

100 думи за равнопоставеността

Българо-английски терминологичен речник по равнопоставеност на половете

Източник: <http://www.cwsp.bg/htmls/page.php?category=461>

Речникът е разработен през 1998 г. по проект на програмата на ЕС "Леонардо да Винчи". Българският превод е осъществен от от Центъра за изследвания и политики за жените през 2005 г. и е представен за пръв път на Четвъртата [дискусионна среща](#) на Българска коалиция за равнопоставеност на половете, проведена на 5 декември 2005 г. в Информационния център на Съвета на Европа.

Благодарим на всички от вас, които взеха активно участие в дискусията за терминологията на български език по равнопоставеност на половете и дадоха своя принос към речника!

Последна актуализация: 19.02.2007

А	
АНАЛИЗ ПО ПОЛ Изследването на различията в условията, нуждите, равнището на участие и развитие, контрола на материалните активи, властта при вземането на решения и др. между жените и мъжете в определените им социалнополови роли.	GENDER ANALYSIS The study of differences in the conditions, needs, participation rates, access to resources and development, control of assets, decision making powers, etc. between women and men on their assigned gender role.
АТИПИЧНА ЗАЕТОСТ Работа, която не е на пълно работно време или на постоянен трудов договор, вечер и в почивните дни, за определен период от време, временна или подизпълнителска работа от дома, както и с помощта на модерните комуникационни средства или надомна работа.	ATYPICAL WORK/EMPLOYMENT Work which is other than full time and permanent, including part time, evening and weekend work, fixed term work, temporary or sub-contract home based working, teleworking and outwork.
Б	
БАЛАНСИРАНО УЧАСТИЕ Разпределянето на позициите на управляващите и вземащите решения (40 – 60% представителство на двата пола) между мъжете и жените във всички сфери на живота, което е важно условие за постигане на равнопоставеност на мъжете и жените (Препоръка на Съвета 96/694/EC of 02/12/96, OJ L 319).	BALANCED PARTICIPATION The sharing of power and decision-making positions (40-60 per cent representation of either sex) between men and women in every sphere of life, which constitutes an important condition for equality between men and women (Council Recommendation 96/694/EC of 02/12/96, OJ L 319).
БЕЗРАБОТИЦА Измерва се спрямо общата работна сила и представлява броят на регистрираните хора без работа, които търсят и са на разположение да започнат работа (Изследване на работната сила на Европейската общност).	UNEMPLOYMENT Measured against the total labour force, the number of persons who are registered as being without work, seeking for work and currently available for work (European Community Labour Force Survey).
В	
ВЕРТИКАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ Концентрацията на жени и мъже на различни позиции или нива на отговорност (Виж ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ).	VERTICAL SEGREGATION The concentration of women and men in different grades, levels of responsibility or positions (see Job segregation).
Г	
ГЛЕДНА ТОЧКА НА ПОЛА Вземането под внимание и отчитането на различията в дадена област на политика/дейност.	GENDER PERSPECTIVE The consideration and attention to the differences in any given policy area/activity.

ГРИЖИ ЗА ДЕЦАТА Общо понятие, което обхваща предоставянето на публични, частни, индивидуални или колективни услуги, които отговарят на нуждите на децата и родителите (Препоръка на Съвета 92/241/ЕИО от 31/03/92, ОJ L 123).	CHILDCARE A broadly based concept covering the provision of public, private, individual or collective services to meet the needs of children and parents (Council Recommendation 92/241/EEC of 31/03/92, OJ L 123).
ГРИЖИ ЗА ЗАВИСИМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЕМЕЙСТВОТО Предоставяне на грижи за млади, болни, възрастни или с ограничени възможности и зависими от други хора.	DEPENDENT CARE Provision of care for those who are young, ill, elderly or less able and dependent on another.
ГЪВКАВО РАБОТНО ВРЕМЕ Схеми на работно време, които предлагат разнообразни възможности във връзка с броя отработени часове и организацията на дежурства, работни смени и работни графици за деня, седмицата, месеца или годината.	FLEXIBILITY OF WORKING TIME/WORKING HOURS Formulas of working time which offer a range of possibilities in relation to numbers of hours worked and the arrangements of rosters, shifts or work schedules by day, week, month or year.
Д	
ДАННИ, РАЗДЕЛЕНИ ПО ПОЛ Събирането и разделянето на данни и статистическа информация по пол с оглед извършването на сравнителен анализ/анализ по пол.	GENDER DISAGGREGATED DATA The collection and separation of data and statistical information by gender to enable comparative analyses/gender analyses.
ДЕМОКРАТИЧЕН ДЕФИЦИТ Въздействието на (напр.) несъответстващия на легитимността на демокрацията баланс между половете.	DEMOCRATIC DEFICIT The impact of (e.g.) inadequate gender balance on the legitimacy of democracy.
ДЕСЕГРЕГАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА Политики, целящи да се намали или премахне вертикалната и хоризонталната сегрегация на пазара на труда.	DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET Policies aiming to reduce or eliminate segregation (vertical/horizontal) in the labour market.
ДИРЕКТИВИ ЗА РАВНО ТРЕТИРАНЕ Директивите, които разширяват обсега на действие на принципа за равното третиране на жените и мъжете (който първоначално – в Римския договор се отнася само до заплащането). Принципът е разширен и обхваща достъпа до трудова заетост, професионалната квалификация и израстването и условията на труд (Директива на Съвета 76/207/ЕИО от 09/02/76, ОJ L 39), държавните схеми за социално осигуряване (Директива на Съвета 79/7 от 19/12/78, ОJ L 6), професионалните социалноосигурителни схеми (Директива на Съвета 86/378/ЕИО от 24/07/86, ОJ L 225), за лицата, които осъществяват дейност като самостоятелно заети, включително в селското стопанство (Директива на Съвета 86/613/ЕИО от 11/12/86, ОJ L 359), за бременните работнички, работничките-родилки или кърмачки (Директива на Съвета 92/85/ЕИО от 19/10/92, ОJ L 348) и за ползващите родителски отпуск (Директива на Съвета 96/34/ЕИО от 19/06/96, ОJ L 145).	DIRECTIVES ON EQUAL TREATMENT Directives which extend the scope of the principle of equal treatment for men and women (which initially, in the Treaty in Rome, only concerned pay). The principle was extended to access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Council Directive 76/207 of 09/02/76, OJ L 39), statutory social security schemes (Council Directive 79/7 of 19/12/78, OJ L 6), occupational social security schemes (Council Directive 86/378/EEC of 24/07/86, OJ L 225), to those engaged in activity, including agriculture, in a self-employed capacity (Council Directive 86/613/EEC of 11/12/86, OJ L 359) to pregnant workers and workers who have recently given a birth (Council Directive 92/85/EEC of 19/10/92, OJ L 348) and to those who are on parental leave (Council Directive 96/34/EEC of 19/06/96, OJ L 145).
ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ОСНОВА НА ПОЛА – НЕПРЯКА Когато един закон, разпоредба,	SEX DISCRIMINATION – INDIRECT Where a law, regulation, policy or practice, apparently neutral, has a

политика или практика, привидно неутрални, има неблагоприятно въздействие върху представителите на единия пол, освен ако разликата в третирането е оправдана поради обективни фактори (Директива на Съвета 76/207 от 09/02/76, OJ L 39).	disproportionate adverse impact on the members of one sex, unless the difference of treatment can be justified by objective factors (Council Directive 76/207 of 09/02/76, OJ L 39).
ДИСКРИМИНАЦИЯ НА ОСНОВА НА ПОЛА – ПРЯКА Когато един човек е третиран по-неблагоприятно поради пола си.	SEX DISCRIMINATION – DIRECT Where a person is treated less favourably because of his or her sex.
ДОГОВОР ЗА СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ Съвкупност от имплицитни/подразбиращи се и експлицитни/ясно формулирани правила, които определят отношенията между половите и разпределят различните видове работа и стойност, отговорностите и задълженията между мъжете и жените, проявяващи се на три нива: в културата – нормите и ценностите на обществото; в институциите – семейното благосъстояние, образование, система на заетост, и т.н.; и в процесите на социализация, главно в семейството.	GENDER CONTRACT A set of implicit and explicit rules governing gender relations which allocate different work and value, responsibilities and obligations to men and women and is maintained on three levels – cultural superstructure – the norms and values of society; institutions – family welfare, education and employment system, etc.; and socialisation processes, notably in the family.
ДОМАШНА РАБОТА Работа, извършвана от едно лице в дома или други помещения, различни от работното място на работодателя, за възнаграждение, което отговаря на продукт или услуга, точно определен от работодателя, без да се съобразява с предоставящия оборудването, материалите или други вложения (Конвенция на МОТ № 177).	HOMEWORK Work carried out by a person in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer, for remuneration which results in a product or a service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used (ILO Convention no. 177).
ДОМАШНО НАСИЛИЕ (НАСИЛИЕ В СЕМЕЙСТВОТО) Всяка форма на физическо, сексуално или психологическо насилие, което поставя под заплаха сигурността или благополучието на член на семейството и/или използването на физическа или емоционална сила, включително сексуално насилие, в семейството или домакинството. Включва малтретиране на деца, кръвосмешение, побой над съпругата и сексуално или друго малтретиране на член на домакинството.	DOMESTIC VIOLENCE/FAMILY VIOLENCE Any form of physical, sexual or psychological violence which puts the safety of welfare of a family member at risk and/or the use of physical or emotional force or threat of physical force, including sexual violence, within the family or household. Includes child abuse, incest, wife battering and sexual or other abuse of any member of the household.
ДОСТОЕН ТРУД Правото на уважение и особено на недопускане на сексуален или други форми на тормоз на работното място (Резолюция на Съвета 90/C 157/02 от 29/05/90, OJ C 157).	DIGNITY AT WORK The right to respect and in particular freedom from sexual and other forms of harassment in the workplace (Council Resolution 90/C 157/02 of 29/05/90, OJ C 157).
Е	
Ж	
З	
ЗАЕТОСТ НА НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ Заетост за работни часове, които са по-малко от нормалните или стандартните часове за работа на пълно работно време.	PART-TIME EMPLOYMENT Employment for working hours which are shorter than normal or standard full time hours.
ЗНАЧИМОСТ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПОЛА	GENDER RELEVANCE The question of whether a

Въпросът дали определена политика или дейност е уместна на отношенията между половете/равнопоставеността на жените и мъжете.	particular policy or activity is relevant to gender relations/equality between women and men.
И	
ИЗМЕРЕНИЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА Аспектът на всеки въпрос, който е свързан с равнопоставеността.	EQUALITY DIMENSION The aspect of any issue which relates to equality.
ИЗСЛЕДВАНЕ БЮДЖЕТА НА ВРЕМЕТО Измерване на времето, използвано от жените и мъжете, особено във връзка с платения и неплатения труд, пазарни и непазарни дейности, свободно време и лично време.	TIME USED SURVEY A measurement of the use of time by women and men, particularly in relation to paid and unpaid work, market and non market activities, leisure and personal time.
ИЗСЛЕДВАНИЯ ЗА ЖЕНИТЕ/СОЦИАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА ПОЛА/ДЖЕНДЪР ИЗСЛЕДВАНИЯ Академичен, обикновено интердисциплинарен подход към анализа на положението на жените и социалните отношения между половете както и социалното измерение на пола във всички други дисциплини.	WOMEN'S STUDIES/GENDER STUDIES An academic, usually interdisciplinary approach to the analysis of women's situation and gender relations as well as the gender dimension of all other disciplines.
ИКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНО НАСЕЛЕНИЕ Всички лица от двата пола, които предлагат труд за производството на икономически стоки и услуги съгласно определението на Системата за национални сметки на ООН, за определен период от време (Организация на обединените нации).	ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION All the persons of either sex who supply labour for the production of economic goods and services as defined by the UN System of National Accounts, during a specific time period (United Nations).
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ НА ПРАВАТА Разработване на системи за данъчно облагане и социално осигуряване, чрез които правата се отнасят пряко към отделния човек.	INDIVIDUALISATION OF RIGHTS Developing taxation and social security systems whereby rights accrue directly to the individual.
ИНДИВИДУАЛНИ ПРАВА Права, които се отнасят пряко към отделния човек (противоположно на производни права).	INDIVIDUAL RIGHTS Rights which accrue directly to an individual (as opposed to derived rights).
ИНТЕГРИРАН ПОДХОД ЗА РАВНО ТРЕТИРАНЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ (ДЖЕНДЪР МЕЙНСТРИЙМИНГ) Систематичното включване на положението, приоритетите и нуждите съответно на жените и мъжете във всички политики и с оглед насърчаването на равнопоставеността на жените и мъжете и мобилизирането на всички общи политики за постигане на равнопоставеност като на етапа на планиране активно и открито се взема под внимание тяхното въздействие върху положението съответно на жените и мъжете при прилагането, мониторинга и оценяването им.	GENDER MAINSTREAMING The systematic integration of the respective situations, priorities and needs of women and men in all policies and with a view to promoting equality between women and men and mobilising all general policies and measures specifically for the purpose of achieving equality by actively and openly taking into account, at the planning stage, their effects on the respective situations of women and men in implementation, monitoring and evaluation (Commission Communication COM (96) 67 final of 21/02/96).
ИНТЕГРИРАНЕ НА РАВНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ/ГЛЕДНА ТОЧКА НА ПОЛА Виж ИНТЕГРИРАН ПОДХОД(ДЖЕНДЪР МЕЙНСТРИЙМИНГ)	INTEGRATION OF EQUAL OPPORTUNITIES/GENDER PERSPECTIVE See Gender mainstreaming.

ИНТЕГРИРАНЕ/ОСНОВНО, ГЛАВНО НАПРАВЛЕНИЕ Виж ИНТЕГРИРАН ПОДХОД/ДЖЕНДЪР МЕЙНСТРИЙМИНГ	MAINSTREAMING See Gender mainstreaming.
Й	
К	
КВОТА Определена пропорция или дял от позициите, местата или ресурсите, които трябва да бъдат запълнени или разпределени в дадена група, обикновено по определени правила или критерии, която цели да се поправи предишният дисбаланс, най-вече в позициите за вземане на решения или в достъпа до възможности за обучение или работа.	QUOTA A defined proportion or share of places, seats or resources to be filled by or allocated to a specific group, generally under certain rules or criteria, and aimed at correcting a previous imbalance, usually in decision making positions or in access to training opportunities or jobs.
КОЕФИЦИЕНТ НА АКТИВНОСТ Представя работната сила като процент от населението на трудова възраст (15 – 64 години)	ACTIVITY RATE Represents the labour force as a percentage of the population of working age (15-64).
КОЕФИЦИЕНТ НА НЕАКТИВНИТЕ ЛИЦА Всички лица, които не се класифицират като заети или безработни, изразени като процент от населението на трудова възраст (15 – 64).	INACTIVITY RATE All persons who are not classified as employed or unemployed, expressed as a percentage of the population of working age (15-64).
Л	
М	
МЕНТОРСТВО (НАСТАВНИЧЕСТВО) Покровителство, което се осъществява чрез процес на учене и експериментиране и при което се постига развитие на личния потенциал и нови умения, като един човек – наставникът, менторът, подпомага кариерата и развитието на друг – наставлявания, извън нормалните отношения на началник/подчинен. Менторството се използва все повече в подкрепа на личностното и професионално развитие на жените.	MENTORING A sheltered relationship that allows learning and experimentation to take place and personal potential and new skills to flourish through a process in which one person, the mentor, supports the career and development of another, the mentee, outside the normal superior/subordinate relationship. Mentoring is increasingly used to support the personal/professional development of women.
МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА Равнище на заплатата, определено от закона или съгласно споразумение, което е най-ниското възможно равнище, разрешено на работодателя да заплаща.	MINIMUM WAGE A wage level defined in law or by agreement which is the lowest possible rate which an employer is permitted to pay.
Н	
НАНАСЯНЕ НА ПОБОЙ НАД СЪПРУГАТА Насилие над жените от страна на партньора им (Виж също ДОМАШНО НАСИЛИЕ).	WIFE BATTERING/BEATING Violence against women by their partner (see also Domestic violence).
НАСИЛИЕ В СЕМЕЙСТВОТО Виж ДОМАШНО НАСИЛИЕ	FAMILY VIOLENCE See Domestic violence.
НАСИЛИЕ НА ОСНОВАТА НА ПОЛА/СЕКСУАЛНО НАСИЛИЕ Всяка форма на насилие, използваща физическа или емоционална сила, включително изнасилване, побой над съпругата, сексуален тормоз, кръвосмешение и педофилия.	GENDER BASED VIOLENCE/SEXUAL VIOLENCE Any form of violence by the use of physical or emotional force, including rape, wife battering, sexual harassment, incest and pedophilia.

НАСЪРЧИТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ Виж УТВЪРДИТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ	AFFIRMATIVE ACTION See Positive action
НЕВИДИМИ БАРИЕРИ Нагласите и традиционното им приемане, нормите и ценностите, които спират овластяването /пълното участие на жените в обществения живот.	INVISIBLE BARRIERS Attitudes and their traditional assumptions, norms and values which prevent (women's) empowerment / full participation in society.
НЕЗАКОННА РАБОТА Работа, извършвана от хора, които нямат законно разрешително за работа.	ILLEGAL WORK Work performed by people who do not have a legal work permission.
НЕПЛАТЕН/НЕВЪЗНАГРДЕН ТРУД Работа, която се извършва без пряко възнаграждение или друга форма на заплащане (Виж също ПРИЗНАВАНЕ И ОСТОЙНОСТЯВАНЕ НА НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД).	UNPAID/UNREMUNERATED WORK Work which carried no direct remuneration or other form of payment (see also Recognition and valuation of unpaid work).
НЕРЕДОВНА И/ИЛИ НЕСИГУРНА ЗАЕТОСТ Заестост, която е случайна и обикновено не е подходящо оформена с договор и не е обвързана с плащания или мерки за социална закрила.	IRREGULAR AND/OR PRECARIOUS EMPLOYMENT Employment which is casual and generally not properly contracted or governed by any pay or social protection regulations.
НЕУТРАЛНОСТ СПРЯМО ПОЛА Отсъствието на положително или отрицателно въздействие върху отношенията между половете или върху равнопоставеността на жените и мъжете.	GENDER NEUTRAL Having no differential positive or negative impact for gender relations or equality between women and men.
НЕФОРМАЛНА ИКОНОМИКА/РАБОТА Неплатени икономически дейности, извършвани пряко в полза на домакинството и/или на домакинства на роднини и приятели на взаимна основа, които включват ежедневна домакинска работа и разнообразни дейности за самоснабдяване и/или професионални дейности както като единствена, така и като второстепенна работа, упражнявана постоянно за получаване на доход, а не от време на време, и в рамките на външни, законови, регулирани или договорни задължения, но изключваща неформалните дейности, които са също част от сивата икономика.	INFORMAL ECONOMY/WORK Unpaid economic activities done for the direct benefit of the household or of related and friend's households on a reciprocal basis, including everyday domestic work and a great variety of self provisioning activities and/or professional activity, whether as a sole or secondary occupation, exercised gainfully and not occasionally, on the limits of, or outside, statutory, regulatory or contractual obligations, but excluding informal activities which are also part of the criminal economy.
НЕЧУВСТВИТЕЛЕН КЪМ ПОЛА Пренебрегване/невъзможност да се отговори на социалното измерение на пола (противоположно на „чувствителен към пола“ или „неутрален към пола“).	GENDER BLIND Ignoring/failing to address the gender dimension (as opposed to gender sensitive or gender neutral).
О	
ОВЛАСТЯВАНЕ Процесът на получаване на достъп и развиване на индивидуалния капацитет с оглед активното участие във формирането на живота на човека и на неговата общност в икономически, социален и политически аспект.	EMPOWERMENT The process of gaining access and developing one's capacities with a view to participating actively in shaping one's own life and that of one's community in economic, social and political terms.
ОДИТ ПО ПОЛ/ ДЖЕНДЪР ОДИТ Анализът и	GENDER AUDIT The analysis and evaluation of

оценката на политиките, програмите и институциите с оглед прилагането на критериите, свързани с пола.	policies, programmes and institutions in terms of how they apply gender-related criteria.
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА СТАНДАРТИ/КРИТЕРИИ (БЕНЧМАРКИНГ) Определянето на критерии, стандарти или показатели за сравнение, спрямо които се набелязват цели и се измерва напредъкът.	BENCHMARKING The establishment of a criterion, standard or reference point against which to establish targets and measure progress.
ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ Зависимостта и неравностойното разпределение на властта между жените и мъжете, с което се характеризира всяка система със специфични роли на двата пола. Виж: ДОГОВОР ЗА СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ.	GENDER RELATIONS The relation and unequal power distribution between women and men which characterise any specific gender system (see Gender contract).
ОТПУСК ПО БАЩИНСТВО Отпуск с определен размер за бащата на дете, който може да се ползва по време на раждането, или през определени дни през годината, или в даден период от години, и се дава по причини, свързани със задълженията на бащата по отглеждането на детето.	PATERNAL LEAVE Usually a fixed amount of leave for the father of a child which may be taken at the time of birth, or fixed amounts of time in any year or period of years which may be taken for reasons concerning the care responsibilities of a father for his child.
ОТПУСК ПО МАЙЧИНСТВО Отпуск, на който жената има право за непрекъснат период от време, определян преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и практика (Директива на Съвета 92/85/ЕИО от 19/10/92, ОJ L 348/1).	MATERNITY LEAVE Leave to which a woman is entitled for a continuous period allocated before and/or after giving birth in accordance with national legislation and practice (Council Directive 92/85/EEC of 19/10/92, OJ L 348/1).
ОТПУСК ПО СЕМЕЙНИ ПРИЧИНИ Правото на отпуск по семейни причини, който може да бъде или да не бъде споделен от родителите.	FAMILY LEAVE A right to leave for family reasons which may or may not be shared between the parents.
ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО ПО ПОЛ Оценка на предложенията за политики по отношение различното им въздействие върху жените и мъжете, целящи неутрализирането на дискриминационните ефекти и насърчаване на равнопоставеността на половете.	GENDER IMPACT ASSESSMENT The assessing of policy proposals on any differential impact on women and men, with a view to adapting these proposals to make sure that discriminatory effects are neutralised and that gender equality is promoted.
П	
ПАРИТЕТНА ДЕМОКРАЦИЯ Концепцията за общество, наравно съставено от жени и мъже, в което пълното и равното ползване на гражданските права зависи от тяхното равностойно представителство на позиции за вземане на политически решения и в което близкото до или равностойно участие с 40/60 процента представителство в целия демократичен процес е принцип на демокрацията.	PARITY DEMOCRACY The concept of society as equally composed of women and men and that their full and equal enjoyment of citizenship is contingent upon their equal representation in political decision making positions, and that the close or equivalent participation of women and men, within a 40/60 range of representation, in the full democratic process is a principle of democracy.
ПЛАНИРАНЕ ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА СОЦИАЛНИЯ ПОЛ Активен подход за планиране, който взема социалния пол като ключова променлива или критерий и който се стреми да интегрира експлицитни/ясно	GENDER PLANNING An active approach to planning which takes gender as a key variable or criteria and which seeks to integrate an explicit gender dimension into policy or action.

формулирани социални измерения на пола в политиката или действията.	
ПЛАТЕН ТРУД Работа, за която се получава възнаграждение в пари или в натура.	PAID WORK Work which is remunerated in cash or in kind.
ПОДПОМАГАЩИ СЪПРУЗИ (неплатени семейни работници) Съпрузите на хора, които са обикновено самостоятелно заети лица или работят на свободна практика, като съпругът има съществен принос към дейността, но не получава задължително пряко заплащане за своя труд и често няма право на социална защита.	ASSISTING SPOUSES The spouses of people who are engaged in work usually of a self employed or independent nature, where the spouse is an important contributor to the work but does not necessarily receive direct remuneration for this work and is often not entitled to social protection benefits.
ПОЗИТИВНА ДИСКРИМИНАЦИЯ Виж УТВЪРДИТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ.	POSITIVE DISCRIMINATION See Positive action.
ПОЛ Биологичните особености, които отличават човешките същества като женски и мъжки индивиди.	SEX The biological characteristics which distinguish human beings as female or male.
ПРАВНО РЕГУЛИРАНЕ НА НЕПЪЛНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ Въвеждане на правила, които определят обхвата и използването на непълното работно време, насочени към предотвратяване на всяка форма на дискриминация спрямо работещите на непълно работно време, подобряване качеството на работата на непълно работно време и спомагане развитието на работата на непълно работно време като възможност за избор.	REGULATION OF PART-TIME JOB The introduction of rules which govern the scope and use of part time work, aimed at preventing any form of discrimination against part-time workers, improving the quality of part-time work and facilitating the development of part-time work as a choice.
ПРЕФЕРЕНЦИАЛНО ТРЕТИРАНЕ Третирането на един човек или група хора по начин, който може да донесе повече ползи, достъп, права и възможности или статус, в сравнение с друг човек или група от хора. Може да се използва позитивно, когато означава утвърдително действие, което има за цел да премахне дискриминационна практика, и се прави, за да поддържа различията или предимствата на един човек/група хора спрямо други.	PREFERENTIAL TREATMENT The treatment of one individual or group of individuals in a manner which is likely to lead to better benefits, access, rights, opportunities or status than those of another individual or group of individuals. May be used positively when it implies a positive action intended to eliminate previous discriminatory practice or negatively where it is intended to maintain differentials or advantages of one individual/group of individuals over another.
ПРИЗНАВАНЕ И ОСТОЙНОСТЯВАНЕ НА НЕПЛАТЕНИЯ ТРУД Количествено измерване, включително чрез оценяване и отразяване на стойността в сателитни сметки, на незаплатения труд, който е извън националните сметки (системата за национални сметки на ООН) като домакински труд, грижи за децата и други зависими членове на семейството, приготвяне на храна за семейството, ангажираност с обществен и друг доброволен труд.	RECOGNITION AND VALUATION OF UNPAID WORK Measurement, in quantitative terms, including by assessing and reflecting its value in satellite accounts, of unremunerated work that is outside the scope of national accounts (UN system of national accounts) such as domestic work, caring for children and other dependants, preparing food for the family, community and other voluntary work.
ПРОВЕРКА ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА ПОЛА Проверка, с която се разглежда всяко предложение за политика с оглед избягването на всяка потенциална дискриминация по пол и насърчаването на равнопоставеността на половете.	GENDER PROOFING A check carried out on any policy proposal to ensure that any potential gender discriminatory effects arising from that policy have been avoided and that gender equality is promoted.

ПРОИЗВОДНИ ПРАВА Права на отделно лице, особено за получаване на социални помощи или жилище, които възникват и зависят от неговите/нейните взаимоотношения с друго лице, обикновено поради родителство, брак или съжителство.	DERIVED RIGHTS Rights, notably to social security benefits or residence, which accrue to an individual but which originate from and depend on their relationship with another person, usually of parenthood, marriage or cohabitation.
ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ /СЕГРЕГАЦИЯ В ЗАЕТОСТТА Концентрацията на жени или мъже в различни типове или равнища на заетост, като жените са ограничени в по-тесен обхват на занятия (хоризонтална сегрегация) и до по-ниски позиции (вертикална сегрегация) в сравнение с мъжете.	JOB SEGREGATION/EMPLOYMENT SEGREGATION The concentration of women and men in different types and levels of activity and employment, with women being confined to a narrower range of occupations (horizontal segregation) than men, and to the lower grades of work (vertical segregation).
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ Всяка форма на обучение, което подготвя за получаване на квалификация за определена професия, занятие или заетост, или дава необходимите умения за такава професия, занятие или заетост (Съд на Европейския съюз, дело „Гравие“ 293/83 ECR 1985).	VOCATIONAL TRAINING Any form of education which prepares for a qualification for a particular profession, trade or employment or which provides the necessary skills for such a profession, trade or employment (European Court of Justice, Gravier Case 293/83 ECR 1985).
Р	
РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ Това понятие означава, че всички хора са свободни да развиват своите лични способности и да правят избори, без да бъдат ограничавани от социалната роля на пола си; че различното поведение, стремежи и нужди на жените и мъжете се вземат под внимание и се оценяват и поощряват равностойно.	GENDER EQUALITY The concept meaning that all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by strict gender roles; that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally.
РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ Липсата на пречки въз основа на пола за участие в икономическия, политическия и обществения живот.	EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN The absence of barriers to economic, political and social participation on the grounds of sex.
РАВНИЩЕ НА УЧАСТИЕ Равнището на участие на определена група – например жените, мъжете, самотните родители и т.н., като процент от цялото население, обикновено при заетостта.	PARTICIPATION RATES The rate of participation by a defined group – e.g. women, men, lone parents, etc. – as a percentage of overall participation, usually in employment.
РАВНО ЗАПЛАЩАНЕ ЗА РАВНОСТОЕН ТРУД Равно заплащане за равностоеен труд без дискриминация на основата на пола или семейното положение по отношение на всички аспекти на заплащането и на условията на възнаграждението. (Чл. 141 (отм. 119) от Договора от Амстердам).	EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE Equal pay for work to which equal value is attributed without discrimination on grounds of sex or marital status with regard to all aspects of pay and conditions of remuneration (Art. 141 (ex 119) of the Treaty).
РАВНО ТРЕТИРАНЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ Гарантиране липсата на дискриминация на основата на пола, както пряка, така и непряка (виж ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПОЛ).	EQUAL TREATMENT OF WOMEN AND MEN Ensuring the absence of discrimination on the grounds of sex, either directly or indirectly (see Sex discrimination).
РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ (РАВНОПОСТАВЕНОСТ ПО ПОЛ) Принципът за равни права и равно третиране на	EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN (SEX EQUALITY) The principle of equal rights and equal treatment of women and men (see also Gender

жените и мъжете (виж също РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ).	equality).
РАВНОПРАВИЕ НА ПОЛОВЕТЕ Справедливо отношение към жените и мъжете, което може да бъде равно третиране или третиране, което е различно, но се счита за равно по отношение на техните права, ползи, задължения и възможности.	GENDER EQUITY Fairness of treatment by gender, which may be equal treatment or treatment which is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities.
РАЗДЕЛЕНИЕ НА ПЛАТЕНИЯ И НЕПЛАТЕН ТРУД ПО ПОЛ Виж РАЗДЕЛЕНИЕ НА ТРУДА ПО ПОЛ.	GENDER DISTRIBUTION OF PAID AND UNPAID WORK See Division of labour by gender.
РАЗДЕЛЕНИЕ НА ТРУДА (ПО ПОЛ) Разделението на платения и неплатения труд между жените и мъжете в частния и обществен живот.	DIVISION OF LABOUR (BY GENDER) The division of paid and unpaid work between women and men in private and public life.
РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ДВАТА ПОЛА Разликата в средния доход на жените и мъжете.	GENDER PAY GAP The gap between the average earnings of men and women.
РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ОСНОВА НА ПОЛА Разликата в средния доход на жените и мъжете, породен от професионалната сегрегация и пряката дискриминация.	GENDER PAY DIFFERENTIAL The gap between the average earnings of men and women arising from job segregation and direct discrimination.
РАЗНООБРАЗИЕ Различията в ценностите, нагласите, културните възгледи, вярванията, етническия произход, сексуалната ориентация, уменията, знанията и житейския опит на отделния човек във всяка общностна група.	DIVERSITY The differences in the values, attitudes, cultural perspective, beliefs, ethnic background, sexual orientation, skills, knowledge and life experiences of each individual in any group of people.
РЕПРОДУКТИВНИ ПРАВА Правото на всеки човек или двойка да решават свободно и отговорно броя на децата си, интервала и времето на раждането им и да имат информацията и средствата за това, като постигнат най-високите стандарти на сексуално и репродуктивно здраве.	REPRODUCTIVE RIGHTS The right of any individual or couple to decide freely and responsibly the number, spacing and timing of their children and to have the information and means to do so, and to attain the highest standard of sexual and reproductive health.
РЕПРОДУКТИВНО ЗДРАВЕ Състояние на пълно физическо, умствено и социално благосъстояние, а не просто отсъствието на болест или недъг, което се отнася до репродуктивната система и нейните функции и процеси.	REPRODUCTIVE HEALTH A state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity, in all matters relating to the reproductive system and to its functions and processes.
РОД (СОЦИАЛЕН ПОЛ, ДЖЕНДЪР) Понятие, което се отнася до възприетите социални различия между жените и мъжете, които са научени и се променят във времето, като варират силно в и между различните култури.	GENDER A concept that refers to the social differences between women and men that have been learned, are changeable over time and have wide variations both within and between cultures.
РОДИТЕЛСКИ ОТПУСК Индивидуално право на отпуск, което по принцип не може да бъде прехвърляно и дава възможност на всички работници мъже и жени след раждането или осиновяването на дете да полагат грижи за него (Директива на Съвета 96/34/ЕО от 19/06/96, ОJ L 145).	PARENTAL LEAVE The individual right, in principle on a non transferable basis, to leave for all male and female workers following the birth or adoption of a child, to enable them to take care of that child (Council Directive 96/34/EEC, of 19/06/96, OJ L 145).

САТЕЛИТНА СМЕТКА Официална сметка, която е отделна от, но съвместима с основните национални сметки.	SATELLITE ACCOUNT An official account that is separate from but consistent with core national accounts.
СЕГРЕГАЦИЯ В ЗАЕТОСТТА Виж ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ	OCCUPATIONAL SEGREGATION See Job segregation.
СЕГРЕГАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА Виж ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ	SEGREGATION OF THE LABOUR MARKET See Job segregation.
СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ Нежелано поведение от сексуален характер или друго поведение, основано на пола, което засяга достойнството на жените и мъжете на работното място, включително и поведение от страна на повисшестоящи и колеги (Регламент на Съвета 90/C 157/02 от 29/05/90, ОJ C 157).	SEXUAL HARASSMENT Unwanted conduct of a sexual nature or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work including conduct of superiors and colleagues (Council Regulative 90/C 157/02 of 29/05/90, OJ C 157).
СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ Сексуално предпочитане на един човек от същия или от противоположния пол (хомосексуалност, лезбийство, хетеросексуалност, бисексуалност).	SEXUAL ORIENTATION Sexual preference for a person of either the same sex or the opposite sex (homosexuality, lesbianism, heterosexuality, bisexuality).
СЕКСУАЛНО НАСИЛИЕ Виж НАСИЛИЕ НА ОСНОВА НА ПОЛА.	SEXUAL VIOLENCE See Gender based violence.
СЕМЕЕН РАБОТНИК Член на семейството, който работи в семейния бизнес като ферма, магазин, малка фирма или професионална практика, често съпруга, дъщеря или син.	FAMILY WORKER A family member working in a family business such a farm, shop, small business or professional practice, frequently a wife, daughter or son.
СИСТЕМА НА ПОЛОВЕТЕ/СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ Система от икономически, социални и политически структури, които поддържат и възпроизвеждат ясно определени социални роли и качества на жените и мъжете (Виж ДОГОВОР ЗА СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ).	SEX/GENDER SYSTEM A system of economic, social and political structures which sustain and reproduce distinctive gender roles and attributes of men and women (see Gender contract).
СКРИТА БЕЗРАБОТИЦА Безработни, които не отговарят на изискванията на националните системи за регистрация на безработните (изисквания, които могат да изключват специално жените).	HIDDEN UNEMPLOYMENT Those who are unemployed but who do not meet the requirements of national systems of unemployment registration (requirements which may exclude women in particular).
СОЦИАЛНА ДИСТАНЦИЯ МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ Дистанцията между жените и мъжете по отношение на нивото на участие, на достъп, на правата, възнаграждения или придобивки.	GENDER GAP The gap in any area between women and men in terms of their levels of participation, access, rights, remuneration or benefits.
СОЦИАЛНИ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ Съвкупност от предписания за действие и поведение, които се насаждат и поддържат, както са описани в ДОГОВОРА ЗА СОЦИАЛНИТЕ РОЛИ НА ПОЛОВЕТЕ.	GENDER ROLES A set of prescriptions for action and behaviour allocated to women and men respectively, and inculcated and maintained as described under 'Gender Contract'.
СОЦИАЛНО ИЗМЕРЕНИЕ НА ПОЛА Аспектът на всеки въпрос, който се отнася до социалния пол/разликите в живота на жените и мъжете.	GENDER DIMENSION The aspect of any issue which relates to gender/the differences in the lives of women and men.
СПОДЕЛЯНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО Когато	JOB SHARING Where a single job, and its

едно работно място, както и условията и възнаграждението за него, се споделят от двама (обикновено) или повече души, които работят на съгласуван график или дежурство.	remuneration and conditions, is shared by two (typically) or more people working to an agreed pattern or roster.
СТАТИСТИКА, РАЗДЕЛЕНА ПО ПОЛ Събирането и разделянето на данни и статистическа информация по пол, което дава възможност да се прави сравнителен анализ; понякога наричана дисагрегирана по пол статистика.	SEX DISSEGREGATED STATISTICS The collection and separation of data and statistical information by sex to enable comparative analysis, sometime referred to as gender dissaggregated statistics.
СТЪКЛЕН ТАВАН Невидима бариера, породена от комплексността в структурата на доминирани от мъже организации, които не допускат жени на ръководни позиции.	GLASS CEILING The invisible barrier arising from a complex set of structures in male dominated organisations which prevents women from accessing senior positions.
СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛЕН И СЕМЕЕН ЖИВОТ Въвеждането на схеми за семеен и родителски отпуск, уреждане на грижите за деца и възрастни хора и изграждането на структура и организация на работната среда, която улеснява съчетаването на професионалните и семейните/домакинските задължения на жените и мъжете.	RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSHOLD LIFE The introduction of family and parental leave shemes, child and elderly care arrangements, and the development of a work environment structure and organisation which facilities the combinataion of work and family/household responsibilities for women and men.
Т	
ТЕЖЕСТ НА ДОКАЗВАНЕ Ако една страна заведе дело, принципът е тя да докаже, че е жертва на дискриминация. В областта на равното третиране на мъжете и жените, една директива, основана на съдебната практика на прецедента на Европейския съд, премества тежестта на доказването между ответника и ищеца. Когато лицата смятат, че към тях са се отнесли неправилно поради неспазване на принципа за равно третиране, и където има на пръв поглед случай на дискриминация, то ответната страна трябва да докаже, че принципът не е нарушен. (Решение на съда от 17. 10. 89. по Дело 109/88, Данфос, [1989] ECR 3199, параграф 16; Директива на Съвета от 15. 12. 97 за тежестта на доказването в случаи на дискриминация, основана на пола).	BURDEN OF PROOF If a person files a legal complaint, it is in principle up to him or her to prove that she/he has been a victim of discrimination. In the area of equal treatment between men and women, a directive, based on the case law of the European Court of Justice, shifts the burden of proof between the parties (defendant and complainant). Where persons consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment, and where there is a prima facie case of discrimination, it is for the respondent to prove that there has been no contravention of the principle (Judgement of 17. 10. 89. in Case 109/88, Danfoss, [1989] ECR 3199, para 16; Council Directive of 15. 12. 97 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex)
ТРАФИК/ТЪРГОВИЯ С ХОРА/ЖЕНИ И ДЕЦА Търговията с хора, главно жени и деца, за целите на съвременното робство или за евтина работна ръка, или за сексуална експлоатация (Виж ТЪРГОВИЯ С ЦЕЛ СЕКСУАЛНА ЕКСПЛОАТАЦИЯ).	TRAFFICKING/TRADING IN HUMAN BEINGS/IN WOMEN AND CHILDREN The trade in people, primarily in women and children, for the purposes of modern slavery or cheap labour or for sexual exploitation (see Sex trade).
ТЪРГОВИЯ С ЦЕЛ СЕКСУАЛНА ЕКСПЛОАТАЦИЯ Търговията с хора, главно с жени и деца, с цел сексуална експлоатация.	SEX TRADE The trade in human beings, largely in women and children, for the purpose of sexual exploitation.
У	
УБЕЖИЩЕ Сигурно място за жени и деца, които са жертви на насилие в дома (подслон,	REFUGE A safe place for women and children who are victims of violence in the home (shelter, crisis

кризисен център).	centre).
УТВЪРДИТЕЛНИ ДЕЙСТВИЯ Мерки, които са насочени към определена група и имат за цел да премахнат и да предотвратят дискриминацията или да компенсират неблагоприятните обстоятелства, възникнали поради съществуващите нагласи, поведения и структури (понякога се нарича позитивна дискриминация).	POSITIVE ACTION Measures targeted at a particular group and intended to eliminate and prevent discrimination or offset disadvantages arising from existing attitudes, behaviours and structures (sometimes refers to as positive discrimination).
Ф	
ФЕМИНИЗАЦИЯ НА БЕДНОСТТА По-широкото и увеличаващо се разпространение на бедността сред жените в сравнение с мъжете.	FEMINISATION OF POVERTY The increasing incidence and prevalence of poverty among women as compared to men.
Х	
ХОРИЗОНТАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ Концентрирането на жени или мъже в различни сектори и професии (Виж ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЯ).	HORIZONTAL SEGREGATION The concentration of women and men into different sectors and occupations (see Job segregation).
Ц	
Ч	
ЧОВЕШКИ ПРАВА НА ЖЕНИТЕ Правата на жените и момичетата като неизменна, съставна и неделима част от всеобщите човешки права, включващи и концепцията за репродуктивните права.	HUMAN RIGHTS OF WOMEN The rights of women and girl child as an inalienable, integral and indivisible part of universal human rights and including the concept of reproductive rights.
ЧУВСТВИТЕЛНОСТ КЪМ ПОЛА Включване на и отчитане на социалното измерение на пола.	GENDER SENSITIVITY Addressing and taking into account the gender dimension.
Ш	
Щ	
Ъ, Ъ	
Ю	
Я	