3. Ирландия	18
4.2.4. Италия	18
4.2.5. Литва	18
4.2.6. Испания	19
5. Какво е pension gap и какви са причините за него	22
5.1. Обзор	22
5.2. Информация за конкретните страни	22
5.2.1. България	22
5.2.2. Кипър	23
5.2.3. Ирландия	23
5.2.4. Италия	24
5.2.5. Литва	25
5.2.6. Испания	25
6. Роли в семейството	26
6.1. Обзор	26
6.2. Информация за конкретните страни	27
6.2.1. България	27
6.2.2. Кипър	28
6.2.3. Ирландия	29
6.2.4. Италия	29
6.2.5. Литва	31
6.2.6. Испания	33
7. Междуполови различия в образованието	37
7.1. Обзор	37
7.2. Информация за конкретните страни	37
7.2.1. България	37
7.2.2. Кипър	38
7.2.3. Ирландия	40



7.2.4.	Италия	40
7.2.5.	Литва	41
7.2.6.	Испания.....	43
8.	Междуполови различия, свързани със заетостта	45
8.1.	Обзор	45
8.2.	Информация за конкретните страни	46
8.2.1.	България	46
8.2.2.	Кипър	47
8.2.3.	Ирландия	48
8.2.4.	Италия	48
8.2.5.	Литва	49
8.2.6.	Испания.....	51
9.	Информация за конкретните страни	52
9.1.	Обзор	52
9.2.	Информация за конкретните страни	52
9.2.1.	България	52
9.2.2.	Кипър	54
9.2.3.	Ирландия	56
9.2.4.	Италия	56
9.2.5.	Литва	56
9.2.6.	Испания.....	57
10.	Факти/стереотипи от филмовата и от музикалната индустрия	59
10.1.	Обзор	59
10.2.	Информация за конкретните страни	59
10.2.1.	България	59
10.2.2.	Кипър	60
10.2.3.	Ирландия	60
10.2.4.	Италия	60
10.2.5.	Литва	63
10.2.6.	Испания.....	63
11.	Как обучителите могат да използват информацията, за да обяснят половите стереотипи на младите хора	66
11.1.	Педагогически подход – методология	66
11.2.	Предложени дейности	66
11.2.1.	Разчупващи леда дейности	66
11.2.2.	Презентационни дейности	67
11.2.3.	Начини за преодоляване на предразсъдъците спрямо различните полове	69
11.2.4.	Дейности в края на уъркшопа	69

Административно изложение

Главната цел на проекта „Шанарани“ (18 – месеца, Erasmus +, Key Action 2 Strategic Partnerships project in the field of Youth 2017 – 2 – ES02 – KA205 – 009786) е да създаде атрактивни методи за приобщаване на младите хора, да ги информира за проблема, свързан с половото равноправие, и да работи за премахване на наложилите се стереотипи. Наръчникът цели да даде информация за трайно установеното положение на различия между половете в страните партньорки в проекта. Той може да бъде разгледан като основен източник на идеи за премахване на стереотипите сред младите хора, допринасящ за постигане на полово равноправие.

Наръчникът съдържа информация относно:

- Междуполови различия в заплащането (gender pay gap)
- Междуполови различия в пенсиите (gender pension gap)
- Междуполов баланс в ръководните позиции
- Междуполови различия, свързани с образованието и заетостта
- Роли в семейството
- Половите стереотипи в музикалната и филмовата индустрия

Освен това, наръчникът съдържа препоръки за това как обучителите да използват предоставените факти, за да повишат запознатостта с представените проблеми и да научат младите хора да разпознават и избягват половите стереотипи.

Главни открития от проучванията в страните партньорки, включени в Наръчника.

Междуполовите различия в заплащането (gender pay gap) и междуполовите различия в пенсиите (gender pension gap) се наблюдават във всички страни партньорки. Данните варират във всяка една от тях (понякога поради методологията на калкулирането им), но средните стойности са приблизително еднакви - средното равнище за ЕС на gender pay gap се равнява на 15%, а на pension gap - на около 30%. До голяма степен причините за тези числа се коренят в половите стереотипи, които осъзнати или не, моделират човешкото поведение. Това заключение бива подкрепено от поредица от факти, изложени в този доклад. Един от най-поразителните е фактът, че в повечето от страните най-големи разлики в заплащането на жените и мъжете се наблюдават в позиции, свързани с научноизследователската дейност. Това доказва, че жените все още не биват приети като равноправни на мъжете в научните среди.

Що се отнася до семейните роли, жените все още биват разглеждани като „отговорния“ за семейството пол. Затова и те по-често от мъжете се грижат за децата или за болни и възрастни роднини. Като следствие от това, жените избират да работят почасово или си взимат



почивка от работа. Освен това, те са тези, които вършат по-голямата част от неплатената домакинска работа.

От друга страна, мъжете все още са тези, които взимат отговорните решения, като те заемат до 70% от ръководните постове както в бизнес сферата, така и в политиката. В тези две сфери често са и по-високо платените работни длъжности.

Половите стереотипи се отнасят и до това, какви специалности се учат съответно от жените и от мъжете, а и до професиите им. Тези, свързани със социална ангажираност и с грижи, а също и административните длъжности, се считат за по-скоро „женски“.

Не на последно място, филмовата и музикалната индустрия засилват стереотипите, представяйки жените като обекти и изграждайки идеята, че те разчитат на мъжете за постигане на парично благодетелстване, статус и смисъл на живот.

1. Въведение

Стереотипи: Терминът „стереотип“ за първи път бива използван от френския печатар Дидот за наименоване на процес на отпечатване на копия. По-късно той бива употребен от журналиста Уолтър Липман, като той го дефинира като „картини в ума“, или с други думи – умствени репродукции на реалността. След време терминът започва да се използва със значението му на генерализация, обобщение за група от хора, в нашия случай – на такива от една генерация. Положителна страна на стереотипите може да бъде открита в това, че посредством тях по-бързо можем да се справим с огромното количество информация, с която се сблъскваме всекидневно.

Негативните страни, на които трябва да се обърне внимание, са:

- Нито една генерализация не може да бъде валидна за всички членове на една група. Следователно, ако използваме това обобщение за отделен индивид, е много вероятно да сгрешим в преценката си за него.
- Понякога генерализациите могат да бъдат точни до голяма степен, но има възможност да бъдат и неprecizни, особено ако обобщаваме характеристиките на групи, към които не принадлежим или които не познаваме добре.
- Някои стереотипи могат да са положителни, но в повечето случаи те са с негативна конотация.
- Стереотипите трудно могат да бъдат изкоренени.

Стереотипите не са опасни само сами по себе си, но и поради това, че довеждат до предразсъдъци и дискриминация. Например, що се отнася до обучението между различни генерации, деструктивен стереотип би било схващането, че младите хора са мързеливи, немотивирани и неотговорни. То би довело до тяхната дискриминация и до убеждението, че възпитаването им е загуба на време.

Таргет групи на Наръчника - персонал, организации и хора, работещи с младежи и целящи подобряване на дейностите, свързани с половите стереотипи и с тяхното преодоляване.

Цели на Наръчника – да даде информация относно ситуацията в отношенията между половете в различни европейски страни и да направи сравнение между тях по отношение на половото равноправие и стереотипите. Наръчникът трябва да послужи на социалните работници, занимаващи се с младежта, като основен източник на информация за дейности, целящи да намалят стереотипите сред младите хора и да допринесат за полово равноправие.

Въздействие, което докладът цели – Наръчникът има за задача да предостави факти, които да бъдат използвани заедно с иновативните методи за обучение IO2 and IO3. Той ще помогне на социалните работници да дадат на младите различни примери за държание и ролеви модели и да им предоставят информация относно половото равноправие. Докладът ще запознае хората, работещи с младежи (тези хора са и директната таргет група на проекта), с факти, свързани с тази тема, както и със стереотипите. Освен това ще даде идеи как тези факти да бъдат използвани в работата им с подрастващите. Като индиректна таргет група на проекта могат да бъдат разгледани младежите, социалните работници, учителите и други, свързани с тази сфера. Чрез събраната в Наръчника информация се цели осведомяване по въпроса за половото равноправие в страните партньорки. Той ще представи какво поражда половите стереотипи и как тяхното негативно влияние върху обществото да бъде избегнато.

По този начин докладът ще допринесе за главната цел на проекта - да повиши осведомеността за нуждата от полово равноправие и за опасността от стереотипите.



2. Относно проекта

Проектът „Шанарани“ се фокусира върху създаването на атрактивни методи за приобщаване на младите хора, върху това да ги информира за проблема с половото равноправие и върху намаляването на свързаните с него стереотипи. Целта му е да допринесе за минимизирането на дълготрайните последици от половите стереотипи за младежите – възможния риск от живот в нищета или социалната изолация. За тази цел проектът е изграден върху нови методологии за мотивация, като например музика и филми. Осигурени са цялостен пакет от 3 ръководства за обучение, интернет платформа, виртуален наръчник и препоръки за учителите, като всички тези иновативни методи и приложения ще съдържат информация от Ю1 относно половото равноправие и половите стереотипи.

Името „Шанарани“ произхожда от местното население на щата Мичоакан, Мексико - Пурепеча. То означава „ходещ“ и се използва за обозначаване на съюза между „мъжкото“ и „женското“.

„Шанарани“ цели да създаде атрактивни методи, базирани на филми и музика, за осведомяване на аудиторията за необходимостта от създаване на възможности за полово равноправие и намаляване на половите стереотипи. Избрали сме да използваме филми и музика поради факта, че младите хора се интересуват от тях, а и защото това са сфери, в които стереотипите по-ярко се открояват отколкото във всекидневието ни.

Чрез обмен на практики и споделяне на опит, добит от интернационалното сътрудничество, „Шанарани“ ще работи върху следните цели:

- Да подкрепя работещите с младежи в **използването на полезни практики** в работата им срещу половите стереотипи.
- **Да повиши инициативата на младите хора** за развиване на **иновативни методологии** с цел преодоляване на половите стереотипи.
- Да приобщи младежта и да подкрепи работещите с нея чрез **онлайн приложения** като например дигитални ръководства и онлайн платформа, разработена по време на проекта.
- Да разпространи резултатите от проекта на локално, национално и интернационално ниво сред заинтересованите страни и да осведоми за проблемите, породени от половите стереотипи, и за начини за тяхното премахване.

Партньори:

- Caminos (www.asoccaminos.org)
- CARDET (www.cardet.org)
- CESIE (www.cesie.org)
- Exchange House Ireland National Travellers Service (www.exchangehouse.ie)
- SIF (www.lpf.it)

- SWI (www.swi-bg.org)

Уебсайт на проекта: <http://www.shanarani.eu>

3. Какво е gender pay gap и причините за него

3.1. Обзор

Терминът „gender pay gap“ бива дефиниран по различен начин в отделните страни, но всяка една дефиниция акцентира върху разликата в заплатите на мъжете и на жените. Във всяка една от страните партньорки средната стойност на тази разлика е около 15 процента. Важно е да се отбележи, че не съществува разлика само в доходите на мъжете и жените през периода, в който работят, но и в тези през целия им живот. Значителна разлика се наблюдава включително в стойността на пенсиите им, като тя е разгледана по-подробно в следващия раздел на доклада.

Разликата в мъжките и женските заплати е видима във всички браншове. Въпреки това, тя варира спрямо различните сектори, възрастови групи и икономическа активност. Фактори, оказващи влияние върху разликата в заплащането между половете, са възрастта, нивото на образование и часовете положен труд. В Испания и Литва разликата в заплащането между половете е по-значителна в частния сектор в сравнение с тази в публичния.

Най-големите стойности на „pay gap“ за различните страни, разделени по сектори, са следните: търговски сектор – Испания – 30%; образование - Испания - повече от 20%; научни изследвания - България – 27%; „Създаване и разпространяване на информация и продукти; телекомуникации“ – България – 33%; финансови и осигурителни дейности - Литва - 38.5%; информационен сектор - Литва - 29.5%. Разликата в заплатите на мъжете и жените се увеличава с нарастване на възрастта на жените (Испания, Кипър). Най-значителната се наблюдава в позиции, изискващи високо ниво на образование (Италия, България).

Страните посочват като причини за съществуването на **pay gap** липсата на политики за равенство между половете що се отнася до заетостта (Испания), бонусите (Испания), а също и фактът, че жените по-често биват наети на почасова работа (Испания). Друга причина е и професионалното различие между мъжете и жените (България).

Друго, което поражда **pay gap**, съгласно “Factsheet: The gender pay gap in the European Union” на Европейската комисия¹, е:

- Ръководните позиции биват заети главно от мъже. Във всички сектори те биват повишавани по-често в сравнение с колегите си от женски пол, а като следствие от

¹ (2017) “Factsheet: The gender pay gap in the European Union”. Европейска комисия, данните са от http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

това – заплащането им е по-високо. Тази тенденция най-ярко се забелязва във висшестоящите позиции, като по-малко от 6% от изпълнителните директори са жени.

- Жените в много по-голяма степен от мъжете се грижат за важни, но неплатени дейности, като например за домакинството, за отглеждането на деца или за помощта на роднини. Работещите мъже отделят средно по 9 часа на седмица за такива дейности, докато работещите жени – 22 часа. Това се равнява на около 4 часа на ден. Що се отнася до пазара на труда, тези разлики се разкриват и от факта, че повече от 1 на 3 жени избират почасово работно време, докато само 1 на 10 мъже взема това решение. Този факт представя и въздействието на стереотипите върху разликата в заплащането на двата пола. Поради стереотипите се е създадо схващането, че домакинската работа, отглеждането на деца и гледането на болни и възрастни роднини са част от задълженията единствено на жените. Това бива очаквано от тях от обществото и има директно въздействие върху доходите им.
- Мъжете се включват много по-активно на пазара на труда, отколкото жените, които често остават извън него. Това повлиява както на заплатите, така и на бъдещото заплащане и на пенсията на жените.
- Разделение в образованието и на пазара на труда; това означава, че в някои сектори и професии женският пол е доминиращ, а в други - мъжкият. В някои страни, професиите, които предимно се считат за „женски“, като например тези, свързани с обучаване и с продажби, предлагат по-ниско заплащане от професиите, масово считани за „мъжки“. Това е видимо дори когато и за двата вида се изисква еднакво ниво на образование и опит.
- Дискриминация на жените при заплащането. Въпреки че е нелегална, тя продължава да допринася за така наречения **gender pay gap**.

В някои страни правителството и/или частни организации са предприели мерки за справяне с проблема (Италия), в други такива мерки не се наблюдават (Испания).

Таблица 1: Средни стойности на pay gap

Държава	Европейски статистики
България	15,4%
Кипър	14%
Ирландия	13,9%
Италия	5,5%
Литва	14,2%
Испания	14,9%

Източник: Евростат (2015).

	<25 години	25-34	35-44	45-54	55-64	54 години +
Кипър		-0.8	10.1	24.3	27.1	54.2

Източник: Евростат ([earn_gr_gpgr2ag](#))

Икономическа дейност	Междуполова разлика в заплащането
Бизнес икономия	21.8
Промишленост	29.2

10

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Електрификация, газификация, топлофикация, охлаждащи системи	2.8
Водно захранване; канализация, разпределяне на отпадъците и саниране	-6.5
Строителство	9.2
Информация и комуникации	13.5
Финансови и осигурителни дейности	24.9
Недвижими имоти	9.6
Научни и технически дейности	34.8

Източник: Евростат ([earn_gr_gpgr2](#))

Таблица 4: Разликата в заплащането на мъжете и жените в икономиката (%), Кипър, 2015

	Публичен сектор	Частен сектор
Кипър	-6.8	23.4

Източник: Евростат ([earn_gr_gpgr2ct](#))

Факторите, пораждащи тази ситуация, са следните²:

- Мъжете по-често биват повишени на управленски длъжности, които са по-добре платени и предлагат множество облаги.
- Жените по-често се грижат за домакинството и за децата в семейството, като това често е причина да намалят часовете, в които работят или да предпочетат почасовата работа.

3.2.3. Ирландия

Ирландия заема 25то място що се отнася до индекса на труда за „женско икономическо овластяване“. През 2015 изчислената разлика в средното заплащане на мъжете и жените се равнява на 14.8% в полза на първите (Irish Times 2017; OECD 2015). Забелязва се нарастване в сравнение с данните от Евростат за 2014, които посочват разлика от 13.9%. Въпреки това има видимо подобрение спрямо изчислената през 2007 разлика, равняваща се на 17.3% (Gender Equality Ireland).

Според Gender Equality Ireland тези данни не взимат под внимание множество фактори като например: различията в образованието, опита на пазара на труда, работните часове и вида работна дейност. Те идентифицират единствено процента на почасовите приходи.

Взети са редица мерки от правителството и от женски благотворителни организации с цел премахване на **gender pay gap**. Настоящата програма на правителството на Ирландия включва мерки за насочване на инвестициите в грижите за деца, за справяне с проблема с по-ниското заплащане на жените. Една от целите е ситуацията в големите компании да е ясна, като до

² (2015). "The gender pay gap in Cyprus." European Commission (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_cy_2015_en.pdf)

това биха довели проучвания на заплатите, идентифициращи възможни различия между половете.

“Национална стратегия за жени и девойки 2017 – 2020”³ стартира през май 2017 и може да доведе до видими промени в ситуацията.

"Посрещане на предизвикателството - справяне с разликата в заплащането на жените в Ирландия" е национален симпозиум, състоял се на 10ти януари 2018 като резултат от обществено допитване, проведено с цел преодоляване на разликата в заплащането на жените в Ирландия. Информация относно това може да бъде открита на интернет адреса: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WP17000002>

3.2.4. Италия

Разликата в доходите между половете е съществен проблем в Италия. В последното проучване на [ISTAT](#) относно разликите в заплащането в частния сектор⁴, засягащо данните от 2014, се посочва, че заплатата на мъжете на час е с 1,8 евро по-висока от тази на жените на същата работна позиция. Разликата в заплащането на жените е отрицателна и е около 12,2%. Неблагоприятното за женския пол положение се засилва с нарастването на отработените часове и на нивото на образование според географски и секторни източници. На най-високата работна позиция, изискваща магистърска степен, заплатата на жените възлиза на 16,1 евро на час в сравнение с тази на мъжете, която е 23,3 евро. Разликата се равнява на 30,6%.

В доклада „*Global Gender Gap Report 2017*”⁵, публикуван от Световния икономически форум, Италия заема 8ма позиция от 144 страни, взети под внимание в годишния доклад. Посочено е, че разликата в заплащането между половете се равнява на повече от 30% за първи път след тази от 2014. Страната е загубила 32 позиции в класирането. Главен фактор е ежедневното неплатено натоварване (61,5% за жените и 22,9% за мъжете в Италия). Много индекси, като този за неравенството на пазара на труда, за кариерните възможности и за равенство на заплатите на подобни позиции, подчертават положението в Италия.

Други важни проучвания акцентират върху това, че италианката работи средно 59 минути повече в сравнение с един италианец. Безработицата сред жените се увеличава в последната една година (+12,8%), както и разликата за безработни (60,5%).

3.2.5. Литва

Според статистики относно приходите, средните брутни месечни доходи на жените през 2015 се равняват на 84.5 процента от тези на мъжете. Стойностите на **gender pay gap** в частния

³ (2017) “National Strategy for Women and Girls 2017 – 2020.” *Department of Justice and Equality, Ireland, retrieved from http://www.justice.ie/en/JELR/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_-_2020.pdf/Files/National_Strategy_for_Women_and_Girls_2017_-_2020.pdf*

⁴ ISTAT (Italian National Institute of Statistics); the following research refers to the pay differentials in private sectors in Italy (https://www.istat.it/it/files/2016/12/CS_DIFFERENZIALI-RETRIBUTIVI.pdf)

⁵ Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

сектор тогава са били по-високи от тези в публичния и са възлизили на 17.3 процента (в публичния сектор – 16.3 процента). Най-голямата стойност на **gender pay gap** е регистрирана при финансовите и застрахователните дейности (38.5 процента) и при информационната и комуникационната сфера (29.5 процента) най-вече във възрастовата група 35-44 години. Разликата в заплащането между жени и мъже по възрастови групи е показано в следващата таблица.

Таблица 5: Разлика в заплащането между половете по възрастова група на служителите и по сектор, Литва, 2015

	Цялата икономика							Публичен сектор	Частен сектор
	общо	Възрастова група							
		<25	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65		
2010	14.6	8.8	12.5	19.2	15.9	11.8	7.2	14.2	18.8
2014	14.8	9.0	12.7	19.4	16.1	12.0	7.4	15.6	16.4
2015	15.6	12.4	16.3	20.9	16.2	12.8	13.1	16.3	17.3

Икономическа дейност	Междуполова разлика в заплащането
Бизнес икономика	17,3
Промишленост	25,6
Електрификация, газификация, топлофикация, охлаждащи системи	8,7
Водно захранване; канализация, разпределяне на отпадъците и саниране	11,3
Строителство	1,7
Информация и комуникации	29,5
Финансови и осигурителни дейности	38,5
Недвижими имоти	10,7
Научни и технически дейности	17,4

Източник: (Statistics Lithuania, 2016)⁶

3.2.6. Испания

Разликата в заплатите на жените и мъжете в Испания е 14.9%.⁷ (Средната разлика в ЕС е 16.7%). Базирайки се на данни от доклада на UGT, „Липсата на политики за равенство в назначаването води до увеличението на разликата в заплатите“⁸, сме събрали следната информация:

⁶ Statistics Lithuania (2016) “Women and Men in Lithuania”.

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

- Междуполовата разлика в заплащането се е повишила от 22.55% през 2010 на 23.25% през 2014 (През 2014 средната годишна брутна заплата на жените е била 19 744,82 евро, а тази на мъжете - 25 727,24 евро).
- Жените са били най-засегнати от мерките, предприети в Испания в условията на криза. В повечето европейски страни стойностите на **gender pay gap** са се понижали, за разлика от тези в Испания, където са се повишили.
- Допълнителните заплати(а и извънредният труд) увеличават разликата в заплащането.
- В някои частни компании разликата в заплащането между половете нараства до 28.46%. В обществените предприятия разликата възлиза на 10,93%.
- Един милион и половина работнички в търговския сектор са засегнати от разлика в заплащането, равняваща се на 28,1%, и годишно получават с 6 458,96 евро по-малко от мъжете.
- Разлики в заплатите се наблюдават във всички браншове.
- Средната заплата на жените е по-ниска с повече от 20% от тази на мъжете за всички образователни степени.
- С увеличаването на възрастта на жените нараства и разликата в заплащането .
- Данните относно работата на непълно работно време подчертават разликите между жените и мъжете, защото жените с такъв тип работен ден са тройно повече от мъжете.
- Жените с временни договори печелят близо с 7000 евро по-малко от мъжете на годишна база.
- Във всички автономни общности има разлика в заплащането, като тя варира. В Андалусия тя е 25.68%.

⁷ (2016) "The gender pay gap in Spain", http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_es_2016_en.pdf

⁸ (2017) "The lack of policies for equality in employment increases the pay gap", UGT <http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20Brecha%20Salarial-22feb2017-OK.PDF>



4. Междуполов баланс в ръководните позиции

4.1. Обзор

В Европейския съюз женският пол е по-слабо представен в ръководните позиции, особено в политиката и бизнеса. През май 2016 г. 29% от членовете на парламентите в страните от ЕС са били жени.

В бизнес сферата ситуацията е още по-критична: През април 2016 едва 23,3% от членовете на Управителните съвети в едни от най-известните компании, регистрирани в ЕС, са били жени.

Причините за по-слабото представителство на жените при взимането на важни решения и в ръководните позиции са многобройни и комплексни, като за справянето с тях е нужен цялостен подход. Някои от тях произтичат например от стереотипите по отношение на половете, липсата на подкрепа за жените и мъжете относно баланса между отговорностите им по отношение на семейството и грижата за него и работата, както и от преобладаващите политически и корпоративни култури.

Таблица 7: Жени, заемащи ръководни позиции

Държава	Представителство на жените в управителните съвети на известни компании в ЕС, април 2016 – Източник: Европейски институт за равенство между половете ⁹	Представителство на жените в националните правителства, 2013 – Източник: “Women and men in leadership positions in the European Union, 2013” ¹⁰	Представителство на жените в Народните събрания, 2013 – Източник: “Women and men in leadership positions in the European Union, 2013” ¹¹
	17,9%	24%	23%
Кипър	10,9%	8%	13%
	16% (2014)	13%	16%
Италия	30%	30%	31%
Литва	13%	13%	24%
Испания	20,2%	29%	40%

⁹ “Women and Men in Decision Making” European Institute for Gender Equality, retrieved from http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

¹⁰ “Women and men in leadership positions in the European Union, 2013”, Европейска комисия, данните са от http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

¹¹ “Women and men in leadership positions in the European Union, 2013”, Европейска комисия, данните са от http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

Средни стойности за ЕС	23,3%	27%	27%
------------------------	-------	-----	-----

Жените са слабо представени в ръководните позиции във всяка една от страните партньорки, като това е изразено в различна степен в отделните държави и сфери. Под ръководни позиции се разбират: член на Борда на директорите или на Управителния съвет на дадена компания, академични позиции или такива в политиката или висшата администрация.

Няколко тенденции, на които трябва да се обърне внимание:

- Колкото по-висока е една позиция, толкова по-малко жени биват назначени на нея.
- Степента на слабо представителство на жените варира в различните сфери в резултат на половите стереотипи. Жените по-често заемат ръководни позиции в здравеопазването, образованието и културата, а рядко в строителството, политиката и бизнеса.
- Женският пол е по-добре представен в европейските политически органи отколкото в областните такива. (Ирландия, Кипър)
- Последиците от гореспоменатите факти са липса на разнообразие и по този начин и на перспектива, а също и неадекватни решения на ръководните органи. Възможно решение на проблема е създаването на квоти за половете, участващи в тези органи. (Ирландия)

4.2. Информация за конкретните страни

4.2.1. България

Не бяха намерени конкретни национални статистики. Въпреки това по данни от европейските статистики в България жените, членове на управителните съвети във водещите компании, са едва 17,9%, което е много под средната стойност за ЕС - 23,3%. (Април 2016) През 2013 средната стойност на ЕС за представителството на жените в правителствата е 27%, а в България е едва около 24%, а що се отнася до средната стойност на женското представителство в народните събрания, то през 2013 в България тя се равнява на 23%. Това е с 4% по-малко от средната стойност в ЕС за същата година – 27%. В заключение, България изостава спрямо ЕС в борбата с неравенството между половете на ръководните позиции.

4.2.2. Кипър

Участието на жените в Кипър в областта на вземането на решения, политическите и икономическите сектори е на много ниско равнище. Женското представителство в правителството на Република Кипър се равнява само на 9.1% (10 министри от мъжки пол и само един министър от женски – този на Министерството на труда, социалните грижи и социалното осигуряване). Важно е да бъде споменато, че за 57те години, в които страната е независима република, само 9 жени са заемали министърския пост от общо 165 души.

16

Участието на жените в националните парламенти в Европейския съюз възлиза средно на 28%. Въпреки това Кипър заема една от последните позиции в списъка на 27те страни членки на ЕС с едва 17.9% женско участие.¹²

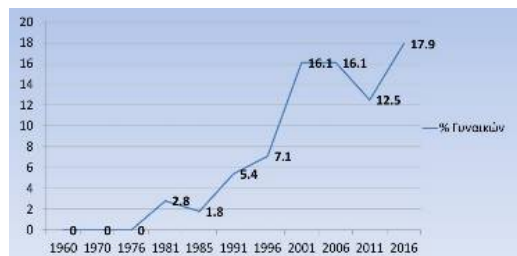
Данните са още по-лоши що се отнася до процента на женското представителство в икономическия сектор и по-специално в борда на директорите на водещите компании. Тези стойности в Кипър са едни от най-ниските – само 7% женско представителство. За сравнение – средната стойност в Европейския съюз достига до 19%. Още по-ниски са процентите на женско представителство в председателството на регистрираните дружества. В Кипър средната стойност е 5%, като на толкова се равнява и средната стойност в ЕС.¹³

Важно е да се спомене, че Кипър е единствената страна членка на Еврозоната с женски представител от 18те члена на Борда на директорите на Европейската централна банка. (Христала Йоргаджи - управител на Централната банка на Кипър).¹⁴

За съжаление, Кипър изостава по отношение на женското представителство и участие в политическия живот. По данни на европейски проучвания страната заема 4тото най-ниско място по женско представителство в политиката за целия Европейски съюз. На глобално ниво Кипър заема 107то място.¹⁵

По отношение на кипърските общини в страната има само 1 кмет от женски пол в момента (3,3%), в сравнение с 10 кметове от мъжки.¹⁶

Също така, Камарата на представителите за 2017 г. се състои от 46 мъже и 10 жени (17,9%). Трябва също да се спомене, че за 57те години независимост на страната, само 24 жени са били членове на Камарата на представителите в Кипър.¹⁷



Фигура 1: Дял на жените в Камарата на представителите в Кипър през избирателни години

¹² Kozakou-Marcoullis, E. (2016), Балансирано участие на мъжете и жените в ръководните центрове (<https://www.slideshare.net/eratokm49/o-i-27-2016>)

¹³ Kozakou-Marcoullis, E. (2014), Бизнес дейност 50+ (<https://www.slideshare.net/eratokm49/business-activity-50-50>)

¹⁴ <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.en.html>

¹⁵ Kozakou-Marcoullis, E. (2015), Breaking the glass ceiling in decision making positions

(<https://www.slideshare.net/eratokm49/breaking-the-glass-ceiling-in-decision-making-positions>)

¹⁶ Без да се взимат предвид 9-те общини в северната част на Кипър, които все още поддържат своя правен статут

¹⁷ Kozakou-Marcoullis, E. (2016), Балансирано участие на мъжете и жените в ръководните центрове (<https://www.slideshare.net/eratokm49/o-i-27-2016>)

4.2.3. Ирландия

Жените в Ирландия не са равноправно представени що се отнася до ръководните равнища. Те включват: борда на директорите, управителните съвети, висши академични длъжности и длъжности в регионалната политика или в правителството. Директорът на Националния съвет на жените Орла О'Конър посочва, че само 16% ръководните позиции в ирландските фондови борси се заемат от жени. Средната стойност в Ирландия е под тази за Европа – 23%. (Irish Times, 2017). Г-жа О'Конър, като застъпник на правата и равенството на жените, предлага съветите в Ирландия да имат квоти за двата пола. Според нея, жените са „неизползван ресурс“ за ръководните позиции.

Diversity in Ireland's Boardrooms (2017) представя схващането, че съвместната работа на двата пола ще допринесе за повече нови идеи и перспективи. Това от своя страна ще доведе до разнообразие на житейския опит и разбирания, което води до по-добро вземане на решения и до по-информирано и добро управление.

В политиката ситуацията започва да се променя. След изборите през 2016, делът на женското представителство се е увеличил от 16.3% при предишното правителство на 22%. Въпреки това ирландките са повече в Европейското представителство - 55%, което е над средното за ЕС - 37% (Европейска комисия, 2018 г.).

4.2.4. Италия

Балансът между половете на ръководни позиции в Италия зависи от общата тенденция на страната по време на анализирания период. Както се съобщава в *Global Gender Gap Report*¹⁸ от 2017, италианките заемат 46та позиция в световното класиране. Това е нисък резултат за страната, като тя е загубила 21 позиции само за една година.

Що се отнася до представителството на жените в Парламента, през 2017 г. Италия е на 29-то място: Парламент 31%; министерства 27,8%; Правителство 33%.

През последните две години, в Италия е регистрирано голямо участие на жените в ръководните позиции: 31,3 % в Камарата на депутатите и 29,6% в Сената. За съжаление женското представителство в най-висшите позиции на ръководството е рядко. Данните за миналата година показват, че в началото на година 8 министерства са били оглавени от жени. В края на 2017 женското присъствие се е намалило до 27,7%. Най-високите позиции, които те заемат, са в културната и социалната област, докато женското присъствие във финансовата сфера възлиза само на 15%. По отношение на най-високите административни длъжности в Италия само 13 жени са членове на комисиите и само една жена е била президент.

4.2.5. Литва

¹⁸ Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

През 2012 г. 33 жени и 108 мъже са били избрани в Сейма (Парламента) на Република Литва. Жените съставляват почти една четвърт от членовете на Сейма. Три са жените, които председателстват комитетите на Парламента. През 2014 една жена и 10 мъже са били избрани за членове на Европейския парламент. На 1 юли 2016 жените министри в 16-ото правителство на Република Литва са били 4 (29%); от общо 45 вицеминистри - 10 (22%), от общо 14 канцлера на министерството – 5 (36%) са били от женски пол. В правителството на Република Литва жените министри, вицеминистри и съветнички на министрите са около 30% от всички, изпълняващи тези длъжности. Според проучване, свързано с работната сила, през 2015 40% от всички ръководители (законодатели, висши служители и мениджъри) са били жени, а в началото на 2016 26% от лидерите на дипломатически мисии са били от женски пол. През 2015 363 жени (25%) и 1110 мъже (75%) са били избрани за членове на общинските съвети в Република Литва. Базирайки се на информацията от Статистическия бизнес регистър, през 2015 около 29 500 жени са били мениджъри на отделни предприятия, като това е 30% от всички ръководители на действащи икономически обекти. Най-големият дял на жените мениджъри е регистриран в сферата на медицинската помощ – 64%, на здравеопазването и социалните дейности – 62%, на образованието – 60%, а най-малкият – 9% - в строителството.

Висше ръководство на Литва, 2016 началото на годината

- Президент - Dalia Grybauskaite (жена)
- Говорител на парламента - Loreta Grauziniene (жена)
- Министър председател - Algirdas Butkevicius (мъж)

Източник: (Statistics Lithuania, 2016)¹⁹

4.2.6. Испания

1. Участие в политиката: жени, заемащи изпълнителни длъжности и членове на Министерския съвет
 - Според данни от Института за жените и равните права, събрани от Националния институт по статистика в Испания²⁰, през 2017 процентът на жените, назначавани на изпълнителни длъжности в политическите партии, е малко по-малък в сравнение с този от предишни години. През 2017 той е бил 37,2%, докато през предишната 2016 е начислявал 37,5%.
 - Като се вземе под внимание критерия за баланс между двата пола, представен в Испанския закон за равенството, ако бъде анализирана всяка една от политическите партии, през 2017 само 5 от тях (Испанска социалистическа

¹⁹ Statistics Lithuania (2016) "Women and Men in Lithuania".

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

²⁰ Национален статистически институт (2017) "Political participation, women in executive positions and in the Government"

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595348&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

работническа партия; Обединената левица; „Подемос“; Християндемократическата партия и Канарската коалиция) са го покрили. В Испания главните политически партии са 9 (Изброените пет, допълнени от: Народната партия, “Граждани“, Баската националистическа партия и „Републиканска левица за Каталуня“), като Обединената левица е тази с най-голям процент на жени членки.

2. Жени в Конгреса на депутатите и в Сената

- След изборите на 26 юни 2016 процентът на жените, които са членки на Конгреса на депутатите, е станал 39,4%, като това е приблизително с 4% повече от този през 2011-35,7%.²¹
- Що се отнася до Сената, в началото на текущия законодателен период жените са били около 39,9% от всичките му членове, което е с 4,3% повече от резултатите през 2011.

3. Жени на обществени и частни длъжности

- През 2016 жените, заемали ръководни длъжности в държавната администрация, са били по-малко от 1/3 от общия брой (членове на правителствата и генералните дирекции, държавни секретари, заместник-секретари) , без да бъдат взимани под внимание позиции в администрацията, които са от по-ниска категория от тази на Генерален директор.²²
- Установен е най-голям процент на женско присъствие сред членовете на Правителството, а именно 38.5%. От друга страна, в генералните дирекции е отчетен най-ниският процент - 26.4%.
- През 2016 делът на жените, участващи в Борда на директорите на компаниите, част от Iбех-35, е бил 19.1%, (изключително нисък процент), като е двойно по-голям от регистрирания през 2010. Резултатът от 2016 е с около 1% по-висок от този през 2014, но с 3% по-нисък от този през 2015.

4. Жени в конституционните органи

²¹ Национален статистически институт (2017) “Women in the Congress of Deputies and in the Senate”
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595398&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

²² Национален статистически институт(2017) “Women in senior public and private positions”
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

- През 2017 процентът на жените, заемащи длъжности в един от шестте конституционни органа, се е повишил единствено в Централната избирателна комисия, сравнявайки резултата с този от 2016.²³
- Изключвайки позицията на омбудсмана, най-висок процент на женско присъствие е отчетен в Генералния съвет на съдебната власт – 42.9%, като той остава непроменен спрямо 2016.
- В сравнение с 2016, през която жените, работещи в Държавния съвет, са били 24.1%, през 2017 те са 20.7%.
- В Централната избирателна комисия представителството на жените се е увеличило с 4.5%. През 2017 то е 20%, в сравнение с предишните 15.4%.
- Генералният съвет на съдебната власт, Сметната палата и Икономическият и социален съвет са запазили процентите от предходната 2016 година.

²³ Национален статистически институт (2017) “Women in constitutional bodies and in Royal Academies”
www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595743&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



5. Какво е pension gap и какви са причините за него

5.1. Обзор

Базирайки се на европейски статистики от 2012, мъжете (между 65 и 79 години) са получили средно с 40% по-високи пенсии от жените.

Таблица 8: Междуполова разлика в пенсиите(%), 2012, пенсионери на възраст 65-79 години

Държава	Стойности на междуполовата разлика в пенсиите
България	36%
Кипър	38%
Ирландия	41%
Италия	36%
Литва	12%
Испания	33%
Средни стойности за ЕС	40%

Източник: "MEN, WOMEN AND PENSIONS", Европейска комисия²⁴

Междуполовата разлика в пенсиите (gender pension gap), както бе идентифицирано и от страните партньорки в проекта, се дължи на това, че жените по-често от колегите си от мъжки пол избират да работят почасово или прекъсват кариерата си поради отглеждането на деца или други домашни ангажименти. Взимането на отпуск по майчинство означава, че през това време жените могат да загубят пенсионни вноски (Ирландия, Кипър). Жените често не са добре запознати с пенсионното си осигуряване. (Ирландия) Пенсионните фондове се ръководят предимно от мъже. (Ирландия) Тези факти доказват, че недостатъчното представителство на жените в ръководните позиции има негативен ефект върху взиманите решения. Икономическата криза доведе до множество политики с негативни последици. (Кипър) Безработицата сред жените, а също така и неравнопоставеността им на пазара на труда и липсата на подкрепа, които често водят до прекъсване на кариерата или избора на по-гъвкаво работно време, което в повечето случаи е несигурно, са и едни от главните причини за междуполовата разлика в пенсиите. (Кипър)

Не се наблюдава разлика само в паричната сума, която пенсионерите получават, но и в делът на хората, които не получават пенсия изобщо. В някои страни повече мъже са в тази ситуация, в други – по-голям е броят на жените.

5.2. Информация за конкретните страни

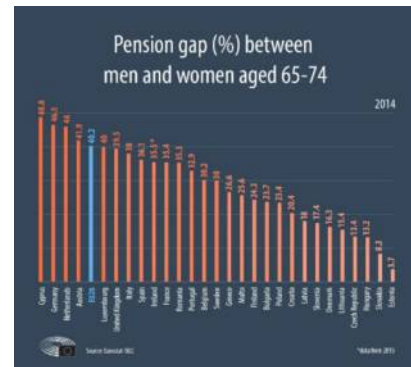
5.2.1. България

²⁴ (2015) "MEN, WOMEN AND PENSIONS" Европейска комисия, данните са предоставени от http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150618_men_women_pensions_en.pdf

Няма налични регионални данни относно този проблем. По информация от Европейски статистики междуполовата разлика в пенсията в България възлиза на 36%, като тези стойности са по-ниски от средните за ЕС – 40 %. Въпреки това разликата е значителна и е породена от това, че жените много по-често от колегите си от мъжки пол взимат отпуск от работа, за да се грижат за децата си или болните роднини в семейството. Освен това жените често работят по-малко часове в сравнение с мъжете, за да имат възможността да отделят време и за домакинските си задължения.

5.2.2. Кипър

През юни 2017 , проучване на темата "Междуполовата разлика в пенсиите" беше преразгледано и публикувано от Отдела за гражданските права и конституционните въпроси към Европейския парламент по искане на FEMM комитета. Най-главното откритие на проучването, базирано на данни от 2013 година, е , че съществува огромна разлика в пенсиите на двата пола, а най-високият процент на тази разлика е регистриран в Кипър - 48.8%.²⁵



Фигура 2 Pensions gap (%) между мъже и жени на възраст 65 – 74 в Кипър

Особено след икономическата криза в Кипър, започнала през 2012 и достигнала своя връх през 2013, и строгите икономии, наложени от Кипърското правителство, се наблюдава значително увеличаване на безработицата сред жените, както и на работата на непълнен работен ден. Освен това са се увеличили и редица други политики с негативни последици. Както е отбелязано и в проучването, причините за разликата в пенсиите на двата пола (а и разликите в заплащането им като цяло) са неравнопоставеността на пазара на труда и липсата на подкрепа за жените. Тези причини често водят до това, жените да прекратят кариерата си или да изберат по-гъвкаво работно време, което в много от случаите е несигурно.

5.2.3. Ирландия

Междуполовата разлика в пенсиите в Ирландия е два пъти по-голяма от тази в заплащането на двата пола. (Independent, 2017). Според компанията Mercer междуполовата разлика в пенсиите се равнява на 35%, което е малко под средното за ЕС, но значително над стойността на разликата в заплащането – 14.8%. С нарастването на продължителността на живота, проблемът може да се влоши.

Браян Хейс (Евродепутат) предлага този въпрос да бъде обсъден при разговорите относно заплащането в публичния сектор и при преговорите за пенсиите. Недостатъчно са разгледани

25 European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (2017), Gender Gap in Pensions: Looking ahead ([http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf))

въпросите, свързани с равенството между половете, и проблемът, че жените често работят почасово или прекратяват кариерата си, за да имат време за грижа за децата и домакинството.

Причини за разликата в пенсиите на двата пола, предложени от FORA (www.fora.ie):

- Взимането на отпуск по майчинство може да доведе до загуба на пенсионни вноски през това време.
- 73% от жените са декларирали, че нямат задълбочени познания относно пенсионното осигуряване.
- Пенсионните фондове се управляват от попечители, които обикновено са или юридически лица, или съвети, съставени от представители на работодателя, синдикатите и служителските органи. Членовете на тези съвети са предимно от мъжки пол.

5.2.4. Италия

През 2016 пенсионерите в Италия са били 16,1 милиона.²⁶ Според статистика от Националния институт по статистика в Италия 52.7% от тях са били жени, а пенсионният им доход е бил с 6.000 евро по-малко от този на мъжете, заемали същата позиция. През същата година едва 436.000 души са взели решението да работят след пенсионирането си, като в 3 от 4 случая това са мъже, слабо образовани и работещи, базирайки се на повечето статистики, в северната част на страната.

В 86.6% от анализите, направени от Националния институт по статистика през 2016, жените получават втори пенсионен доход, а именно поради тяхната по-голяма продължителност на живота: средните стойности са по-високи за жените отколкото за мъжете. (9222 евро за жените, а 5913 за мъжете)

Повечето от доходите на жените след пенсиониране, които биват осигурени от държавата, са пенсии за социално подпомагане. (59.7%) В общи линии, в следните сектори не се забелязва разлика между половете относно пенсиите, а именно благодарение на строгото италианско законодателство:

- Пенсия за гражданска инвалидност;
- Социални пенсии;
- Пенсии за хора, станали жертва на война или репресии

През 2016 Националният институт по статистика в Италия регистрира изключение, свързано с военните пенсии: разликата между тези на мъжете и тези на жените е около 5677 евро.

Едно от направените проучвания отчита, че 16 на 100 от анализирания жени не получават пенсия, докато при мъжете това са едва 3ма от 100. Междуполовата разлика в пенсиите се е

²⁶ Национален статистически институт на Италия, Focus pensionati 2016, https://www.istat.it/it/files/2017/12/Focus_pensionati_DEF.pdf?title=Condizioni+di+vita+dei+pensionati+-+21%2Fdic%2F2017+-+Testo+integrale.pdf

повишила през 2016 на 23%. В Италия, при отсъствие на директно пенсионно осигуряване от страна на държавата, една на четири жени в статистиката, на възраст между 65 и 79 години, би останала без пенсия, ако не съществуваше социалното осигуряване.

За десет години междуполовата разлика в пенсиите е намаляла с 10.5% поради пенсионирането на много жени, имали дълга кариера на пазара на труда.

5.2.5. Литва

Средното държавно осигуряване за възрастни хора, получавано от жените, е било с почти 1/5 по-малко от това за мъжете, а делът на работещите жени, получаващи такова осигуряване, е бил също по-малък от този на мъжете(13%), а именно 10%.

5.2.6. Испания

Според доклада, изготвен от Съюза на работниците през януари 2017²⁷, базирайки се на данни от 2015 година, пенсиите зависят от пола на получателя:

- Данните сочат, че процентът на жените, получаващи пенсия, е с 5.27% по-висок от този на мъжете. Въпреки това средните стойности на пенсиите на жените са с 37.79% по-ниски от тези на мъжете.
- Средният размер на женските пенсии е 742.81 евро, като се бележи разлика от 454,38 евро (37.95%) с тази на повече от 3 милиона мъже – 1,197.19 евро.
- Около 2819 получават максималната пенсия, в сравнение с броя на мъжете – 17 637. В допълнение, жените по-често получават ниски пенсии.
- За 72.02% от жените, получаващи пенсия, тя е под 700 евро бруто на месец. (1 493 173 са тези, взимащи 700 евро или по-малко, а мъжете са 918 563.)

²⁷ UGT (2017) "Pensions disaggregated by sex. Analysis of some variables on pensions disaggregated by sex"
[http://www.ugt.es/Publicaciones/170123%20%20Análisis%20Pensiones%20con%20perspectiva%20de%20Género%20\(2\)%20\(00000002\)%20\(00000002\).pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/170123%20%20Análisis%20Pensiones%20con%20perspectiva%20de%20Género%20(2)%20(00000002)%20(00000002).pdf)

6. Роли в семейството

6.1. Обзор

Жените отделят повече време за неплатена работа отколкото мъжете. (например грижейки се за децата или за домакинството) В сравнение със средните 39 часа платена работа на мъжете за седмица, за жените са отчетени 33 часа. За разлика от това, жените вършат много по-голям дял от домакинската работа: работещите жени отделят около 22 часа седмично за нея, докато мъжете - по-малко от 10.

Таблица 9: Неплатена работа 2015

Държава	Часове неплатена работа (жени)	Часове неплатена работа (мъже)
България	21	7
Кипър	24	4
Ирландия	28	14
Италия	24	9
Литва	22	8
Испания	25	12
Средни стойности за ЕС	22	11

Източник: “2017 Report on equality between women and men in the EU”, Европейска комисия, ISBN 978-92-79-65778-8

Родителство

Влиянието на бащинството/майчинството върху участието на двата пола на пазара на труда е различно за всеки един от тях. Едва 65.6% от жените, имащи деца под 12 годишна възраст, работят, в сравнение с мъжете, които са 90.3%. Това представя неравното разпределение на семейните отговорности, но е и сигнал за липсата на предоставени възможности за баланс между работното време и това, прекарано в грижа за семейството.

Исторически погледнато, ролята на жените в семейството е била много по-различна от тази в наши дни и в сегашно време те получават все повече права. Жените днес работят равнопоставено на мъжете, но традиционните роли в семейството все още не са се променили напълно. Това, че жените се превръщат в добра работна сила, води до множество двойни партньорства. Изследванията обаче показват, че това смущава мъжете и ги обърква относно ролята им в семейството, въпреки че жените все още поемат по-голямата част от домакинската работа и отговорността за домакинството. Освен това те много по-често от мъжете се грижат за децата и за възрастните роднини. Времето, което жените отделят, и усилията, които полагат, що се отнася до домакинството, сравнени с тези за мъжете, нарастват в домакинствата с деца поради факта, че жените са тези, които по-често се занимават с родителството. Позовавайки се на изследване на тема половете и домакинската работа, рутинните домакински

задължения, като например готвенето и прането, се считат за типично „женски“. По-рядко срещаните в едно домакинство задачи, като например грижата за колата, се считат, от друга страна, за „мъжки“. Общо взето, мъжете поемат по-активната роля в задачи, свързани със социални умения, нормативно поведение и себеизразяване в публичната сфера. Обратно на това, задачите на женския пол включват емоционална сигурност и грижа, често считани за типично женски черти. Жените отделят средно по-малко време за кариерата си от мъжете. В каква степен тези стереотипи относно традиционните роли на двата пола в семейството влияят върху хората, зависи от нивото им на образование и от мястото им на живеене.

Ефектът от стереотипните семейни роли върху жените е двойният стрес - на работното място и у дома. Това може и да е едно от обясненията защо някои жени „мечтаят“ за „принца на бял кон“, който ще ги избави от натоварващото ги ежедневие.

6.2. Информация за конкретните страни

6.2.1. България

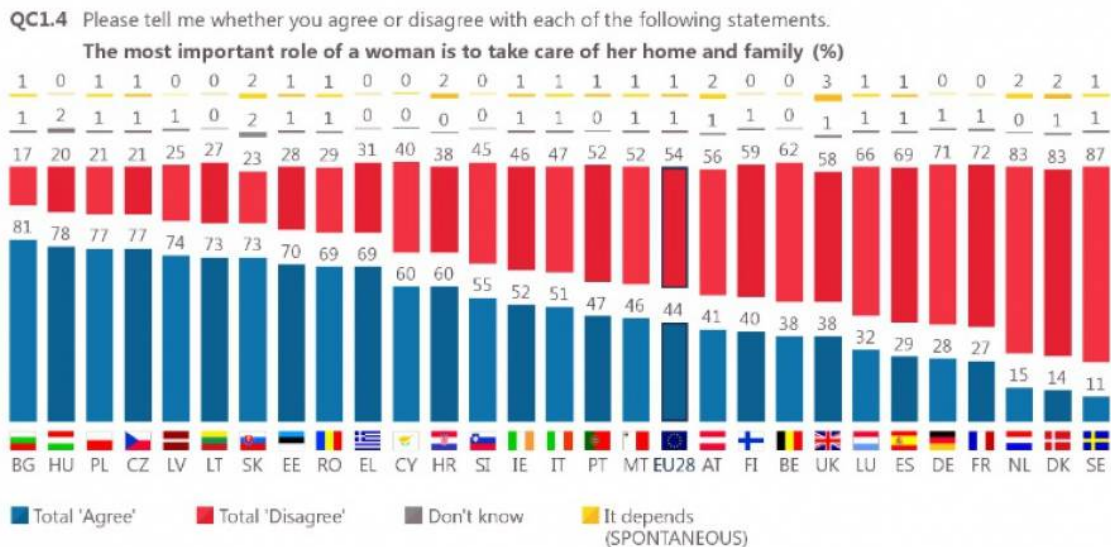
България е консервативна страна що се отнася до семейните роли на двата пола. Новите идеи навлизат в обществото, но това става сравнително бавно. Ролите в семейството обикновено остават същите, каквито и преди са били. Промените в тази сфера не се разглеждат непременно като нещо негативно, но са по-скоро нежелани от повечето българи.

Както показва изследване, проведено в Германия през 2017, процентът на половото стереотипно мислене в България е най-високият за всички страни.²⁸ Европейско проучване сочи, че България е една от страните „традиционалистки“, в които обществото функционира главно на базата на стереотипите. Друг пример, показващ това е, че след задаване на въпроса „Трябва ли мъжете да взимат отпуск по майчинство?“, 68% от българите са отговорили отрицателно.

²⁸ (Ноември 2017), „Gender Equality 2017. Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics“, Европейска комисия, Специален евробарометър 465

Фигура 3: Най-важната роля на жените

Отговор на въпроса: Моля кажете съгласни ли сте или не сте съгласни със следното твърдение: **НАЙ-важната роля на жената е да се грижи за дома и семейството (%)**



Легенда:

- Синьо – „Напълно съгласен”
- Червено – „Напълно не съгласен”
- Сиво – „Не знам”
- Жълто – „Зависи”

Източник: Специален евробарометър 465

6.2.2. Кипър

Статистическата служба на Кипър (Министерство на финансите на Кипър) публикува през октомври 2017: „Жените в Кипър, които са на възраст 16 или повече години, прекарват дневно 49% срещайки се със семейството си, 34% срещайки се с приятели и 41% в социалните мрежи. (например Фейсбук, Твитър, LinkedIn и т.н.)”(стр. 3).²⁹

Базирайки се на онлайн публикацията [“The life of women and men in Europe – a statistical portrait”](#), издадена през октомври 2017 от Статистическата служба към Европейската комисия (Евростат), жените в държавата сключват брак за първи път средно на 27,7 години. Те раждат

²⁹ Статистическата служба на Кипър (Министерство на финансите в Кипър), (2017). The Woman in Cyprus in Figures (<http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/73F947E6E0470DD2C22580D80037BA90?OpenDocument&sub=6&seI=1&e=&print>)

средно по 1,32 деца, а това се случва на около 29,5-годишна възраст.³⁰ Освен това, що се отнася до хора, отглеждащи сами децата си (поради развод, самотни родители и т.н.), същата публикация дава информацията, че 6.5% от жените в Кипър (на възраст 25-49 години) живеят сами със своите деца, докато едва 0.9% от мъжете правят това. Относно грижата за децата и тяхното образование, 96% от жените (възраст 25-49 години) споделят, че се грижат ежедневно за образованието на детето си, докато при мъжете занимаващите се с такъв вид дейност са 75%.

Нещо повече, базирайки се на резултатите от доклад относно работната сила в Кипър за третото тримесечие на 2017, около 36,9% от жените в Кипър доброволно избират да се грижат за домакинството въщи (без да се взимат предвид безработните).³¹ 81% от жените (на възраст 18 и повече години) споделят, че се занимават с ежедневните домакински дейности и готвенето, докато едва 27% от мъжете правят това.³²

6.2.3. Ирландия

През седемдесетте години на 20. век ситуацията в Ирландия относно жените е била доста различна от сегашната. До 1977 на омъжените жени не е било позволено да работят. Трябвало е да се откажат от работата си, поради това, че са заемали позиция, на която е можело да бъдат назначени мъже вместо тях. (Advertiser, 2012). През това десетилетие ситуацията относно жените претърпява огромни промени. Те спечелват правото да гласуват, да пият в кръчма, да бъдат участници в жури, да откажат интимен контакт със съпруга си, да имат собствен дом и т.н. Неравноправието на жените е било и причината за това те да действат съгласно мъжете си.

Ролите на двата пола претърпяват промени в днешно време. Участието на жените като работна сила, както и постиженията им в образованието, също доходите, правата им и други са се увеличили. В сегашно време партньорството между мъжете и жените е обичайно в много домове в страната. (*Attitudes to Family Formation – Findings from the National Survey*)

Според проведено проучване някои мъже вярват, че жените, преуспяващи в кариерата си, са заплахата за другия пол. Знае се, че домакинската работа не бива поделена поравно дори и когато и двамата родители работят. Някои от представителите на силния пол са изказали мнението, че напредването на жените в кариерата се отразява негативно върху тях.

6.2.4. Италия

³⁰ Евростат (2017), "The life of women and men in Europe – a statistical portrait" – данни относно Кипър (<http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/vis/lifeline/index.html>)

³¹ Република Кипър, Статистическа служба (2017). Проучване относно работната сила в Кипър (Зтата четвърт на 2017), (http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2)

³² Евростат (2017), "The life of women and men in Europe – a statistical portrait" – данни за Кипър (<http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-3d.html?lang=en>)

За десет години Националният институт по статистика на Италия е регистрирал в своето проучване относно промените в живота на жените в Италия през периода 2004-2014г.³³ голяма разлика в ролята на жената в семейството. От данните става ясно, че семейните грижи намаляват в отделни фази на живота на жените, докато броят на самотните родители се е повишил. Животът на представителите и на двата пола се е променил през последното десетилетие: броят на жените на възраст 25-34 години, живеещи с партньора си без да имат деца, е намалял от 15.3% на 12.9% , а на тези, имащи деца - от 36.4% е станал 33.1%. Вместо това жените, живеещи сами са около 7.9%, а тези, които все още са при родителите си, са 28.9%, за разлика от предишните 26.8%. (във всички случаи бива разглеждана една и съща възрастова група). Във следващите три възрастови групи, 35 – 44, 45 – 54 and 55 – 64 години, броят на жените, имащи партньор до себе си и дете, се е понижил на 6%, а този на самотните майки или вдовиците се е повишил.

Благодарение на подобрените условия за живот на италианското население, животът на жените е драстично променен, главно през последните 5 години. Значителното подобрение на здравните условия и на качеството на живот позволяват на повече жени да доживеят до 75 години и повече. Редица различия между половете биват отчетени. Животът на мъжете, свързан със семейството, е много по-различен: младите представители на този пол остават при родителите си по-дълго от жените (+51,8%) и почти само във възрастовата група 35 – 44 години променят своята роля в семейството, а именно ставайки бащи. Броят на мъжете с деца, живеещите самостоятелно или в двойка, в тази възрастова група е намалял с 6%, докато в следващите две е намалял с 9,1%.

Според проучване на Националния институт по статистика на Италия от 2016г. 7.338.000 жени са домакини, като това е с 518.000 по-малко от преди 10 години. Средната им възраст е около 60 години, 40.9%, и най-често те живеят в централната или южната част на страната. През 2012г. едва 8.8% от тях са посещавали образователни обучения, за разлика от по-младите във възрастовата група на жените след 34 години – 12,9%. Повечето от тях не са работили и един ден и стандартът им на живот е под прага на бедността. През 2014г., общите часове, през които са работили, са наброявали 50 милиарда и 694 милиона, 71% от общите работни часове. Средният брой на незаплатените работни часове е 2539 часа на домакиня, а за работещите жени и мъже е съответно 1507 и 826 часа.

Ситуацията, свързана с ролята на жената в Италия в семейството, е описана в проучване на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD)³⁴:

“Сред страните от OECD(65%) Италия е на трето място по най-нисък процент на участие на работната сила (51%), след Турция и Мексико. По-малко от 30% от децата под 3-

³³ Институт по статистика (Италия), “Come cambia la vita delle donne 2004 – 2014”, <https://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf?title=Come+cambia+la+vita+delle+donne++22%2Fdic%2F2015++Volume+%28pdf%29.pdf>

³⁴ “Closing the gender gap. Act Now. ITALIA” OECD, <https://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Italy%20FINAL.pdf>

годишна възраст посещават услуги за дневни грижи и около една трета от работещите жени в Италия работят на непълно работно време, за да съчетаят работните и семейните ангажименти (средната стойност за OECD е 24%). Жените често са смятани за човекът, който главно се грижи за семейството: жените в Италия се занимават с домакинството средно с 3.7 часа на ден повече от мъжете, като по този начин заетостта на жените не нараства. По-голямото участие на жените на пазара на труда подпомага доходите на семейството, като това е от изключителна важност във време на висока безработица, а също помага и за преодоляване на последиците от застаряването на населението. Прогнозите показват, че ако нивото на участие на жените се изравни с това на мъжете до 2030 г., италианската работна сила ще се увеличи с 7%, а БВП на глава от населението - с 1 процент годишно за следващите 20 години."

6.2.5. Литва

Изследване на тема "Неравенството между половете, обществената политика и бъдещето на плодородието в Литва" бе проведено в Литва през 2010–2011г. в страната (в изследването са се включили 1031 участници). Целта на изследването е била да се оцени съдържанието, мащаба и основните тенденции на неравенството между половете в различните икономически сектори и да се получи информация за влиянието на неравенството между половете върху нагласите и поведението на поколението в Литва. Голяма част от данните идва от 18-45-годишни представители на репродуктивната възраст с различни социално-демографски характеристики, основаващи се на техния пол, възраст, място на пребиваване, професионален статус и на икономическите сектори.

Резултатите от проучването показват, че най-последователният предсказател на разделението на домашния труд в частната сфера е доминиращата полова идеология на мъжете, както и образованието на двамата съпрузи / партньори, пола и мястото на пребиваване. В сравнение с мъжете, жените поемат по-големи отговорности що се отнася до отглеждане на децата и грижата за домакинството. В това отношение, общото удовлетворение от семейните отношения влияе върху реструктурирането на традиционните роли на двата пола. Несиметричността в отношенията в семейството, свързани с домашния труд, е считана за един от главните фактори, разкриващи характера на взаимоотношенията между половете в публичната и в частната сфера, както и поведението на следващото поколение.

Удоволетвореността от личните отношения зависи от пола. Мъжете, в сравнение с жените, са тези, които са по-удоволетворени от връзката с партньора си.

Въпреки това, и двата пола са доволни от възможностите, дадени им за грижа за техните деца. В тази връзка, разликите в общата оценка на качеството на живота могат да се обяснят с различията в индивидуалните възприятия на семейния живот, основаващи се на пола. „Мъжкия“ свят е изграден като е използвана господстващата полова идеология, утвърждаваща представата за мъжа като активен участник в обществената сфера. Мъжете са по-удоволетворени от жените що се отнася до различните аспекти на личния им живот.

Данните от изследването показват, че в семействата в Литва жените имат по-голям брой домакински задължения в сравнение с мъжете. Жените в страната поемат по-често отговорността за приготвяне на храната (това, че 75.3% от жените, а само 61.6% от мъжете, участвали в изследването, споменават това задължение, също е индикатор, че жените са по-често отговорни за готвенето в едно домакинство). Данните показват също, че и други домакински задължения, като например чистене, миене на прибори, плащане на такси и планиране на семейния бюджет, пране и гладене, са част от отговорностите на жената в семейството. Домакинските задължения, изброени по-горе, са често пъти смятани за рутинни и монотонни, като тези определения характеризират и схващането за традиционната „женска“ работа в едно домакинство. Освен това, 57.6% от мъжете признават, че и двата пола са отговорни за ежедневното пазаруване и за организацията на развлеченията за семейството (68.6% от мъжете и 53.1% от жените са дали този отговор). Статистическите данни показват обаче, че домашните задължения, тясно свързани със социалния живот и социалните умения, са по-скоро „мъжки“. Те не са рутинни и е нужно да се изпълняват едва няколко задачи на седмица (например да се купи храна за семейството). Базирайки се на изследване относно задълженията на половете, свързани с домакинството, може да се заключи, че ежедневните домашни дейности като например готвене или пране са типично смятани за „женски“. За не толкова честите задължения като поправка на колата или друг вид се смята, че са типични за мъжете.

От данните относно разделението на грижите за децата между съпрузите/семеините партньори става ясно, че съществува разлика между половете в поделянето на отговорностите, свързани с тях, като асиметрията в тези им отношения бива подчертана. Тези данни биха могли да се отнасят и до дисбаланса в разпределението на властта между мъжете и жените. Както е представено в таблицата, в литовските семейства жените са отговорни за приготвянето на храна за децата (76.4% от отговорилите жени споделят, че са главните отговорни за тази задача, а 55.2% от мъжете признават, че представителките на нежния пол имат грижата за храненето на децата). Много по-често срещано е жените в семейството да се грижат за обличането на малките и като цяло за тях, като това подчертава ролята им на по-отговорните за дома. Обратно на това, мъжете обикновено не допринасят с много за грижата за децата. Освен това е типично за мъжете да пренебрегват ролята си на активен участник в полагането на родителски грижи, като се изключат играенето с децата и тяхното забавляване. Например 68.8% от отговорилите мъже индикират, че отговорността им за детските грижи е най-вече свързана с играенето на игри с малките. Въпреки това ежедневните задължения като взимане на децата от училище или от детската градина по-често са равномерно разпределени между двамата родители.

Основно мъжете взимат главно участие в задълженията, свързани със социалните умения на децата, начина им на държание и формирането на тяхното себеизразяване. Жените пък са отговорни за емоционалната сигурност на малките, а и за обгрижването им. Данните от изследването допълват други проучвания относно домакинството на семействата в Литва, като

подчертават различните виждания на мъжете и жените за семейството и отговорности за домакинските задължения. Например Kraniauskas (2009) оспорва схващането, че мъжете са по-активни в задълженията, свързани със социалните умения на децата. Не само това, а се твърди и че жените допринасят и за медицинските грижи за децата. Спори се и дали дейностите, свързани с обществената сфера, позволяват на мъжете да демонстрират своите умения и да контролират социализацията на децата.

Отговорилите мъже възприемат своя принос за домакинските задължения като по-егалитарен в сравнение с този на жените. Важно е да се обърне внимание на образованието на участниците в проучването. Отговорилите, получили само средно образование, много по-рядки приемат този принос за егалитарен, за разлика от тези, получили висше образование. Резултатите от анализите показват още, че участниците, живеещи в столицата, са по-склонни да смятат съдействието си за домакинския труд за по-егалитарно, за разлика от тези от провинцията.³⁵

Друго проучване - „Кризата на мъжките роли в Литва“ - бе завършено през 2002 година. То посочва, че в литовското общество преобладават традиционните полови нагласи. Според това проучване главните характеристики на един „нормален“ мъж, посочени както от мъжете, така и от жените са (по реда на значимост): 1) способността му да печели пари за изхранване на семейството (72% от участвалите са дали този отговор); 2) способността му да се справя с „мъжките“ домакински задължения като например техническата работа (67% от участниците са дали този отговор); 3) грижа в отглеждането на децата (67%); and 4) грижа за съпругата/партньорката му (66%). Сред най-главните характеристики на един „нормален“ мъж (по реда на значимост), които мъжете сами посочват са: способност да печели пари, грижа за партньорката/съпругата и за децата и способност да се справи с „мъжките“ домакински задължения. За жените най-важните характеристики на един мъж са способността за печалба, чувствителността му и това, да ги разбира, справянето с домакинската работа и грижата за децата. Очевидно е, че отговорите и на двата пола са почти идентични, с изключение на една характеристика, спомената от женския пол, тази за чувствителността и разбирането. Отговорите на участвалите в проучването мъже показват, че тази черта не е важна характеристика на един „типичен“ мъж. Това проучване демонстрира, че както за жените, така и за мъжете в страната, главното за един „нормален“ мъж е грижата за изхранването на семейството. (Tereškinas 2004: 17-18)

6.2.6. Испания

Позовавайки се на данни от Националния институт по статистика на Испания (2017), сме събрали следната информация:

³⁵ Bučaitė-Vilkė, Jurga, Labor division at home and procreation intentions : the case of Lithuanian families // Culture and society : journal of social research. Kaunas: VDU. ISSN 2029-4573. 2012, nr. 3(1), стр. 69-85

1. Средно време на ден, отделено за различните дейности. Дейности, свързани с дома и семейството (според вида на дома, според ситуацията на работа - само работещи хора).³⁶
 - Мъжете отделят средно повече време на всички дейности, с изключение на тези, свързани с домакинството и със семейството. Жените, от друга страна, прекарват средно по 2 часа повече на ден в домакински задължения и грижа за семейството.
 - 38.7% от мъжете (10 години и повече), заемащи определена длъжност, отделят дневно средно по 7 часа и 55 минути за работата си, в сравнение с 28.2% от жените, които работят средно по 6 часа и 43 минути дневно.
 - 91.9% от жените (10 години и повече) се грижат за домакинството и за децата, също и за възрастни роднини средно около 4 часа и 29 минути на ден, докато 74.7% от мъжете отделят за това средно по 2 часа и 32 минути дневно.
 - Що се отнася до хората, извършващи дейности, свързани с дома и семейството, в зависимост от типа на семейството, средната стойност на часовете, които жените отделят за домакинството, е най-висока за всички видове семейства, но се увеличава в семействата с деца. В тях времето, което жените отделят за тези задължения, е почти двойно на това, което мъжете отделят (4 часа и 37 минути за жените и 2 часа и 34 минути за мъжете). Тази разлика се запазва почти същата в случая на семейства без деца (4 часа и 45 минути за жените, 2 часа и 34 минути за мъжете).
 - В домакинствата, в които жената ходи на работа, дневната грижа, която тя полага за семейството и домакинството, отново е по-голяма от тази на мъжа. Разликата се увеличава що се отнася до хората без работа (ученици, пенсионери...), а именно до 4 часа и 49 минути за жените и 2 часа и 25 минути за мъжете.
2. Работещите, време, отделено средно на ден за различните дейности³⁷:
 - Работещите мъже отделят по 8 часа и 19 минути на ден за работата си, а работещите жени 6 часа и 55 минути.
 - Работещите жени отделят 3 часа и 46 минути дневно за дейности, свързани с дома и семейството, а работещите мъже - 2 часа и 21 минути.
 - Времето, което работещите мъже отделят дневно за социалния си живот и за забавление (1 час и 41 минути за мъжете, 1 час и 29 минути за жените), за спорт (1 час и 43 минути за мъжете, 1 час и 31 минути за жените), за хобита и компютри (1

³⁶ Национален институт по статистика (2017) "Average daily time dedicated to the different activities. Activities of home and family (according to type of household, according to work situation)" http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

³⁷ Национален институт по статистика (2017) "People with employment, average daily time dedicated to the different activities" http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

час и 33 минути за мъжкия пол, 1 час и 16 минути за женския) и за медиите (2 часа и 20 минути за мъжкия пол, 2 часа и 2 минути за женския) е повече от това на жените.

3. Неплатени трудови дейности³⁸:

Хора, извършващи неплатени трудови дейности, по пол. Проучване на заетостта за времето 2009-2010:

- Особено голяма е разликата в участието в следните дейности (що се отнася до домакинството и семейството): такива, свързани с готвенето (80.5% от страна на жените и 46.4% - мъжете), поддръжка на домакинството (64.2% при жените и 31.8% при мъжете), покупки (47.2% при жените и 31.6% при мъжете), грижа за децата (22.2% при жените и 16.7% при мъжете).

Жени и мъже, извършващи неплатени трудови дейности и живеещи заедно като двойка. Проучване за заетостта от 2009-2010 година:

- Що се отнася до мъжете и жените, живеещи като семейство, 97.6% от жените взимат участие в такива дейности, а от мъжете - 82.6%.
- Жените се занимават най-много с ежедневното поддържане на домакинството (след готвенето) – 71.4%, с покупките (52.3%), с пътувания, свързани с дома и семейството (49.0%), с дейности, обвързани с обличането (44.2%) и грижата за децата (30.5%).
- При мъжете, живеещи заедно с половинката си, на второ място по участие от тяхна страна се нареждат пътуванията, свързани с домакински или семейни нужди (42.0%), следвани от ходенето за покупки (37.0%), поддръжката на домакинството (33.2%), грижата за децата (22.4%), работата в градината и грижата за животните (19.6%).
- Степента на участие на мъжете и жените е различна според дейностите, които те извършват, но и при двата пола тази, при която са най-активни, е една и съща, а именно готвенето (следователно 49.8% и 90.4%).
- Мъжете участват по-активно от жените в поддръжката на градината и при грижите за животните, също и в дейности, свързани със строеж или поправка, а и с доброволчество.

Часове, посветени на дейности, които не са свързани с пазара на труда.

Проучване за заетостта от 2009-2010:

³⁸ Национален институт по статистика (2017) "Unpaid work"
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472542&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



- През 2010 домакинствата в Испания са инвестирали около 52, 682 милиона часа за дейности, несвързани с пазара на труда, от които 67.2% (35,389 милиона часа) са били дело на представителки на женския пол.

Часове на ден, посветени на неплатени дейности от страна на работниците. Национално проучване за работните условия от 2015 година:

- Най-големият брой от работещите жени (33.9%), грижещи се за децата или внуците си, отделя за такива дейности по 4 часа на ден. Най-големият процент от работещите мъже (36.7%) отделя по 2 часа дневно за такива грижи.
- Най-много от жените, които работят, (43.3%) посочват, че отделят за готварски и домакински дейности по 2 часа всеки ден, а при мъжете (42.5%) броят на тези часове е 1 час дневно за същите неща.



7. Междуполови различия в образованието

7.1. Обзор

Близо 60% от завършилите висшисти в ЕС са жени, но те съставляват по-малко от 33% от учените и инженерите в цяла Европа. Въпреки това представляват близо 80% от заетите в здравния и образователния сектор, както и в сектор услуги. Неравномерното разпределение на половете в различните сфери е резултат от стереотипите, отнасящи се до това, какво обществото счита за „мъжка“ и какво за „женска“ работа. Разликата в заплатите в образователния сектор и при позиции, изискващи високо ниво на образование, е по-голяма от средната и работещите мъже с висше образование печелят повече от жените със същото ниво на образование. Това се наблюдава въпреки факта, че особено младите жени имат по-добри резултати в образованието (Италия). 4 от страните партньорки отчитат, че по-голям брой момчета отколкото момичета напускат училище преждевременно, а и че колкото по-високо е нивото на образование, толкова по-балансирано е съотношението между половете. Наблюдава се положителна тенденция в последните години – и двата пола получават образование (Италия, Испания) и разликата в заплащането им в образователния сектор и на позиции, изискващи високо ниво на образование, намалява (Италия). Жените са по-активни от мъжете в ученето и търсят допълнително обучение и образование през целия си живот. (България)

7.2. Информация за конкретните страни

7.2.1. България

В университетите в България има точен брой мъже и жени студенти, които биват приети за следването на дадена специалност. За различните области има определено количество от представителите на двата пола, които биват допуснати. Това е направено с цел предоставяне на възможността да има и мъже, и жени в определени професии. Например в администрацията възможността да се включат в следването е дадена на повече жени, докато при математиката е обратното – има места за повече мъже. Но идеята е да има представители и на двата пола във всички курсове, а не всички места за математици да бъдат заети от мъже и по този начин да бъдат дискриминирани жените, желаещи да следват това. Въпреки това се стига до проблема, че поради желанието да има и мъже, и жени в дадени специалности, когато всички отредени места (например за мъжете) се заемат, други не получават възможността да се включат, а това също е дискриминиращо.

От друга страна, 60% от всички следващи са жени. Жените са по-активни от мъжете в ученето през целия си живот и търсят и получават допълнително обучение и образование през него.

В същото време има малко по-голям брой жени, които не са завършили основното си образование. Освен това повече мъже получават средно образование от представителките на другия пол. Причината за това е, че много от жените от малцинствата не ходят на училище или

раждат в много ранна възраст и по този начин не могат да продължат с образованието си. Това е по-скоро проблем между различните култури в страната (главно свързан с малцинствата), отколкото израз на дискриминация в българското общество.

Таблица 10: Студентите във висшите училища по образователно-квалификационна степен, гражданство, форма на обучение и пол (през учебната година 2016/2017)(в числа)

	Общо	В държавни университети	В частни университети
Общо	243 199	209 485	33 714
Професионален бакалавър	10 335	7 960	2 375
Бакалавър	155 237	132 934	22 303
Магистър	77 627	68 591	9 036
Мъже	112 396	97 185	15 211
Професионален бакалавър	4 918	3 701	1 217
Бакалавър	74 591	63 971	10 620
Магистър	32 887	29 513	3 374
Жени	130 803	112 300	18 503
Професионален бакалавър	5 417	4 259	1 158
Бакалавър	80 646	68 963	11 683
Магистър	44 740	39 078	5 662

Източник: Национален статистически институт на Република България (www.nsi.bg)

7.2.2. Кипър

Важно е да се отбележи, че в Кипър жените имат по-голямо участие във всички нива на образование, отколкото мъжете.

На база данните от Евростат (2017) може да бъде заключено, че повече момчета в Кипър, отколкото момичета, напускат средното училище преждевременно. Въпреки това сравнение между данните от 2002 и 2016 показва, че процентите, показващи напусканията и на двата пола, са били наполовина през втората година. През 2002 близо 22.5% от момчетата са напуснали гимназията преждевременно, а това са направили само 8.2% от момичетата, а през 2016, само 11.5% от момчетата в Кипър, в сравнение с 4.3% от момичетата.

Таблицата, представена по-долу, показва броя жители на Кипър (и от двата пола) по ниво на образование, базирайки се на резултати от проучване на работната сила, проведено от Кипърската статистическа служба (2017).³⁹

Освен това, таблицата представя сравнение между броя на кипърските мъже и жени, що се отнася до тяхното образование, базирайки се на данни за третото тримесечие на 2017, получени от проучването относно работната сила на Кипърската статистическа служба.

Таблица 11: Междуполови различия в образованието (данни за Кипър от третото тримесечие на 2017 година)

	Мъже		Жени	
	Проценти (%)	Реални числа	Проценти (%)	Реални числа
По-малко от средно образование	18,7	41.850	18,2	44.214
Средно образование	42,7		35,3	85.460
Висше образование	38,6		46,5	112.608
Най-високо достигнато ниво на образование (20-24)				
По-малко от средно образование	10,4	2.705	8,3	2.282
Средно образование	74,0		43,2	11.882
Висше образование	15,6		48,5	13.327
Най-високо достигнато ниво на образование (30-34)				
По-малко от средно образование	13,4	4.381	12,4	4.473
Средно образование	38,4		22,6	8.119
Висше образование	48,2		65,0	23.345
Участие в образованието				
Учещите(25-64)	4,5		4,1	9.833
Напусналите рано училище (18-24)	8,7	2.643	8,1	2.799

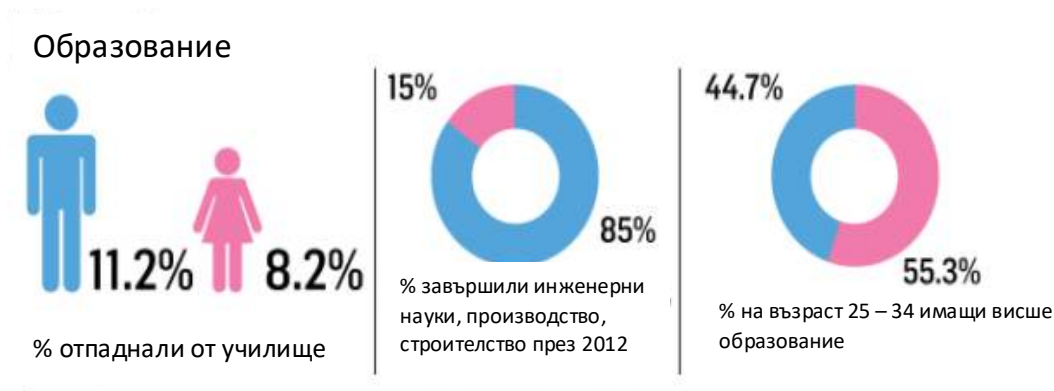
³⁹ Статистическата служба на Кипър (2017). "Labour Force Survey" (3то тримесечие на 2017 година) (http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2)

7.2.3. Ирландия

Що се отнася до постижения в образованието в Ирландия, жените се справят по-добре от мъжете. Повече представителки на нежния пол имат завършена трета степен на обучение (CSO, 2016). Една на четири жени е завършила специалност, свързана със здравето или благополучието на страната. Броят на жените, завършващи бизнес, нещо, обвързано с администрация, или право е 23.4%, близък до този на мъжете – 25.8%.

Това, което представя Sé Si Gender Report on Irish Education (2007)⁴⁰, е фактът, че от разпоредбите за безплатно образование от второ ниво през 60-те години на миналия век насам момичетата продължават да имат по-високи нива на образование. Мъжете превъзхождат числено жените във всяка една от възрастовите групи, имайки по-ниски постижения в образованието. 'Жените достигат по-високи нива на участие в средното образование и много повече от тях, в сравнение с мъжете, го завършват, като това е така от поне петдесет-шестдесет години. Докато броят на получаващите ниска степен на образование е намалял и за двата пола, ставащата все по-голяма разлика, що се отнася до получаващите по-горна степен, е в полза на жените.'

Фигура 4



Източник: (CSO)

7.2.4. Италия

Според данни на Global Gender Pay Gap Report 2017 междуполовата разлика в сферата на образованието между италианците и италианките е намаляла в сравнение с предишните години. По това страната е на 60то място в световната класация. Статистиката на Националния институт по статистика на Италия⁴¹ показва това, че момичетата, които рано напускат училище в Италия, са само 11,3%, докато момчетата са 16,1%. Въпреки това междуполовата разлика в

⁴⁰ Sé Sí – Gender in Irish Education; 2007 Департамент за образованието и науката; <https://www.education.ie/en/Publications/Statistics/Se-Si-Gender-in-Irish-Education-Introduction-to-Chapter-9.pdf>

⁴¹ Национален институт по статистика на Италия (ISTAT), Audizione per la parità di genere 2017, https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parit%C3%A0-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf?title=Parit%C3%A0+tra+donne+e+uomini+-+26/ott/2017+-+Testo+integrale.pdf

заплащането е минимална сред хората, незавършили висше образование. (80% от италианското население). Причината е в това, че броят на жените, получили магистърска степен, се е повишил само през последните няколко години.

Броят на жените с висше образование е по-голям от този на мъжете (32,5% срещу 19,9%). Повечето такива хора живеят в централната или в северната част на Италия.

На национално ниво, работещите мъже с висше образование получават 33% повече от жените със същото ниво на образование. Данните разясняват защо жените имат по-къса кариера от мъжете и защо не са достигнали оптимума на заплащане. Както е представено в [Closing the Gender Gap](#) от [OECD](#): „младите жени в Италия се справят по-добре от младите мъже по време на образованието си [...]. През 2010 жените са получили 59% от степените на висше образование, но само 15% от степените в компютърните науки и 33% в инженерните. И двата вида предоставят добри карьерни възможности, но на възраст 15 години по-малко от 5% от момичетата (и повече от 20% от момчетата) планират да работят в тези сфери. По-систематични усилия са нужни в дома и в училище, за да може момичетата да проявят по-голям интерес към научно-ориентирани специалности, а момчетата – към по-хуманитарни.“

В [“2017 Report on equality between women and men in the EU”](#)⁴², Европейската комисия представя: “Министерството на просветата, висшето образование и изследванията в Италия е започнало да се бори със стереотипите, наблюдавани в образователната система, като е срещу по-ниското представителство на ученици от женски пол в STEM (Наука, Технологии, Инженерство, Математика). С цел да се насърчат момичетата да учат STEM, през февруари 2016 министерството, в сътрудничество с Италианския департамент за равни възможности, установи “Месецът на STEM — Жените искат да бъдат зачетени”, като това е набор от специални инициативи за борба с половите стереотипи и дискриминацията в училищата.

7.2.5. Литва

В началото на академичната 2015/2016 година, приблизителният брой на жените в образователните институции е бил 259 800 (50%), а този на мъжете – 255 200 (50%). Жените съставляват 42% от всички ученици, записани в професионалните училища, а мъжете – 58%. Що се отнася до висшето образование, женското представителство е 57%, а мъжкото – 43%.

През 2015, 93% от жените и 89% от мъжете на възраст 20–24 години са имали поне средно образование. 32 хиляди специалисти са завършили висши учебни заведения, като 63% от тях са от женски пол. По-голямата част (87%) от преподавателския персонал в основните училища са били жени. В професионалните училища жените са наброявали 69%, в колежите – 68%, в университетите – 52% от академичния състав. През 2015, според проучване на

⁴²Европейска комисия, “Report on equality between women and men in the EU 2017”, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7179-2017-INIT/en/pdf>

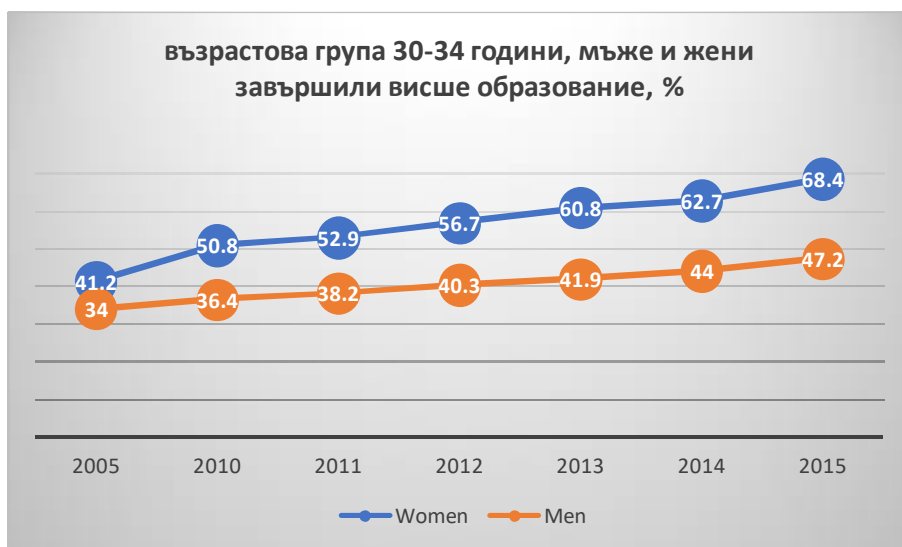
научноизследователската и развойната дейност (R&D), броят на жените с научна степен в тези сфери (в сектора на държавното управление и висшето образование) е наброявал 3800 (50% от всички изследователи с научна степен), а този на мъжете – 3800 (51%). Повечето жени с научна степен са били на възраст 35–44 години (36%), а по-големият брой мъже – на 35–44 и 55–64 години (27% и двете).

Таблица 12: Учещи според нивото на образование, 2015, %

	Жени		Мъже	
	бруто	нето	бруто	нето
	104,8	86,9	105,0	87,2
Основно училище (ниво 1)	102,8	100,0	103,0	100,0
Гимназия и професионално образование (нива 2-4)	88,2	79,1	90,8	81,1
Висше образование (нива 6-8)	40,3	33,0	29,1	24,9

По данни на Евростат % на отпадналите от училище през 2016 година в Литва е един от най-ниските в ЕС – 4,8 %⁴³

Фигура 5



⁴³ Statistics Lithuania (2016) "Women and Men in Lithuania".

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

7.2.6. Испания

Базирайки се на данни от Националния институт по статистика (Испания), сме събрали следната информация:

1. Данни за записванията в училищата по възраст⁴⁵
 - От 16- и 17-годишна възраст нагоре, показателите на женския пол са по-високи от тези на мъжете, като това означава, че по-голям брой мъже напускат образователната система преждевременно.
 - На 16-годишна възраст се наблюдава по-голямо участие на жените в образованието отколкото на мъжете. През учебната 2014-2015 година, нетната стойност на женските записвания в училищата (незадължително средно образование) на възраст 16 години надвишава тази на мъжете (92.7% за мъжете и 93.6% за жените). На 17-годишна възраст разликата в стойностите е по-голяма (88.3% за женския пол и 85.7% за мъжкия).
 - При кандидатстването за университет, записването за бакалавърска и за магистърска степен и завършването на висше образование, представителството на женския пол е по-голямо от това на мъжкия. На 18-годишна възраст, най-честата възраст за записване в университет или в негов еквивалент, разликата в записването във висши учебни заведения на двата пола е най-значителна. През академичната 2014-15 година, на възраст 18 години, стойностите на женския пол надвишават с 10% тези на мъжете, на 19 години разликата е 11.8%, а на 20 - 13.0%.
2. Ранен отказ от образование⁴⁶
 - Отказът да продължат образованието си, направен в ранна възраст, винаги е бил решение на повече мъже отколкото жени, като мъжете, направили този избор, са 23.2%, докато жените са по-малко – 15.4%. (данни за 2016)
3. Младежи, завършили втората фаза на средното си образование⁴⁷

⁴⁴ Statistics Lithuania (2016) "Women and Men in Lithuania".

<https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/224>

⁴⁵ Национален статистически институт (2017) "School enrollment rates by age at non-compulsory levels"

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925953043&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁴⁶ Национален статистически институт (2017) "Early abandonment of education-training"

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925480602&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁴⁷ Национален статистически институт (2017) "Young population that has completed the 2nd stage of secondary education"

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481018&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

- През 2016, на базата на предварителни данни, процентът на жените на възраст от 20 до 24 години, които са завършили поне втората фаза на средното образование е бил 76.1%, като той е по-висок от този на мъжете – 64.6%.
4. Завършващите спрямо нивото им на образование. Приемни изпити за колежаите. Студенти, записани в университетите.⁴⁸
- Най-голямата разлика в процентите за мъжете и жените - 14.4% - е свързана със степента Бакалавър/COU, като жените, получили такава степен са 62.2%, а мъжете 47.8%. Тя е последвана от тази между brutния процент на жените и мъжете, завършили висше образование, а именно това е разлика от 13.9% . Жените са били
 - От общия брой на студентите, записани в университет (бакалавър или магистър), 54.4% са били жени.
5. Ниво на образование на по-възрастното население. (25- до 64-годишните)⁴⁹
- Сред хората на възраст между 25 и 34 години, 35.0% от мъжете и 47.0% от жените имат магистърска или докторска степен (нива 5-8). За същата възрастова група и за ниво на образование по-ниско от втора степен средно образование, процентите са 40.6% за мъжете и 28.9% за жените.
 - През 2016, 44.3% от мъжете и 39.1% от жените (от 25- до 64-годишна възраст) са имали ниво на образование, съответстващо на първата степен средно образование или по-ниско.

⁴⁸ Национален статистически институт (2017) "Graduates according to educational level. Entrance exams to college. Students enrolled in university education"

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYLayout¶m1=PYSDetalle&pa

⁴⁹ ¹⁵ Национален статистически институт (2017) "Level of education of the adult population (25 to 64 years old)"

8. Междуполови различия, свързани със заетостта

8.1. Обзор

Нивото на заетост на жените в ЕС варира от 48% до 80%, като средната стойност в ЕС за мъжете е 77.4%, а за жените – 65.5%. (2016)

Таблица 13: Коефициент на заетостта за мъжете и жените, по страни членки, хора от 20 до 60 години, 2016

Държава	Коефициент на заетост (мъже)	Коефициент на заетост (жени)
България	72%	65%
Кипър	74%	65%
Ирландия	77%	64%
Италия	72%	52%
Литва	77%	75%
Испания	70%	59%
Средни стойности за ЕС	77.7%	65,5%

Източник: “2017 Report on equality between women and men in the EU”, Европейска комисия, ISBN 978-92-79-65778-8

Жените работят **почасово** повече от мъжете (жените съставляват повече от 75% от работещите почасово), но в по-малко ценени сектори и на по-нисшестоящи работни позиции.

- Разлика в заплащането на почасова работа сред родителите – 33.1 %.
- Почасовата работа, в следствие на грижа за децата или за болни родители, е неравно разпределена между половете – мъжете - 4.4%; жените – 27.2%

Забелязва се неравномерно разпределение на представителите на двата пола в различните работни сфери. Това е резултат от стереотипите, свързани с това какво в обществото се приема за „мъжка“ и какво за „женска“ работа. Например, жените са по-малко представени в сфери като строителството, минното извличане, транспортирането и съхранението на стоки (Италия, Кипър). Въпреки това в тези сектори те имат по-високи заплати от другия пол. (Италия)

Промисленост (Кипър)
Водно хранване; канализация, разпределяне на отпадъците и саниране (Кипър, Испания)

Публична администрация и отбрана, социална сигурност, военната служба (Кипър, Испания)
Политика (България)

Таблица 15: Според данни от страните партньорки много жени работят в следните сфери:

Икономическа дейност
Почитване (Испания)

Нивото на образование на жените сред предприемачите е по-високо от това на мъжете (Италия). Повечето от хората със самостоятелен бизнес са мъже, а също и по-голямата част от работодателите (България). 90.3% от трудово заетите жени работят в обслужващия сектор, 7.6% в индустрията, а 2.1% работят в стопанския сектор (Испания). Жените работят повече в публичния сектор, където заплатите не са високи, докато мъжете – повече в частните предприятия. (България)

8.2. Информация за конкретните страни

8.2.1. България

Българските жени заемат важни позиции в сферата на икономиката и управлението на страната и са неизменна част от тях. Предоставени са голям брой възможности за реализация както за мъжете, така и за жените. И двата пола имат възможността да развият множество умения по време на работата си.

Важно е да се спомене, че докато жените са представени в Народното събрание и в Министерския съвет, в политиката все още мъжете са „главните“ лица. Подобни резултати могат да бъдат видени и в данните на Националния статистически институт на Република България, а именно – през 2016г. 54.6% от мъжете в страната са били трудово заети, докато от жените – 44.3%.

Таблица 16: Степени на заетост 2016

Работещи хора на възраст над 15 години през 2016		
	Служители – в хиляди	Степен на заетост - %
	3 016.8	49.3
По пол		
Мъже	1 607.6	54.6
Жени	1 409.2	44.3

Източник: Национален статистически институт на Република България (www.nsi.bg)

Значителните разлики в заетостта на мъжете и жените могат да бъдат видени в следните статистически данни:

- Едва 28% от работодателите са жени.
- 37% от хората със самостоятелен бизнес са жени.
- Жените работят повече в публичния сектор (заплатите им там не са високи), а мъжете – повече в частните предприятия.

Таблица 17: Работещи по професионално ниво и пол, 2016

			(Хиляди)
Професионален статус	Общо	Мъже	Жени
Общ брой	3016.8	1607.6	1409.2
Работодатели	107.3	77.4	29.8
Самостоятелно наети	228.3	143.8	84.5
Служители	2662.9	1379.6	1283.3
В частни предприятия	1981.8	1097.7	884.0
В публични предприятия	681.1	281.8	399.3
Вършещи неплатена работа	18.4	6.8	11.6

Източник: Национален статистически институт на България (www.nsi.bg)

8.2.2. Кипър

Данни относно заетостта

Следващите таблици представят подробно данни за заетостта на мъжете и жените в Кипър (в зависимост от нивото им на образование), базирайки се на най-скорошните данни от Статистическата служба в Кипър. (2017)

В таблиците по-долу са представени разликите в назначаването на жените и мъжете (данните са само за граждани на Кипър; не се отнасят за други националности), разделени по отделните икономически дейности.

Таблица 18: Професии с най-голям брой служители мъже

Икономическа дейност	Мъже	Жени
Селско стопанство, горско стопанство, риболов	5.799	1.600
Промишленост	16.555	6.947
Електрификация, газификация, топлофикация, охлаждащи системи	2.063	626
Водно захранване; канализация, разпределяне на отпадъците и саниране	2.313	161
Строителство	19.325	2.662
Пренос и съхранение на стоки	11.277	4.427
Недвижими имоти		
Публична администрация и отбрана, социална сигурност	17.382	11.718

Таблица 19: Професии с най-голям брой служители жени

Икономическа дейност	Мъже	Жени
Финансови и осигурителни дейности	6.072	12.317
Научни и технически дейности	10.297	14.463
Образование	6.210	18.227
Здравеопазване и работа в социалните служби	6.122	12.961
Дейности, свързани с домакинството	0	369

8.2.3. Ирландия

Според Централната статистическа служба работещите жени в Ирландия през 2016г. са били 923 900, а работещите мъже - 1,091,000. Повече от една пета (22.5%) от жените са на длъжност „специалист“, а малко по-малко от една пета (18.1%) са заети в администрацията или заемат секретарска длъжност. Малко повече от четвърт от мъжете (26.5%) са заети в занаятчийството, а 14.3% заемат длъжността „специалист“.

През 2016г. 45.9% от работещите в страната са били от женски пол. Мнозинството (90,1%) от заетите в занаятчийството са мъже, докато повечето работещи в сферата на грижите, отдиха и услугите като цяло са жени (83,5%).

8.2.4. Италия

В повечето от икономическите сектори, анализирани в *“Global Gender Pay Gap 2017”*, е видима разликата в заплащането между двата пола, която е в ущърб на жените в Италия. Секторите, в които ситуацията е различна са: строителството, транспорта, съхранението на стоки. В тези сектори женското представителство е минимално, но заплащането на женския пол е по-високо. В сектора на финансовите активи средната почасова заплата на жените е по-висока от тази на колегите им мъже, като разликата в заплащането на двата пола е 28%.

През последните пет години икономическият растеж беше подкрепен от нискоквалифицирани работнички, особено работещи като домашен персонал. За последните четири години проучването на Националния институт по статистика на Италия [Audit for the Gender Equality 2017](#) в Парламента⁵⁰ е регистрирало нарастване на броя на квалифицираните работни места. През последното тримесечие на 2017 г. жените служители в Италия на работни места, изискващи високо ниво на интелектуалност, са повече от 19.2% от общия брой (+1.4%), като е отчетено нарастване от 200.000 служители сред учителите, предприемачите и парамедиците (+110 000 с нарастване от 16.4%). Броят на жените, работещи в офис, е около 17,8% сред асистентите и общите работници. В сферата на службите за подпомагане на семействата девет от десет служители са жени (70% от общия брой), по-конкретно работейки като медници и парамедици. Най-популярните професии сред женския пол са тези на помощен персонал, младши сътрудник по продажбите, асистент и медицинска сестра.

Бизнес дамите в Италия са 686 389 през 2017 година, като начисляват 26% от общия брой на предприемачите. 32.1% имат собствени предприятия с наети служители, докато останалата част са самостоятелни. Статистическите данни за мъжете представят подобни проценти.

Повечето от жените предприемачи инвестират в иновативните технологии. Няма големи разлики между двата пола в тази работна среда освен нивото им на образование: повечето имат магистърска степен, но при жените това са 33.6%, а при мъжете – 21%.

8.2.5. Литва

Базирайки се на данни на Labour Force Survey от 2015⁵¹, работната активност при жените на възраст 15-64 години е била 72.5%, а тази на мъжете – 75.8%. Степента на заетост на жените на същата възраст е била 66.5%, а на мъжете – 68%. Жените, работещи почасово, са били 10.5% от общия брой на заетите представителки на женския пол, докато при мъжете са били 6.1%. Безработните жени са били 8.2%, а мъжете – 10.1%. Работата в здравеопазването и тази в социалните служби, при която жените са били около 85.2% от всичките служители, са останали поле за изява по-скоро на жените. В образованието жените са били 78.6%, а в службите, свързани с настаняване или приготвяне на храна – 76.7%. Дейностите, считани за по-скоро „мъжки“, са сторителството (където мъжете са били около 88.9% от общия брой на всичките служители) и транспортът и преносът на стоки (мъжете са били 74.4%). 16% от жените мениджъри на предприятия са работели в търговията на дребно, с изключение на тази на моторни превозни средства и мотоциклети, 14% са били членове на организации, 9% – в образованието, 6% – в търговията на едро (без тази на моторни превозни средства и мотори). Базирайки се на данни за 2015, предоставени от Статистическия регистър на икономическите обекти, жените мениджъри на предприятия са били 29 500, или около 30% от общия брой

⁵⁰ Национален институт по статистика (Италия), Audizione per la parità di genere 25 ottobre 2017, https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parit%C3%A0-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf?title=Parit%C3%A0+tra+donne+e+uomini+-+26/ott/2017+-+Testo+integrale.pdf

⁵¹ Statistics Lithuania (2016) “Women and Men in Lithuania”.

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

мениджъри. Най-големият процент на жени мениджъри на предприятия е бил в сферата на: болничната помощ – 64%, здравеопазването и социалните грижи – 62%, образованието – 60%, а най-малкият – 9% – в строителството.

Таблица 20: Активност, заетост и безработица, %

	2010		2014		2015	
	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже
Активност на хора на възраст 15-64		72,0	71,6	76,0	72,5	75,8
Заетост на хора на възраст 15-64		56,5	64,9	66,5	66,5	68,0
Безработица на хора на възраст 15-64		21,2	9,2	12,2	8,2	10,1

Таблица 21: Заетост според образователна степен на хора на възраст 15-64, %

	2010		2014		2015	
	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже
Общо	58.5	56.5	64.9	66.5	66.5	68.0
Висше	85.4	85.2	87.2	90.3	87.0	91.5
Средно	55.7	59.2	61.0	68.0	62.3	69.5
Основно	12.1	15.7	14.8	23.3	14.8	23.8

Таблица 22: % заети мъже и жени по сектори, 2015⁵²

	жени	мъже
<i>Селско стопанство, гори и риболов</i>	37.3	62.7
<i>Индустрия</i>	43.7	56.3
<i>Строителство</i>	11.1	88.9
<i>Търговия на едро и дребно; ремонт на автомобили и мотоциклети</i>	55.6	44.4
<i>Транспорт и складиране</i>	25.6	74.4
<i>Настаняване и услуги за хранене</i>	76.7	23.3
<i>Информация и комуникация</i>	44.6	55.4
<i>Финансови и застрахователни дейности</i>	74.0	26.0
<i>Дейности с недвижими имоти</i>	40.9	59.1
<i>Професионални, научни и технически дейности</i>	57.8	42.2
<i>Административни и подпомагащи дейности</i>	43.7	56.3
<i>Публична администрация, отбрана, социално осигуряване</i>	57.3	42.7
<i>Образование</i>	78.6	21.4
<i>Здраве и социални дейности</i>	85.2	14.8
<i>Изкуства, забавление и почивка</i>	62.3	37.7
<i>Други дейности</i>	69.2	30.8

Източник: Statistics Lithuania, 2016

⁵² Statistics Lithuania (2016) "Women and Men in Lithuania".

https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/13_Moterys_vyrai_Lietuvoje_2015.pdf

8.2.6. Испания

Базирайки се на информация от Националния институт по статистика (2017)⁵³, сме събрали следните данни:

1. Служителите според вида работна дейност
 - През 2016 най-високият процент на участие от всички работещи жени (17.8%) по отрасъл на икономическата дейност се наблюдава в търговията на едро и на дребно
 - Второто място (14.0%) е за дейностите, свързани със здравеопазването и социалните грижи, а третото (10.2%) – за образователната дейност.
- Най-нисък процент на женско участие се наблюдава в следните отрасли: водоснабдяване, санитарни дейности, управление на отпадъците и обеззаразяване (0.2% от работещите жени), както и в отраслите - електрификация, газификация, топлофикация и охлаждащи системи
 - в извънтериториалните организации и органи не се наблюдава участие
 - в сектора на услугите, 7.6% - в индустрията, а 2.1% - в селското стопанство.
2. Служители по вид на заетост
 - През 2016, от цялостния брой работещи жени, най-високият процент женско участие (29.6%) се е наблюдавал в кетъринг услугите, грижите, сигурността и продажбите.
 - Второто място (22.1%) се заема от техниците и научните специалисти, а третото (16.9%) – от по-нископоставени професии.
 - Най-нисък процент на женска активност се наблюдава във военните дейности (0.1%), и при квалифицираните работници в секторите: земеделие, животновъдство, горско стопанство и риболов (1.0%).

⁵³ Национален институт по статистика (2017) "Employed by branch of activity, by type of occupation, by professional situation and by type of job"
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=125992482288



9. Информация за конкретните страни

1. Брой на мъжете и жените студенти в техническите предмети, математиката и медицината
2. Жените в сравнение с мъжете (в социалните науки)
3. Мъжете и жените, работещи в техническите сфери
4. Мъжете и жените в професиите, свързани със социална грижа

9.1. Обзор

Повечето партньори са дали информацията, че в страните, от които идват:

- Във висшите училища са отчетени повече позиции в медицината за жените. Въпреки това в тази сфера има относителен баланс между двата пола.
- Мъжете доминират в техническите специалности и длъжности.
- В социалните науки и професии има повече жени.

9.2. Информация за конкретните страни

9.2.1. България

- Броят на мъжете и жените студенти в математиката, медицината и техническите специалности; жените в сравнение с мъжете в социалните науки

Както беше вече споменато, в повечето университети в България за повечето специалности има точен брой мъже и жени, които могат да бъдат допуснати. Например за учебната 2016/2017 е бил плануван следният брой студенти за определените специалности:

Таблица 23: Брой на студентите, допускани до определени специалности в Софийския университет

Университет	Предмети	Общо	Мъже	Жени
Софийски университет	Физика	18	12	6
Софийски университет		19	13	6
Софийски университет	Астрофизика	18	12	6
Софийски университет	Математика	71	45	26
Софийски университет	Компютърни науки	175	115	60
Софийски университет	Софтуерно инженерство	125	75	50
Софийски университет	Българска филология	165	60	105

Софийски университет	История	105	42	63
Софийски университет	Социални науки	110	40	80

Източник: Софийски университет (<https://www.uni-sofia.bg/>)

- Мъже/жени работещи в техническата сфера и мъже/жени, заети в сферата на грижите и социалните помощи

В България техническите специалности се практикуват предимно от мъже, а професиите, свързани с грижа и социална помощ – предимно от жени:

- 67% от жените са специалисти, но само 38% от мениджърите са жени
- За „женски“ професии се считат – административните дейности, професии, свързани със сферата на услугите и продажбите.
- За „мъжки“ професии се считат – заетостта в земеделието, горското стопанство, риболова, занаятчийството, както и професиите оператор на машини и монтажник.

Таблица 24: Работещи (по професионално ниво и пол), 2016

Професионално ниво	Общо	Мъже	(Хиляди)
			Жени
Общо	3016.8	1607.6	1409.2
Мениджъри	182.6	113.5	69.2
Специалисти	511.9	170.0	341.9
Техници	284.3	147.4	136.9
	178.1	50.4	127.7
Служители в обслужването и продажбите	635.2	255.4	379.8
Професионални работници в земеделието, горското стопанство и риболова	104.9	67.8	37.1
Занаятчии и подобните на тях професии	393.6	296.4	97.2
Оператори на инсталации и машини и монтажници	389.4	292.9	96.5
Нискоквалифицирани работници	311.6	192.4	119.2

Източник: Национален статистически институт на Република България (www.nsi.bg)

9.2.2. Кипър

Единствените данни, които можем да предоставим относно проучвания за началното, средното и висшето образование в Кипър са от 2014-2015 и се базират на изследването “Statistics of Education – 2014/2015” на Кипърската статистическа служба.⁵⁴ Таблиците по-долу представят данни за образованието на момчетата и момичетата в средите училища и във висшите учебни заведения, за периода 2014-2015, и се фокусират върху STEM специалностите и техническите предмети. При анализирането на данните трябва да имаме предвид, че всички държавни училища и повечето частни училища (горните класове средно образование) в Кипър през 2014-2015 г. са били обединени.

I. Горна степен на средното образование (средно специално образование)

Таблица 25: Учениците в горната степен на средното образование⁵⁵ по област на обучение и по пол (за периода 2014-2015)

Пол						
	Технически/ Професионални	Хуманитарни науки	Физика/ Математи- ка	Икономи- ка	Реклама	Обеди- нени учили- ща
Момчета		47	18	183	9	11.058
		53	6	111	4	13.419

Ориентация, тип на училището и сфера на обучение	Момчета	Момичета
Общо инженерство	192	4
Електроинженерство	146	1
Компютърно инженерство	82	2
Гражданско инженерство	20	2
Архитектура	14	1
Общо инженерство	486	2
Общо електроинженерство	300	1
Компютърно инженерство	72	0
Гражданско инженерство и архитектура	27	0

⁵⁴ Кипърска статистическа служба (2017). “Statistics of Education – 2014/2015” ([http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/4A240F088B34155BC22577E4002C70CD/\\$file/EDUCATION-14_15-300817.pdf?OpenElement](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/4A240F088B34155BC22577E4002C70CD/$file/EDUCATION-14_15-300817.pdf?OpenElement))

⁵⁵ Обществени и частни (унифицирани) лицеи и технически / професионални училища

Програма на обучение	Момчета	Момичета
Техник, Органично градинарство	17	7
Техник, Промислена и битова автоматизация	24	1
	13	0
Техник за управление на природен газ в промишлени и битови инсталации	48	0
Техник, компютърни мрежи и комуникации	23	3

Програма и сфера на обучение	Момчета	Момичета
Техник, компютърни системи и комуникация	13	2
Индустриален, електромеханичен, хладилен и инсталационен техник	11	0
Техник, управление на природния газ в промишлени и битови инсталации	23	2
Техник, тръбопроводи за транспортиране на природен газ и промишлени конструкции	22	0
Техник по поддръжка на фотоволтаични инсталации и вятърни турбини	26	0

III. Висше образование

Таблица 29: Брой ученици и завършили по сфера на образование и пол (за 2014-2015)

Сфера на образование	Ученици			Завършили		
	Мъже	Жени	От които чуждестранни	Мъже	Жени	От които чуждестранни
Биология и сродни науки	99	323	68	10	46	3
Физически науки (химия, (природни науки), физика)	86	210	18	11	51	3
Математика и статистика	76	259	12	15	54	2
Информационни и комуникационни	999	373	370	155	85	45

⁵⁶ Включително университетски и неуниверситетски институции

Инженерни специалности	2.160	473	338	460	116	60
Архитектура и строителство	755	683	270	140	169	31

9.2.3. Ирландия

Проучвания, проведени през 2014/2015, разкриват, че предмети като инженерството, математиката и науките биват предимно специализирани от мъжкия пол. 85.6% от следващите инженерни специалности са мъже. 79.3% от завършилите в сферата на информационните и комуникационните технологии са също от мъжки пол. Това е противоположно на социалните и хуманитарните науки, като повече от 70% от следващите тези специалности са жени. В медицината се наблюдава баланс между половете, 52.1% от следващите тази специалност са от женски пол.

Изследване на PISA (Програма за международно оценяване на учениците) показва, че момчетата имат по-добри резултати на тестовете си по математика и други науки. Момчетата в Ирландия изкарват с 11 точки повече от момичетата на тестовете по различни науки и с 16 точки повече по математика. Въпреки това беше оповестено, че някои допълнителни анализи биха били от значение за това конкретно проучване поради използването на компютри за първи път при оценяването. Повече момчета от преди са положили тестове на компютри в това проучване, отколкото момичета.

Общо погледнато, все още се наблюдава схващането, че професии, свързани с грижа, са по-скоро „женски“, а научноориентираните – „мъжки“ (Trinity News, 2017).

9.2.4. Италия

През 2015 г. завършилите студенти в областта на STEM специалностите са около 13,5 на 1000 жители сред възрастовата група 20-29 години. Данните разкриват положителна тенденция за мъжете и умерена за жените. Общо взето, стойностите са близки до средните за Европа.

Националният институт по статистика в Италия регистрира, че наемането на работа на току-що завършилите е сложно и че много от тях имат трудности в намирането на работно място, свързано със специалността, която са следвали (67% от жените). 22,1% си намират работа като мениджър или предприемач, а 44,9% - в техническата сфера.

В STEM сферата (Science – Technology – Engineering – Mathematics) повечето италиански жени са част от парамедицинските специалисти (+110 хиляди с увеличение на 16.4%) и медицинската сфера (70% от заетите в този сектор). В техническите области се наблюдава увеличение на жените с 16,4%, а в социалните науки и при социалните работници - с 26,1%.

9.2.5. Литва

Във висшите учебни заведения, най-голям е броят на жените във фармацията (81%), стоматологията и ветеринарната медицина (76% във всяка от двете дисциплини), медицината (69%) и педагогиката (65%), а на мъжете – в инженерните и компютърните науки (89% във всяка от двете сфери), гражданското инженерство (87%) и транспорта (83%).

Мъжете, получили научна степен, са по-голям брой в техническите науки (69%) и тези, свързани с физика (66%), докато жените с такава степен – в социалните и хуманитарните науки (съответно 66% и 61%) и други природни науки. (55%)

9.2.6. Испания

1. Брой на мъже и жени студенти, изучаващи математика, медицина или следващи техническа специалност

Базирайки се на данни от Националния институт по статистика (2017)⁵⁷, събрахме следната информация:

- През 2012 процентът на хората в Испания, завършили научна или техническа специалност, или математика, от общия брой на завършилите от двата пола, е бил по-висок за мъжете (36.6%), отколкото за жените (12.9%). Процентите са по-ниски в сравнение с минали години. (и за двата пола)
 - През 2015 процентът на завършилите научна специалност или такава, свързана с индустрията или строителството, математика, инженерство или компютърни науки за 1000 жители на Испания на възраст 20-29 години е бил 31.4% за мъжете и 13.3% за жените.
2. Жените и мъжете в социалните науки

Според данни на Министерството на образованието, културата и спорта от 2015-2016 учебна година в социалните и правните науки 54.3% от регистрираните лица са били жени, в сравнение с 45.7% за мъжете.⁵⁸

Базирайки се на информация от доклад на същото министерство⁵⁹, "Data and statistics", през учебната 2014-2015 в бакалавърската степен 53.9% от хората, избрали да завършат социална или хуманитарна специалност, са били жени, а 44.5% - мъже. От друга страна, процентът на жените, избрали научна специалност, е бил 38.9%, а на мъжете – 50.8%.

3. Мъже/жени, работещи в техническата сфера

⁵⁷ Национален институт по статистика (2017) Graduates in science, mathematics and technology http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481712&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut

⁵⁸ Министерство на образованието, културата и спорта (Испания) (2016) "Data and figures of the Spanish university system". https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano_mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf

⁵⁹ Министерство на образованието, културата и спорта (Испания) (2016) "Data and figures" <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1617esp.pdf>

Според доклада “The sectors in which machismo perpetuates gender inequalities”⁶⁰ от вестник “El País” относно данните за последното тримесечие на 2016 от Survey of the Active Population (EPA), проведено от Националния институт по статистика (INE):

- Представителството на работещите жени в професии от тази сфера е минимално. Трудовите дейности в техническия сектор, при които се наблюдава най-голямата разлика в заплащането между половете, са в електроенергията и електротехнологиите, като там процентът на женското присъствие е 1%, в сравнение с този на мъжете, който е 99% .
 - Сред ICT техниците (ICT - информационни и комуникационни технологии), процентът на женското присъствие се увеличава на 17%, но все още се наблюдава голяма разлика спрямо процента на работещите мъже в този сектор - 82%.
4. Жени/мъже в професиите, свързани с грижи и в социалните професии

Според доклада “The sectors in which machismo perpetuates gender inequalities” от вестник “El País” относно данните за последното тримесечие на 2016 от Survey of the Active Population (EPA), проведено от Националния институт по статистика (INE), професиите, в които се наблюдава по-голям процент женско присъствие, са свързани със здравеопазването, грижите или социалните дейности.

- Семейна заетост: 97.40% жени, в сравнение със само 2% мъже
- Почистващ персонал: 85.59% жени, 14.43% мъже
- Грижа и здравни услуги: 84.38% жени, 15.62% мъже
- Здравни техници: 70.70% жени, 29.30% мъже
- Здравни специалисти: 68.41% жени, 31.59% мъже

⁶⁰ El País (2017) “The sectors in which machismo perpetuates gender inequalities”
https://politica.elpais.com/politica/2017/03/07/actualidad/1488885205_258965.html

10. Факти/стереотипи от филмовата и от музикалната индустрия

10.1. Обзор

До голяма степен развлекателната индустрия засилва половите стереотипи и ги предава на публиката, като бива доминирана от мъжкия пол. Като започнем от текстовете на песните и видеоклиповете и стигнем до филмите и театралните постановки, всички те подсилват традиционните схващания за ролите на двата пола и стереотипите, свързани с тях. Още по-лошото е, че има много примери, особено в рап и поп музиката, които разкриват как жените биват приемани като обекти и биват представени като чакащи мъжа, който ще им помогне да изживеят пълноценно живота си. Жените в този тип песни са описани като награда, но уязвими, темпераментни и ориентирани към удоволствие. В много случаи жените са синоним на скандалност или глупост.

10.2. Информация за конкретните страни

10.2.1. България

Българският шоубизнес е сравнително „порядъчен“, а най-главен нарушител на тази порядъчност е музикалната индустрия. Стереотипният изглед се насърчава особено много, като това означава, че се очаква от хората в шоубизнеса да изглеждат привлекателно, дори и това да се постига чрез многобройни пластични операции. По-голямата част от популярната българска музикална сцена се върти около това как изпълнителите изглеждат, а не около талантливостта и възможностите им.



59

Приетият за нормален изглед на българските певци и певици. Снимки от meloman.bg

10.2.2. Кипър

Филмовата и музикалната индустрия в Кипър не са достатъчно развити, тъй като до голяма степен се основават на съответните гръцки индустрии. Поради тази причина не може да бъде намерена достатъчно информация по темата за проблема с половото равноправие в медийната индустрия в страната.

Според резултатите от проучване на "Cyprus Research Promotion Foundation", проведено през периода 2004-2007 г. и озаглавено "The prevailing trend of gender in the Cyprus media and its relationship with the perceptions of young people. Comparison with European Union policy", данните по отношение на икономическия живот на мъжете и жените дават ясен приоритет на мъжкия пол. Жените често биват представени като финансово зависими от мъжете и като избиращи партньорите си единствено поради паричните им възможности. Освен това се счита, че мъжете са тези, които финансово подкрепят семейството, докато жените използват парите единствено за потребление. Различията по отношение на професионалния избор на мъжете и жените, представен в медиите, също са значителни. Например в повечето случаи жените са или домакини, или работят на нископлатени позиции, докато мъжете са често на ръководни позиции или имат цялостно успешен професионален живот. Освен това думата „професионален“ бива използвана главно, когато се говори за мъжкия пол, а думата „безработен“ е с негативна конотация, когато се говори за мъже, но не и когато се споменава за жена. Що се отнася до политическия живот, жените биват представени като неучастващи в политическите акции и като политически и социално незаинтересовани.

10.2.3. Ирландия

Докладът Irish Film Board Report 2016 представя интересна статистика, акцентираща върху половите различия в сфери като писателството, продуцентството, актьорството и други. Например през 2016 година в Ирландия 17% от продуцираните филми са режисирани от жени, 21% са написани от жени 60% са продуцирани от жени. От получените заявки за финансиране 24% са с режисьори жени и 24% са със сценарий написан от жени 33% са с продуценти жени.

10.2.4. Италия

В изследване, публикувано от Hertie School of Governance през август 2017г., ситуацията в страната е разкрита в повечето случаи като проблемна по отношение на практическото приложение, но позитивна за културния сектор.

"Що се отнася до художествено-културната област сравненията между водещи италиански филмови училища, висококвалифицирани университети в областта на изкуствата и хуманитарните науки и най-популярните музеи разкриват общо женско представителство, равняващо се на 37% в лидерските позиции (такива са например директорската позиция, членовете на борда на директорите, административните съвети и други законови органи). Жените са мнозинство във високопоставените позиции с 63%."

60

Значителна междуполова разлика в заплащането е регистрирана през последните години в страната:

“Що се отнася до културния пазар на труда, налице е голяма разлика в заплатите на сценичните артисти. Жените артисти получават с около 1/3 по-малко от техните колеги мъже (CoE/ERICarts, “Italy”, 2016, p. 47). В сферата на изкуствата и развлеченията стойността на gender pay gap е била 61.3% за 2014 година. Това е особено висока стойност, като се има предвид, че цялостната стойност за икономиката е била 7.4% за същата година. В сектора „информация и комуникация“ междуполовата разлика в заплащането е била 18.9% през 2014.”

Стереотипите в тези работни сфери са много често срещани. Има много примери за това, като се започне от текстовете на песни до представянето на жените във филмите и в театъра. Важно е да бъде видно как текстовете на песни и други такива оказват влияние върху нас и нашите модели за подражание, а и върху обществото. Преди два века в класическата музика е било често срещано човек да попадне на думи като “la donna è mobile” от Джузепе Верди, които описват жената като глупава и безумна като „перата във вятъра“ (Rigoletto, 1851). Дори и в днешно време ставаме свидетели на същата практика в „новата“ музика – рап и поп стила. В много от текстовете на песните жените са представени като обект, който чака мъжа, за да изживее пълноценно живота си. Те често са окачествени като плячка или като уязвими, темпераментни или търсещи удоволствия, а много пъти са представени и като глупави или скандални. Зависимостта им от любовта към някой мъж е още една от темите, представени в много текстове на песни, като пример е “Sei bellissima” (Красива си) от Лоредана Берте, в която става дума за обсебена жена, пристрастена към мъжа до нея. Тази визия на жената, а и другите, представени в различни песни, влияят на мнението на италианската публика, която не вниква в истинския смисъл на текстовете, приемайки изопачения образ, който бива представен. В поп музиката в Италия има много примери за такива образи, като един от тях е “Meschina” (Подъл) от Modà, в която жената е характеризирана като измамница.

“Измамнице, искам да прекратя нашата връзка

Но преди да го направя, искам да коленичиш и да ми се отдадеш за последен път

Задоволи ме, гледай ме, плачи, моли се и се извинявай!”

J – Ах, италиански рап изпълнител, в своята песен "Ribelle e basta" пее следното: “se la musica è sesso sono un maniaco perfetto ti violento penetrandoti l’orecchio” (“ ако музиката е секс, аз съм перфектният маниак, изнасилващ те, вкарвайки го в ухото ти”). Това представяне на образа на жената е често срещано в рап музиката в Италия. През 2013 изпълнителят Фабри Фибра е бил премахнат от списъка на певците, допуснати до събитие в Рим, заради две от неговите песни (“Su le mani” and “Venerdì 17”), разказващи за две изнасилени жени, а също и пълни със стереотипи и гняв. Друг известен певец, Емис Килла, е написал песен относно преследване на бившата приятелка. Текстът по-долу е от неговата песен “3 messaggi in segreteria” (три гласови съобщения):

“Знам, че съм егоист, копеле, но предпочитам да те гледам мъртва,отколкото да те виждам с друг

Не знаеш какво върши и с кого прекарвам нощите си

Но понякога говоря от радиото и виждам картина

И градът говори за мен, ти се криеш зад лъжа и ние сме луди

Не знам кой би могъл да бъде най-лошият сред нас

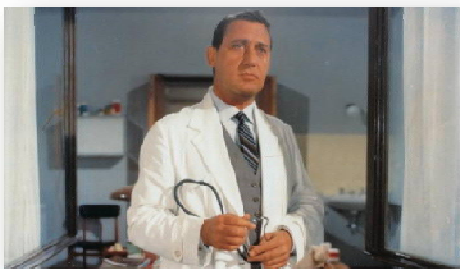
Аз, че блокирам гласовата ти поща

Или ти, която си глупава отвън, но тайно си моя”

Що се отнася до образа на жената в Италианското кино, още от началото на известната „италианска комедия“ всичките филми имат нещо общо, а именно че представят жените с мелодраматичен характер, но като красиви и фатални, като страдащи майки или измамни съпруги. Ако анализираме известни актриси като София Лорен в „*La Ciociara*“ или Ана Маняни в „*Bellissima*“, ще видим, че героините им са жени, борещи се и живеещи единствено в името на любовта и семейството си.



По този начин се цели ограничаването на жените до това, че са красиви. Те биват представени или като жертви на Ерос или като субекти. Обратното също се среща – жените биват разгледани като предмет на веселие и към тях другите герои се отнасят с жестокост. Такива стереотипи могат да бъдат наблюдавани в много известни филми като „*L’Oro di Napoli*“ от Виторио де Сика или „*Peccato che sia canaglia*“ от Блазети. От друга страна, мъжете в италианските филми биват представени като силни, умни и винаги разумни, като това можем да видим при много италиански актьори от „италианската комедия“ като Алберто Сорди и Виторио де Сика. И в днешно време ставаме свидетели на подобно дискриминиране на жените, като например във филма „*Smetto quando voglio*“ от Сидни Сибиля, в който е разказана историята на група учени, загубили работата си и опитващи се да оцелеят по нелегален начин. Филмът се фокусира върху ситуацията на мъжете герои, а жените са представени като периферни фигури.



10.2.5. Литва

Проучване, базирано на изследване на ситуацията в страната и фокусиращо се върху идеята за работещата жена и присъщите и роли, показва, че социалните роли на жената се основават на категориите семейство и кариера. При тях се прилага конкурентният модел, касаещ съвместимостта на ролите и промяната им. Образът на работещата жена е представен като отразяващ традиционните роли на майка, съпруга и домакиня по свой собствен начин и изправен пред проблема за съвместимостта им. В заключение би могло да се каже, че колкото повече социални роли изпълнява една жена, толкова повече напрежение оказват те върху нейните отношения с другите (Cyziute, J. “Social roles of a career woman in the context of family partnership”, FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA. 2007. T. 18. Nr. 2, p. 55–63).

10.2.6. Испания

В следобедните часове по телевизията в Испания се излъчва предаване (гледано от хора от всяка възраст), в което мъже и жени участват с желанието да намерят истинската любов. Биват представени така наречените “tronista”, а това са именно хора, потенциално пасващи на определен човек, когото всеки един от тях се опитва да спечели на няколко срещи. Накрая се разбира кой бива отхвърлен и кой – избран. Програмата се радваше на голям брой почитатели, въпреки факта, че през последните години те са по-малко от предишни години.

Представителките на женския пол, участващи в предаването, са представени като атрактивни жени, носещи грим и обувки на високи токове и имащи пищни тела. Всяка се състезава с другите за вниманието на мъжа, който трябва да бъде спечелен. В програмата е важна красотата на участничките и ако някое момиче не се вписва в наложения идеал, бива осмяно и изгонено от така наречените “tronista”. Повечето от мъжете също имат хубави и мускулисти тела и непрекъснато демонстрират физическите си възможности както на жените участнички, така и на цялата публика.

В повечето от излъчваните програми вербалното насилие, като например сексистки обиди към жените (примери са „лесна жена“, „секс играчка“, „грозница“ и тн.) е често срещано, също

както и мъже, използващи половите стереотипи („ти не си мъж“, "calzonazos" (от испански означава страхливец) , „приличаш на прасе“ и тн.).

В предаването агресивните мъже, които се отнасят унижително с жените, са най-харесвани и от двата пола и са тези, които по принцип успяват да завладеят сърцето на жената, която трябва да бъде спечелена.

Ревността и желанието за контрол присъстват в програмата, като да ревнуваш се приема за начин да изразиш своята любов. Също така се представя идеята за контрол над личния живот на любимия/любимата, а именно: ако някой си има приятел или приятелка, то той има правото винаги да знае какво човека до него прави и в случай на изневяра/предателство от страна на партньора е в правото си да използва доказателства, за да го унижи публично.

Музикалната индустрия: Малума "Cuatro babys"

Едни от най-слушаните музикални жанрове сред младите хора в Испания са регетон и трап. Текстовете на повечето песни от тези два стила често са сексистки. Неравноправието на жените не е видимо само в текстовете на песните, но и в много от видеоклиповете: често срещани са атрактивните жени, нерядко носещи оскъдно облекло, обувки на високи токове и грим, показващи голи части от тялото си докато танцуват, подчиняващи се на мъжа в клипа, който често е обкръжен от няколко жени и репрезентира образа на „лошото момче“.

Една от най-известните песни сред младежите за 2017 година е "Cuatro babys" на колумбийския изпълнител Малума. В песента става дума за мъж, който е влюбен в четири различни жени ("four babys"), като текстът е пълен с обидни и унижителни за жените думи и е изпълнен със сексистки послания. В песента се пее, че четирите жени много добре знаят какво иска мъжа, а именно секс: "they always give me what I want" („те винаги ми дават това, което искам“). Думите "Have sex when I tell them" пък се свързват с някои сексуални практики като например фелациото. Две от жените, за които се говори в песента, са омъжени: "two have husbands and neither of the two respects their husband („две от тях са омъжени, но нито една от тях не уважава съпруга си“), the other is single („една от другите е необвързана“)" , а другата е представена като "half psycho" („наполовина психо“), защото ако той не и се обади, тя изпада в отчаяние (стереотип за истеричната жена).

Също така в песента става дума за власт на мъжа над жените: „всичките са слаби и ми дават това, което искам“. Мъжът от песента е известна личност, имаща много пари и яхта, като това е нещо от изключителна важност за четирите жени, на които това доставя радост: "they all want to have sex with me over hundred-dollar bills". Мъжът дори казва, че жените от песента му плащат, за да правят секс с него.

Освен четирите жени в песента присъства и образът на друга жена, а именно истинската жена на мъжа. Тя е неговата "my official wife", защото на нея принадлежат неговата банкова сметка и номерът на Master картата му ("you have my bank account and the number of my Master Card"), а и той е влюбен в нейния задник и руса коса. ("I'm in love with that ass, with that blonde hair

")(Жената отново е представена като сексуален предмет, който може да бъде купен с пари, слава, власт и подаръци).

Въпреки обидните думи за жените в песента и нейните ясни дискриминиращи послания, тя е станала един от най-популярните летни хитове сред младите хора, засилвайки сексизма и мачо-държанието на мъжете, които поддържат и половите стереотипи.



11. Как обучителите могат да използват информацията, за да обяснят половите стереотипи на младите хора

11.1. Педагогически подход – методология

Поради сухото изброяване на факти в този наръчник много хора биха счели информацията за скучна или трудна за разбиране, в това число и младежите. Затова предлагаме на обучителите да използват интерактивни методи, които да задържат вниманието на младите хора, които обучават. Учението трябва да се базира на активност в процеса, като затова в следващите страници предлагаме някои методи, а повече такива могат да бъдат намерени в IO2 и IO3.

11.2. Предложени дейности

11.2.1. Разчупващи леда дейности

Когато работят с група хора, за обучаващите е подходящо да започнат определения семинар или конкретното събитие с разчупващи леда дейности. Те трябва да пасват на броя на хората в групата и на това, доколкото участниците в събитието се познават. Целта на тези дейности е да се създаде атмосфера, в която хората да комуникират свободно и спокойно, за да може работата по разбиране и преодоляване на стереотипите да протече добре. Могат да бъдат използвани следните методи:

- **Интервю по двойки:** Разделете участниците по двойки и помолете всеки един от тях да интервюира своя партньор относно различни теми, зададени от водещия. Темите могат да са свързани със самите участници (например семейство, хобита, образование и тн.), с главната тема на събитието (Например: Мислите ли, че половите стереотипи все още играят важна роля в живота ни?). Водещият на програмата трябва да определи време, за което да протече интервюто (например 10 минути общо за двамата партньори). В края всеки един от участниците трябва да представи събеседника си на другите от групата.
- **Пощенски картички:** За тази дейност обучаващият дава на групата няколко пощенски картички (първа версия) или различни картинки, свързани с темата на събитието (втора версия). Версия 1 цели запознаването на участниците един с друг, освобождаване от напрежението и създаване на спокойна работна атмосфера. При тази версия водещият моли участниците да изберат една картичка и да споделят или някой хубав спомен, който свързват с нея, или чувство, което тя поражда. Целта на втората версия е да бъде представена темата на събитието и да се съберат идеи от участниците. Водещият отново моли хората от групата да изберат по една картинка и да споделят какви мисли поражда тя у тях. Той/Тя може също да даде инструкцията всеки един да свърже картинката с главната идея на обучението.

- **Рисуване по дадена тема:** (цел: да се представи темата на уъркшопа). Групата бива разделена от водещия (на случаен принцип) на по-малки групички от по 3 (максимално 4) човека. Бива им дадена задачата да нарисуват на флипчарт хартия с цветни маркери своето „Животно на стереотипите (или на половите стереотипи)“. Водещият трябва да обясни, че животното може да е измислено, като например да е комбинация от части на различни животни. Задачата е креативна, следователно няма как да се получи нещо грешно. След 20 минути всяка група трябва да покаже своя плакат на другите участници и да обясни защо е избрала да нарисува животното по този определен начин, какво символизира то или частите на тялото му и как то може да бъде обвързано с идеята за стереотипите (или конкретно половите такива).

11.2.2. Презентационни дейности

Освен традиционните методи на презентирание, които, за съжаление, позволяват в много малка степен участието на хората и по този начин не са подходящи за младежите, бихме желали да предложим още няколко подхода, които учителите, занимаващи се с млади хора, могат да използват, за да могат участващите да се включат активно и да бъдат мотивирани.

- **Образователен Mind Map:** Майндмапът е диаграма, използвана за визуална организация на информация. Най-често се създава около определено понятие, записано или нарисувано в средата на празен лист, към което биват прибавени асоциативни идеи (например картинки, думи, части от думи и тн.). Главните идеи се свързват директно с главното понятие, а другите са тясно свързани с него. Всички от групата могат да работят заедно или да бъдат разделени на по-малки групи. Те трябва да изготвят майндмап около дискутираното/ната понятие/идея и да се опитат да напишат всичко, което им идва наум по темата, на листа. Например след като водещият представи информацията относно междуполовата разлика в заплатите (като централен факт е, че средната стойност на gender pay gap в ЕС е 15%) от този доклад, групата може да напише в центъра на майндмапа думи като „15% междуполова разлика в заплащането“ и да събере идеи за това, какви са причините за тази разлика.
- **Групови дейности:** груповите дейности се използват, за да има повече участие в уъркшопа и да бъде той по-интерактивен. Водещият разделя участниците на случаен принцип в по-малки групи от около 3-4 човека и им дава или еднаква, или различна задача. Например когато работят върху темата за ролята в семейството, преди да представи информацията от Наръчника, учителят може да раздели главната група на няколко по-малки и да помоли половината от тях да идентифицират главната роля на жените в семейството, а другите – тази на мъжете. Друг въпрос, над който може да бъде работено (в случай, че статистиките за почасова работа и неплатена работа са били презентирани): групите могат да

представят как ролите в семейството на мъжете и на жените се свързват с данните от тези статистики. След края на определеното работно време – обикновено между 10-20 минути, в зависимост от сложността на задачата, групите презентират и сравняват резултатите си. След това учителят обобщава главните точки, по които е било дискутирано, и добавя още информация, ако е нужно.

- **Вдъхновяващ пример:** (цел: да накара участниците да помислят за практически примери как стереотипите да бъдат избегнати и да ги мотивира да приложат тези примери при своето държание) Участниците биват инструктирани да помислят за най-добрия пример за справедливо държание спрямо половете, което са виждали, или да дадат пример за човек, който се е обърнал срещу половите стереотипи. Трябва да се опитат да запомнят защо този човек заслужава тяхното уважение и какво биха могли да научат от него/нея. След това трябва да напишат писмо до него и да го представят на групата. Модераторът помага на групата да събере характеристиките на „примера за добро поведение“ посредством брейнсторминг.
- **Викторина:** Модераторът може да представи някои от фактите под формата на викторина, за да задържи вниманието на участниците. Примери за възможни въпроси са:
 - A. Каква е средната стойност на жените в Европа, изпълняващи длъжността CEO?
 - i. 33% или повече
 - ii. между 20% и 33%
 - iii. между 6% и 20%
 - iv. по-малко от 6%(верен отговор – по-малко от 6%)
 - B. Представителството на жените в европейските правителства (в %) по-голямо или по-малко ли е от това в борда на директорите на известните компании?
 - i. Да
 - ii. Не
 - iii. Наравно са(верен отговор – Да – 27% срещу 23,3%)
 - C. Базирайки се на представените статистики относно стойностите на gender pay gap в различни професии и на процента на жените в определени професии, коя е работната сфера, в която има най-малко равнопоставеност на жените :
 - i. Строителството
 - ii. Социалните служби
 - iii. Инженерството
 - iv. НаукатаМоля обяснете защо смятате така.....

(верен отговор – може да бъде отговорът Науката, но това е въпрос за личното мнение на участниците, следователно всеки добре аргументиран отговор може да бъде приет за верен)

11.2.3. Начини за преодоляване на предразсъдъците спрямо различните полове

- **Джинджифилови човечета:** Обучителят принтира листове с очертанията на джинджифилови човечета за всяка от работните групи или те ги рисуват сами на флипчарт хартия. След това мъжете биват помолени да напишат в очертанията на бисквитката всички женски характеристики, за които се сещат (могат или да ги напишат, или да ги нарисуват). И обратно – жените дават примери за мъжки характеристики. След това групите представят резултатите от работата си на другите участници и следва дискусия.
- **Сленг на жените и мъжете:** Това е един забавен начин за разкриване на разликите между двата пола. Групите изброяват думи или фрази, които жените/мъжете най-често използват. След като бъде дискутирано относно тях, разликите в начина на мислене стават видими, но също така става ясно и че общите неща са повече от разликите.
- **Кръгът на всеки един:** Тези кръгове имат за цел въвлечането на участниците в процеса на идентифициране на това, което те намират за най-важно в своята личност. Стереотипите биват разгледани докато участниците споделят своите истории за това кога са се чувствали горди, че са част от определена група, или кога е било особено неприятно за тях да бъдат асоциирани с някоя друга. Тази дейност изисква определена доза доверие между хората в групата.

11.2.4. Дейности в края на уъркшопа

Добре е в края на уъркшопа да има дейност, чрез която да се обобщят главните точки и свършената работа, а и която да допринесе за сплотяване на групата.

- **Помогни ми да реша проблема си:** Участниците седят в кръг и всеки един от тях написва на лист А4 по един проблем, свързан с половите стереотипи, с който тя или той се е сблъсквал или продължава да се. След това всеки дава своя лист на човека, седящ отдясно на него. Всеки участник пише на получения лист по един съвет как човекът може да се справи със своя проблем и го предава на следващия седящ отдясно. В следващия рунд участниците прочитат написаните проблеми и решения, които са получили, и правят опит да напишат по още една идея. Играта приключва когато листът се върне при своя „собственик“. Следва дискусия, в която участниците споделят с другите какви съвети за решаване на проблема са получили.

- **Сплотяване:** Разказване на история: всички участници се събират в кръг, включително и водещият на събитието. Той започва да разказва с думите: “Имало едно време група ентузиазирани хора, които учели за половите стереотипи.” Следващият в кръга продължава историята с едно или две изречения и дава думата на участника след него. Краят на разказаното идва с последния в кръга, седящ от другата страна на модератора. (от тази, от която не е започнато) .

