

## СПРАВКА

### ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОЪПЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

### ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И СТАНОВИЩА ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ ПО ПРОЕКТ НА ДОКЛАД ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В БЪЛГАРИЯ ЗА 2023 Г.

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Предложения и становища	Приети/ неприети	Мотиви
1.	Илка Гачева/ 22 октомври 2024 г. 18:11:33 ч., публикувано на портала за обществени консултации <a href="https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618">https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618</a>	22 октомври 2024 г. 18:11:33 ч. <b>А мислехме, че по време на соца сме видели всичко</b> Не виждам кому е нужен такъв закон. По Конституция имаме равни права и това е напълно достатъчно. Навремето момичетата влизаха по-трудно в университетите, защото имаше квоти и независимо, че обикновено изкарваха по-високи оценки, на тяхно място приемаха момчета с по-ниски оценки. Сега ще има обратна дискриминация. Поредното залитане от страна на общества, които до средата на миналия век не са допускали жени да завършат университети.	Не се приема	Няма конкретно предложение. Изложеното становище не кореспондира с предложения текст в публикувания за обществено обсъждане проектозакон.
2.	finalgravity/ 23 октомври 2024 г. 17:33:44 ч. - публикувано на портала за обществени консултации <a href="https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618">https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618</a>	<b>Едновременно И ПРОТИВОКОНСТИТУЦИОНЕН, И АБСОЛЮТНО ПОРОЧЕН ПРОЕКТ АБСОЛЮТНО ПРОТИВОКОНСТИТУЦИОНЕН И ПРИНЦИПНО НЕДОМИСЛЕН ПРОЕКТ:</b> <b>I. Въвеждаме дискриминация, базирана на пол</b> - каквито и да са основанията (за тях - по-долу), това е резултата и той е директно в нарушение на Конституцията на Република България, цитирам Чл. 6: "(1) Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. (2) Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност,	Не се приема	Няма конкретно предложение. <b>По изразеното становище в точки I и II.</b> - Директива (ЕС) 2022/2381, съответно предложеният законопроект, въвежда позитивни мерки / временни насърчителни

*етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние."*

Реално - какво ще правим с тази нова дискриминация:

- Или трябва да задължим БФБ да наложи на десетки частни компании, че мениджърите им трябва да бъде сменени, защото са..... мъже;

- Или - да задължим десетки мъже-мениджъри да се самообявят за "нови жени"?

II. **Подходът е порочен**, като принцип - подменянето на една дискриминация (доказателства за каквато няма - виж т. III) с друга дискриминация не създава справедливост и конституционно гарантираното равенство. Дори и да приемем, че равенство във възможностите е постижимо (и конституционно!), налагане на бюрократично равенство в резултите, независимо от индивидуалните качества и усилия - е абсолютен антиконституционен марксизъм.

III. **Обхватът е порочен** и очевидно гони насилствено, не-електорално администриране на неизработени привилегии - един бърз преглед на статистиките на НСИ, показва, че почти 90% от смъртните случаи при трудови злополуки са мъже, над 50% от тях са семейни. За лекуването на това неравенство **ЕС ще ни иска да умъртвяваме в нарастваща пропорция жени-майки ли?!**

Въз основа на какво чиновник някъде решава, че мениджърът на една компания трябва да бъде сменен, защото е.....мъж?!

IV. **Обслужваме политическия путинизъм** - такъв вид инициативи са подарък за популистките партии, в момент, в който пропагандната машина на Русия активно работи срещу България. Точно в този момент ние даваме още доводи (и до - добри!) на руските проксита да атакуват европейския път на България. Фактът е, че ако ще създаваме неравенства и ще си газим Конституцията - с какво сме по-различни, или по-добри от Путинския режим?

мерки. Временните насърчителни мерки са един от подходите за провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете (чл. 4, ал. 1, т. 2 на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, ЗРЖМ).

В Закона за защита от дискриминация е регламентирано, че временните насърчителни мерки, прилагани по реда на ЗРЖМ (чл.4, ал.2) и съгласно чл. 7, ал.1, т. 20 на ЗЗДискр., не представляват дискриминация. В този смисъл въвеждането на изискванията на Директивата в законодателството на страната ни не противоречи на националната правна рамка. Временните насърчителни мерки са „оправдани и пропорционални инициативи с временен характер...“ (§ 1., т.6 на ЗРЖМ). Предложеният законопроект е с определен краен срок на действие.

			<p>- Въвеждането на новите разпоредби, които транспонират Директива (ЕС) 2022/2381, са и в контекста на нормативни актове от по-висока степен в правото на Европейския съюз, каквито са Договорът за Европейския съюз (чл.2, чл.3, параграф 3 регламентира равенството, вкл. между жените и мъжете, за основополагаща ценност); Договорът за функционирането на Европейския съюз (чл.157, параграфи 3и 4 осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, вкл. предприемането на мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотвратят или да компенсират неизгоди в професионалната кариера; Хартата на</p>
--	--	--	--

				<p>основните права на Европейския съюз (член 23 предвижда, че равенството между жените и мъжете е гарантирано във всички области и че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол); Европейският стълб на социалните права и др.</p> <p>- Предлаганите разпоредби не въвеждат „...налагане на бюрократично равенство в резултите, независимо от индивидуалните качества и усилия...“, както се твърди в изразеното становище.</p> <p>Разпоредбите на законопроекта изискват процедурата за подбор да включва извършването на сравнителна оценка на професионалните квалификации на всеки кандидат; формулирани по ясен, неутрален и недвусмислен начин и основани на качествата критерии за извършване</p>
--	--	--	--	--

				<p>на подбор, които се прилагат по недискриминационен начин по време на целия процес на подбор; даване на предимство на кандидата от по-слабо представения пол, когато при подбора се установят кандидати с еднаква квалификация, компетентност и професионални резултати.</p> <p><b>По точки III и IV.</b> Изложени са по-скоро общи разсъждения, не са конкретизирани предложени разпоредби в законопроекта.</p>
3.	<p>Съвет на Жените в Бизнеса в България и Сдружение Дамски Форум / Цялостното становище е публикувано в 7 последователни части на портала за обществени консултации <a href="https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618">https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618</a>, както следва: 19 ноември 2024 г. 11:50:42 ч.</p>	<p><b>ДО</b> <b>МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ</b> <b>на вниманието на</b> <b>ГОСПОДИН ДИМИТЪР БОРИСОВ ГЛАВЧЕВ,</b> <b>МИНИСТЪР - ПРЕДСЕДАТЕЛ</b></p> <p><b>До</b> <b>МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА</b> <b>на вниманието на</b> <b>ГОСПОДИН ИВАЙЛО ЦВЕТАНОВ ИВАНОВ,</b> <b>МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА</b> <b>СТАНОВИЩЕ ОТСДРУЖЕНИЕ „ДАМСКИ ФОРУМ“ („ДАМСКИ ФОРУМ“), със седалище и адрес: гр. София, район Средец, п.код 1000, ул. СЛАВЯНСКА 9, ет. 2, ЕИК 175842757, представлявано от</b> <b>ДИАНА ДЕЧЕВА МИТЕВА и СДРУЖЕНИЕ „СЪВЕТ НА ЖЕНИТЕ В БИЗНЕСА В БЪЛГАРИЯ“ („СЖББ“), със седалище и</b> <b>адрес: град София, район Слатина, п.код 1113, бул. “Цариградско шосе” №125, бл.3, каб.129, ЕИК 176633290, представлявано от</b></p>	Не се приема	<p>Проектът на ЗИД на ЗРЖМ въвежда кръга от адресати, посочени в Директива (ЕС) 2022/2381.</p>

## **ЦВЕТАНКА ГЕОРГИЕВА МИНЧЕВА**

**във връзка с:**

**Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, касаещо предложения при въвеждане в националното законодателство на разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки**  
**УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА,**

Във връзка с предложението проект на нормативен акт, с който се въвеждат разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки, която е със срок за транспониране 28 декември 2024 г., изразяваме следното становище:

Според нас с Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (Обн. ДВ.бр.33 от 2016г) – „**ЗИД на ЗРЖМ**“, като обща рамка до голяма степен се транспонира правилно духа и смисъла на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса и за свързаните с това мерки („**Директивата**“).

Нещо повече, отчитаме, че са приети някои от предложенията на двете организации за транспониране на Директивата, направени в официално писмо до МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА от 18.12.2023 г.

### **По отношение на кръга от адресати**

По отношение на кръга от адресати на ЗИД на ЗРЖМ минималното изискване на Директивата е приложение към всички дружества, регистрирани на фондовата борса (чл. 2 от Директивата). Посочено е изрично, че директивата не се прилага за микро, малките и средните предприятия (МСП), **но големите предприятия не са изключени**. В различните държави членки, както сме посочили в предходно становище, се следват различни подходи, въпрос на решение и политика на съответната държава членка.

В тази връзка не изразяваме съгласие с обхвата на задължените субекти

- публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа.

Не е възприето нашето предложение за разширяване обхвата на субектите, което са направили повечето европейски държави.

Ето защо предлагаме да се включат в обхвата на ЗИД и Предприятията от обществен интерес по § 1, т. 22, букви „а“, „б“ и „в“ от допълнителните разпоредби на Закона за счетоводството – а) предприятия, чиито прехвърлими ценни книжа са допуснати до търговия на регулирания пазар в държава - членка на Европейския съюз; б) кредитни институции; в) застрахователи и презастрахователи. Тази група дружества понастоящем по силата на чл. 40 от Закона за счетоводството са задължени да включват в своя доклад за дейността декларация за корпоративно управление по чл. 100н, ал. 8 от ЗППЦК.

**За целта предлагаме:**

§3, т.1 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗИД на ЗРЖМ да се измени, както следва:

Чл.39а. (1) да стане съответно: “Публичните дружества и **Предприятията от обществен интерес**, които не са микро-, малки и средни предприятия, въвеждат мерки, които гарантират, че до 30 юни 2026г. членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко 33% от всички членове на управителния и надзорния им съвет, съответно на съвета на директорите.“

Чл. 39б. да стане съответно: “Публично дружество или **Предприятие от обществен интерес по чл. 39а, ал.1, което не постига целта по чл. 39а, ал.1** привежда в съответствие процедурата за подбор на кандидати за членове на управителния и надзорния му съвет, съответно на съвета на директорите, в която предвижда извършването на сравнителна оценка на професионалните квалификации на всеки кандидат.“

Чл. 39 б. да стане съответно: „Чл. 39в. Публично дружество или **Предприятие от обществен интерес** по чл. 39, ал. 1 по искане на кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора на кандидати за членове на управителния и надзорния му съвет, съответно на съвета на директорите, предоставя следната информация на кандидата:“

Чл. 39г. да стане съответно: “При оспорване на подбора на членове на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите на публично дружество или **Предприятие от обществен интерес** по чл.

39а, ал. 1, се прилага съответно чл. 9.“

В чл. 47:

Това т.13 да стане съответно: „По искане на министъра на труда и социалната политика му предоставя информация за установени нарушения по този закон от страна на публичните дружества и **Предприятията от обществен интерес** по чл. 39а, ал. 1, производства за защита от дискриминация, наложени санкции и приложени мерки спрямо тях, както и друга относима информация по компетентност.“

В т.3 В допълнителните разпоредби:

А) в § 1 се създават т. 18 , 19 и 20:

**Създава се нова т. 19: „Предприятие от обществен интерес“ е дружество по § 1, т. 22, букви „а“, „б“ и „в“ от допълнителните разпоредби на Закона за счетоводството“**

**Т. 19 става т.20.**

**В § 4. т.1. се изменя както следва: „В чл. 100н, ал. 8 се създава т. 7: „7. за публично дружество и **Предприятие от обществен интерес** по чл. 39а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация – информация относно;“**

В § 4 т. 2. се правят следните изменения: “В чл. 115, ал. 2 се създава т. 13: „13. когато е предвидена точка за избор на член на управителен или надзорен съвет, съответно на съвет на директорите на публично дружество или **Предприятие от обществен интерес** по чл. 39а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация - информация за изискванията по чл. 39а – 39г от същия закон, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им.“

В „Чл. 120в. се изменя, както следва: (1) “Публично дружество или **Предприятие от обществен интерес** по чл. 39а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация публикува информацията по чл. 100н, ал. 8, т. 7 на видимо място на своята интернет страница. Информацията за предходната година се публикува до 15 май на текущата година.“

(2) Комисията публикува на интернет страницата си списък на публичните дружества и **Предприятията от обществен интерес** по ал. 1, които са постигнали целта по чл. 39а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация и го актуализира ежегодно. „

В § 5. се правят следните изменения: „(1) Публичните дружества и **Предприятията от обществен интерес** по чл. 39а, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация включват информацията по чл. 100н, ал. 8, т.



7 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа и я публикуват съгласно чл. 120в, ал. 1 от същия закон за първи път през 2026 г. за отчетната 2025 г“.

#### **Мотиви**

На първо място следва да отбележим, че за предприятията от обществен интерес по § 1, т. 22, букви „а“, „б“ и „в“ от допълнителните разпоредби на Закона за счетоводството, а именно: а) предприятия, чиито прехвърлими ценни книжа са допуснати до търговия на регулирания пазар в държава - членка на Европейския съюз; б) кредитни институции; в) застрахователи и презастрахователи Комисията за финансов надзор осъществява контролни функции, последната събира информация от тях текущо, което предполага, че предоставянето на допълнителна информация от тях не би представлявало административна тежест.

На второ място, тази група дружества (или голяма част от тях) са част международни групи от свързани дружества, за които постигане на равностопоставеност на половете, както в структурната организация, така и в управленителните органи е приоритет и активна политика. В този смисъл, включването на тези дружества в обхвата на Проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете във връзка въвеждане в националното законодателство на разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 година за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки също не би довело да затруднения и несъгласие.

В допълнение, следва да отбележим, че редица европейски проучвания сочат, че засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения, и по-специално в управителните органи, има положителен ефект върху броя на зетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика. Постигането на баланс между половете в управителните органи е от съществено значение за ефективното използване на този съществуващ ресурс, което е ключът за справянето с демографските и икономическите предизвикателства пред България. Тук е важно да отбележим, че недостатъчната представеност на жените в управителните органи е пропусната възможност за икономиката като цяло, както и за развитие на икономическите

процеси.

Широко признато е виждането, че участието на жени в управителните органи подобрява управлението на дружествата, тъй като ефективността на екипа и качеството на процеса на вземане на решения се подобряват чрез по-разнообразна и колективна нагласа, включваща по-широк кръг от гледни точки. Многобройни проучвания показват, че многообразието води до по-проактивен бизнес модел, по-балансираните решения и подобрени професионални стандарти в управителните органи, които отразяват по-добре обществените реалности и нуждите на потребителите. То също така насърчава иновациите. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между многообразието на половете на най-високо равнище на управление и финансовите резултати и рентабилността на дружеството, което води до съществен дългосрочен устойчив растеж. Ето защо постигането на баланс между половете в управителните органи, не само на дружествата, регистрирани на фондовата борса, но и на предприятията от обществен интерес по § 1, т. 22, букви „а“, „б“ и „в“ от допълнителните разпоредби на Закона за счетоводството, посочени в началото на настоящото изложение, е от жизненоважно значение за гарантиране на конкурентоспособността на България в условията на глобализирана икономика и ще осигури сравнително ни предимство спрямо трети държави.

Въпреки доказателствата за положителното въздействие на баланса между половете върху самите дружества и върху икономиката като цяло и въпреки съществуващото законодателство в България и ЕС, което забранява дискриминацията, основана на пола, жените продължават да са значително по-слабо представени от мъжете в най-висшите органи за вземане на решения в дружествата в България.

Това показва несправедлива и дискриминационна недостатъчна представеност на жените, като по този начин очевидно се подкопават принципите на ЕС за равни възможности и равно третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професионалната област. Поради тази причина следва да бъдат въведени нови мерки и да бъдат засилени съществуващите мерки за насърчаване на кариерното развитие на жените на всички равнища на управление и следва да се обърне специално внимание на тези мерки не само в дружествата, регистрирани на фондовата борса, но и на предприятията от обществен

интерес по § 1, т. 22, букви „а“, „б“ и „в“ от допълнителните разпоредби на Закона за счетоводството (посочени в началото на настоящото изложение) поради значителната икономическа и социална отговорност на тези дружества.

В обобщение, повишаването на представеността на жените в управителните органи спрямо по-широк обхват от дружества не само ще има въздействие за жените, назначени в управителните органи, но би допринесло за привличането на жени със способности в предприятията и би довело до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Като положителна последица от прилагането на по-широк обхват от адресати (по-големият дял на жените в управителните органи на по-широк кръг от дружества) е и преодоляването на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете.

Духът на самата Директива постановява, че държавите членки трябва да насърчават и да споделят информацията относно ефективните мерки и политики, приети на национално равнище, и да обменят най-добри практики, за да се подпомогне напредъкът в целия Съюз за постигане на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните органи.

Увеличаване на присъствието на жените в управителните органи във всички държави членки води до увеличаване на икономическият растеж, до насърчаване на мобилността на трудовия пазар, засилване на конкурентоспособността на дружествата и постигане на ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда.

**Предвид гореизложеното, от страна на Сдружение Сдружение „Дамски форум“ и „СЖББ“ също апелираме в процеса на въвеждане на разпоредбите на Директивата да се извърши цялостен и подробен анализ, включително и ново проучване на управителните органи на дружествата, които пряко биха били засегнати от въвеждането и прилагането на директивата и в тази връзка проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете следва да бъде допълнен с посочените от нас предложения.**

**С уважение,**

**Диана Митева**

**Председател на Управителния съвет**

		<p>Сдружение Дамски Форум  С уважение,  Цветанка Минчева  Председател на Управителния съвет  Сдружение СЖББ</p>		
10.	<p>Finalgravity /  19 ноември 2024 г. 14:24:10  ч., публикувано на портала  за обществени консултации  <a href="https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618">https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618</a></p>	<p><b>Липса на аргументация грешни факти в становище на Съвет на Жените в Бизнеса и Сдружение Дамски Форум</b>  В представеното по-горе "<i>Становище на Съвет на Жените в Бизнеса в България и Сдружение Дамски Форум</i>" от 19.11.2024г. са приведени множество повтарящи се твърдения, като:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "<i>засиленото участие на жените в управителните органи, има положителен ефект върху върху цялата икономика</i>";</li> <li>• "<i>увеличаване на присъствието на жените в управителните органи във всички държави членки води до увеличаване на икономическият растеж</i>";</li> <li>• "<i>участието на жени в управителните органи подобрява управлението на дружествата</i>";</li> <li>• "<i>многообразието води до по-проактивен бизнес модел</i>";</li> <li>• "<i>съществува положителна връзка между многообразието на половете на най-високо равнище на управление и финансовите резултати и рентабилността на дружеството</i>".</li> </ul> <p><b>Горните твърдения са едновременно - необосновани и неверни:</b>  (няма приведено нито едно конкретно изследване в тяхна подкрепа!)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. По отношение на ръста - <b>цялата европейска икономика забавя своите темпове и изостава</b> спрямо своите директни конкуренти и особено икономиката на САЩ. Германия е в състояние на рецесия.</li> <li>2. По отношение на иновациите - <b>европейското изоставане е още по-фрапантно.</b>  В Европа - развиването на изкуственият интелект би следвало незабавно да спре - предвид че няма достатъчно женско предствяне сред акционери, директори и инженери на OpenAI/ChatGPT?!</li> <li>3. <b>НЯМА една водеща компания, която да е просперирала,</b></li> </ol>	Не се приема	Няма конкретно предложение по проекта на ЗИД на ЗРЖМ. Изразеното мнение се отнася за становището на СЖББ и ДФ.

		<p>благодарение на вменено й "многообразие".  Тъкмо напротив - на Боинг трябваше да започнат да им се разглобяват самолетите в полет, за да се откажат от изцяло от порочните DEI практики и да уволнят цялата си ресорна дирекция, начело с директорката й:</p> <p><a href="https://www.reuters.com/business/aerospace-defense/boeing-dismantles-diversity-department-bloomberg-news-reports-2024-10-31/">https://www.reuters.com/business/aerospace-defense/boeing-dismantles-diversity-department-bloomberg-news-reports-2024-10-31/</a>  <a href="https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-10-31/boeing-dismantles-diversity-team-as-pressure-builds-on-new-ceo">https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-10-31/boeing-dismantles-diversity-team-as-pressure-builds-on-new-ceo</a></p> <p>В заключение - становището на Съвет на Жените в Бизнеса и Сдружение Дамски Форум е разбираемо в своята лобистка и клиентелистка мотивация, но стъпва върху грешни факти, неверни твърдения и предлага промени, които ще доведат единствено и само до увеличаване на бюрокрацията и спънките пред икономическото и иновационното развитие на Република България.</p>		
11.	<p>finalgravity/  19 ноември 2024 г. 14:47:29 ч., публикувано на портала за обществени консултации  <a href="https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618">https://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&amp;Id=8618</a></p>	<p>В случай на своята реализация, предложените изменения и допълнения в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете и в Закона за публичното предлагане на ценни книжа, биха довели до невъзможност Институтът за компютърни науки, изкуствен интелект и технологии да излезе и да се финансира на БФБ, както и да се превърне в значим икономически проект (от "обществен интерес").  <a href="https://www.dnevnik.bg/tehnologii/2024/11/19/4705429_bulgariia_purva_v_evropa_suzdade_sobstven_goliam/?ref=home_layer2">https://www.dnevnik.bg/tehnologii/2024/11/19/4705429_bulgariia_purva_v_evropa_suzdade_sobstven_goliam/?ref=home_layer2</a>  <b>Проф. Мартин Вечев да заминава за Америка, Швейцария или Израел и да си развива изкуствения интелект там - в БГ и ЕС с 4ма мъже и нито една жена в екипа - няма да има бъдеще за него!</b>  <a href="https://insait.ai/governance/">https://insait.ai/governance/</a></p>	Не се приема	Няма конкретно предложение по проекта на ЗИД на ЗРЖМ. Изразеното мнение се отнася за становището на СЖББ и ДФ.