



## УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,

До тук в дискусиата се казаха много важни неща – за проблема с равенството на половете, за състоянието на равнопоставеността между жените и мъжете в България (или по-точно за липсата на такава в редица сфери), за проекта на закон и за необходимите промени в него.

Сега няколко думи и от мен. Защото проблемът с равнопоставеността на половете е важен за мен като омбудсман, който защитава и жените, и мъжете като български граждани. Аз вече поех ангажимент и инициирах процедура за присъединяване на България към Конвенцията за предотвратяване на насилието над жени, така наречената Истанбулска конвенция, която процедура изрично поставя изискване за приемане на законодателство, гарантиращо равнопоставеността. Тази тема, за равнопоставеността, е важна за мен и като юрист, и като жена. А и цялата ми публична, и обществена дейност през последните близо петнайсет години от самото начало е свързана с решаването на този проблем. И конкретно с приемането на Закон за равнопоставеността.

Доста показателна и драматична е историята на приемане на Закон за равните възможности – някои от присъстващите са участвали в процеса в парламента, други са го подкрепяли извън парламента, аз съм била и в двете позиции. Спомням си какви надежди създаде у жените внасянето на първия законопроект през 2001 г. в 39-тото Народно събрание. Тогава благодарение на парламентарната група на НДСВ в парламента имаше за първи път близо 40% женско присъствие. Затова беше необяснимо как председателката на партията на жените г-жа Драганова съобщава на депутатите становището на социалния министър г-жа Шулева против приемането на закона. Опитите продължиха в следващото 40-то Народно събрание, в което вече участвах и аз. Социалният министър госпожа Масларова, също председател на женска организация, внесе през 2006 г. в парламента законопроект за равнопоставеността, който поради крайно

отрицателно становище на Консултативния съвет по законодателство не беше приет. Следващият опит през 2008г. отново завърши неуспешно. В 41-ото и 42-ото Народно събрание изобщо не бяха внесени такива законопроекти.

Междувременно всички европейски страни, включително Албания, приеха закони за равнопоставеността. България пое ангажимент по редица международни договори да приеме такова законодателство. Липсата му допринася за развитието на редица тревожни тенденции в България – по-ниското заплащане на жените спрямо мъжете, по-слабото представителство в процеса на вземане на решения (под 20% в парламента, под 10% жени-кметове), по-слабото представителство в мениджмънта и управлението на фирмите. Според изследвания България е на 50-то място по участие на жени в управлението. Липсата на специално законодателство, включително регламентиращо съвместяването на служебните и семейните ангажименти, ако щете, се отразява и на екстремната демографска ситуация в България. И на репродуктивното здраве на жените. В същото време, ако погледнем изследванията от последните години, държавите, които имат добро законодателство за равнопоставеност на жените и мъжете, които имат силно участие на жените в управлението, са лидери и в редица други важни направления – не само социални мерки и решаване на демографски въпроси, но и конкурентоспособност на икономиката и темпове на растеж. Ще дам няколко примера. Според доклад за развитието на човека на ООН, страната, която има най-висок индекс за развитие на човека, е държавата, която има в най-голяма степен участие на жени в управлението – Норвегия. Държавата, която има едно от най-добрите законодателства в сферата на равнопоставеността – Германия, е сред икономическите лидери на Европа. Мога да изброявам Франция – с Конституция, която гарантира паритет в листите, Дания, Швеция и т.н.

Затова искрено подкрепям приемането на закон за равните възможности. Но също толкова искрено ще споделя моите притеснения, свързани с неговото съдържание. Законопроектът, както вече прозвуча, има по-скоро пожелателен и декларативен характер, без конкретно съдържание. Той утвърждава вече съществуващо предложение без да предлага нова уредба, например:

- Провеждането на политика по равнопоставеност, която според проекта се възлага на Министерството на труда и социалната политика, вече е му е възложена с ПМС от 2000г. За целта още през 2004 г. в Министерството е обособено специализирано звено-Дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“;
- Национален съвет по равнопоставеност на жените и мъжете, чието създаване се предвижда в закона, вече е създаден през 2004 г.
- Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете. Вече е приета. Тя важи до края на 2015г.
- От 2007г. насам всяка година се приема План да действие за Равните възможности на мъжете и жените, където са включени и въпросите за участието на жените в процесите на вземане на решения. Независимо от това обаче и досега не са предприети никакви конкретни мерки (квоти, финансово осигурени инициативи и др.).

Това показва, че проектът на закон само легализира на законодателно ниво вече действащи структури и подзаконови актове.

За съжаление проектът на Закон за равнопоставеност на жените и мъжете не урежда и принципните механизми за равенство между мъжете и жените. Той говори за „мерки“ и то само в един единствен текст. Проектът не съдържа и дума за техния характер, продължителност, механизми за прилагане, контрол върху реализирането им и наблюдение на тяхната ефективност. Не става ясно как ще бъде контролирано изпълнението на вменените от закона задължения на лицата, на които е възложено това. Не са посочени конкретните правомощия на самия Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, който е създаден като орган с пожелателно-методически и консултативни функции. Като централен орган той трябва да осъществява политиката по равнопоставеност като държавна такава. Не са предвидени мерки при констатирано нарушение на закона. Ако тези празноти в нормативната уредба не бъдат запълнени, то равнопоставеността между половете ще остане само пожелание и законът ще има характера на проста декларация без значителен ефект на практика.

С експертите в институцията анализирахме подобни закони в няколко европейски страни. Например в германския закон, уреждащ равнопоставеността, са предвидени конкретни мерки, насърчаващи

равнопоставеността на жените в държавния сектор и администрацията на страната, в институциите и организациите, които боравят с публични пари, а също и частни такива, ако са субсидирани от държавата. Законът съдържа и специален раздел за съвместяване на семейния и професионалния живот на мъжете и жените.

Част от тези доказали своята ефективност разпоредби могат да бъдат адаптирани и предложени между първо и второ четене на законопроекта. Аз се ангажирам с тяхното изработване и ще ги предложа на вниманието на народните представители. Например:

- Още в чл. 1 на германския закон се забранява използването на общ мъжки род в нормативните и административни актове и се задължава преработването на всички съществуващи законодателни текстове с цел постигане на езикова равнопоставеност. Впрочем вече изпаднах в неудобна ситуация и бях критикувана на международен форум от представителки на скандинавските страни, че официалното наименование на заеманата от мен позиция е в мъжки род;
- Ще предложим въвеждане на ясна отговорност за изпълнение на задълженията по закона, като основната такава ще носят служителите на ръководни постове и тези с управленски правомощия.

Ще предложа и конкретни мерки за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете при полагането на труд и наемането на работа.

Например:

- При обявяването на свободни работни места - забрана за обявяването на работно място само за жени или само за мъже;
- Мярка за повишаване и изравняване на представителството на жените в области, в които жените са по-слабо представени. Тази поощрителна мярка е свързана с това, че при формулиране на обява за работа в такава област следва да стане ясно, че за тази работа се предпочитат жени. За сравнение в България управленските и контролни позиции са заети предимно от мъже.
- При провеждане на интервюта за наемане на работа изрично да се забранят въпроси относно семейно положение, настояща или бъдеща бременност, грижи за деца, възрастни и други зависими членове на семейството;

- В самите комисии по назначението да се предвиди равно представителство на мъжете и жените;

- При подбор при назначаването на нови служители и при повишение на служители в област или сфера, в която има по-ниско женско представителство, жените кандидатки със същите квалификации да имат предимство пред мъжете с цел изравняване на представителството на двата пола в тази сфера или област;

- Да се забрани при назначения и повишения при подбора на кандидатките да се вземат предвид прекъсвания и забавяния в служебния или образователен път поради семейни задължения

- Допълнителните мерки за квалификация да се съобразяват със семейните задължения на служителките и при нужда да бъдат предлагани допълнителни възможности за грижи за децата;

- Освен това да се въведе дефиниция, че се приема, че жените са по-слабо представени в даден отдел, служба или област, когато техният брой е под 50% от общия брой на служителите.

Ще предложи и създаването на специален раздел в закона- „мерки за съвместяване на професионалните и семейни задължения на мъжете и жените“, който да включва следните текстове:

- Задължение за службите да предоставят такива условия на служителите, които да им предоставят възможност за съвместяване на техните професионални и семейни задължения;

- Уреждане на възможности за организация на труда и работно време, като гъвкаво и почасово работна време на пълен и непълен работен ден, отпуск поради семейни задължения, работа с времева сметка, както и от теле-работно място /различно от работното/;

- Регламентиране на преминаването на пълен и непълен работен ден, както и повторно влизане в професията след прекъсване по семейни причини;

Ще предложи също така да бъдат разписани конкретни правомощия на координаторите по равнопоставеността, предвидени в закона:

- Да участват активно във всички организационни и социални дейности и мерки на службата, които засягат персонала и теми, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете, съвместяването на семейния и професионалния живот, защитата от сексуален тормоз на работното място и т. н. Ако координаторът установи нарушение

на закона за равнопоставеността, от страна на ръководството в някоя от дейностите или решенията на службата, той/тя може да повдигне възражение пред Националния съвет по равнопоставеност, който от своя страна е задължен в рамките на един месец да вземе становище.

- Координатори да бъдат определяни във всяка служба с повече от 50 души например;

Да се обмисли възможността тези мерки да бъдат прилагани от всички работодатели, а не само от държавната и общинска администрация.

Да бъде задължен Националният съвет по равнопоставеността да изготвя годишен доклад по проблемите на равнопоставеността, който да се приема от Народното събрание.

Разбира се, тези мерки са примерни. Могат да бъдат направени и други смислени и работещи предложения. Важното е те да работят реално за осигуряване на равнопоставеност и за повече жени в управлението. Защото, както казва посланичката на страната с най-много жени в управлението – Норвегия: „въвличането на повече жени в управлението не означава да се овластяват некомпетентни жени, а да се създават условия по-малко некомпетентни мъже да заемат тези позиции“.