# План за равенство на половете в Община Хайредин

**Въведение**

Планът за равенство на половете на Община Хайредин е израз на ценностите на местната общност и политиките на общината, свързани с основните човешки права, залегнали в Декларацията за правата на човека, приети от Генералната асамблея на ООН на 10 декември 1948 г. и Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи на Съвета на Европа, където са регламентирани свободата и равенството по достойнства и права на всяко човешко същество и е въведена забрана за дискриминация, вкл. основана на признак „пол“. Планът е в съответствие с преамбюла на Конституцията на Република България, където народните представители от Седмото Велико Народно събрание, обявяват „верността си към общочовешките ценности: свобода, мир, хуманизъм, равенство, справедливост и търпимост; като издигаме във върховен принцип правата на личността, нейното достойнство и сигурност“. Планът е съобразен и със законови и стратегически документи като Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.), приета от Европейската комисия, Законът за защита от дискриминация в частта, свързана с дискриминацията, основана на полов признак, Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г., приета с Решение № 969 на Министерския съвет от 30.12.2020 г. и с приетия към нея Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021 - 2022 г. с Решение № 454 на Министерския съвет от 17 юни 2021 г. Изпълнението на настоящия план допринася за постигане на Стратегическа цел 2 в Общинския план за развитие на Община Хайредин за периода 2014- 2020 г. – Запазване и развитие на човешкия потенциал чрез възможности за образование, заетост, социално развитие и личностна изява.

Към края на 2022 г. общата щатна численост в Община Хайредин е 32 броя, от които заетите щатни позиции са 29 броя. Разпределението им по брой е, както следва: 20 жени и 9 мъже. Процентно съотношение между жените и мъжете е: 78,3% жени на 21,7% мъже. Ръководните позиции в общината се заемат както от мъже, така и от жени. Кметът на община и председателят на Общинския съвет, както и директорите на дирекции в общинската администрация са представители на двата пола.

**Цели**

***Общата цел на настоящия план е да гарантира равни възможности жените и мъжете, момичетата и момчетата да изграждат и развиват пълноценно своя потенциал и да реализират в пълнота своите права в името на свободата благоденствието на местната общност***.

В съответствие с основните цели за равенство между половете, очертани от Европейската комисия, планът си поставя за цел по-конкретно:

***Постигане на равновесие между половете на отговорни и лидерски позиции, при формулиране на политиките и в процесите на вземане на решения;***

***Преодоляване на неравенството между половете на пазара на труда (вкл. при подбора на персонал и кариерното развитие), при пенсионирането на жените и мъжете и подобряване на равновесието между професионалния и личния живот на служителите;***

***Премахване на насилието, основано на пола;***

***Осъзнаване и преодоляване на стереотипите, свързани с пола и развитие на организационна култура, чувствителна към различни полови идентичности.***

**Дейности**

Дейностите за изпълнение на целите са разписани в Плана за действие по приоритетни области на интервенции, съответстващи на поставените цели.

Планът е разработен с три годишна перспектива, като в края на всеки тригодишен период подлежи на актуализация при спазване на законово уредените изисквания и процедури.

**Публичност**

Настоящият план е утвърден от ръководството на Община Хайредин и публикуван на интернет-страницата на общината. Прозрачността по отношение на политиките на общината за равенство на половете дава възможност за проследяване на неговото изпълнение и повишава отговорността на управлението за изпълнение на ангажиментите към всеки гражданин и местната общност. Механизмите за прозрачност гарантират възможността за граждански контрол и за идентифициране на предизвикателства, рискове и проблеми и за генериране на иновативни идеи и конкретни предложения за подобряване на политиките на общината в областта на равенството между половете. Заедно с това публичността и прозрачността имат за цел да насърчат и други институции и организации в публичния и частния сектор, както и гражданите в местната общност да бъдат информирани, убедени и насърчени да работят за каузата на равенството между половете във всички обществени сфери, в общностите и в семействата.

**Ресурсите за планиране, финансиране, изпълнение и мониторинг**

Финансирането на дейностите е в рамките на наличните средства за изпълнение на задачите на Дирекция „АПО и ФСД“.

Планирането и мониторингът на изпълнението се основават на доказателства, включително на ежегодно събирани, анализирани и докладвани базови данни за разпределението на служителите на общината по пол. Данните се използват за идентифициране на рисковете и предизвикателствата пред равенството на половете, вкл. дискриминацията, основана на полов признак, както и за поставянето на цели и разработването и прилагането на иновативни стратегии за подобрения. Информацията се разглежда в контекста на взаимовръзките на неравенствата между мъжете и жените с други признаци на уязвимост и рискове от дискриминация, регламентирани в Закона за защита от дискриминация като етническа принадлежност, увреждане, имуществено състояние, възраст, сексуална ориентация, семейно положение или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Тези данни захранват текущата оценка на напредъка по изпълнение на плана.

Данните и информацията за целите на плана се събират и управляват в пълно съответствие с изискванията на Закона за защита на личните данни и общия регламент за защита на данните – „Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/EО (Общ регламент относно защитата на данните)“.

**Изграждане на капацитет за изпълнение**

С оглед повишаване на ефективността на изпълнение на плана като част от реализацията му се предвижда популяризирането му сред служителите и включването им в дейности по изграждане на капацитет, вкл. обучения. Тези дейности са насочени към насърчаване разбирането и приемането на ценността на равенството между половете и към комуникация, подпомагаща преодоляването на предразсъдъци и дискриминационни нагласи, свързани с пола. Дейностите по изграждане на капацитет се основават на равнопоставеност на половете при разработване на изследователски методики и инструменти, планиране на обученията и мониторинга и тяхното осъществяване.

**Партньорства за постигане на равенство между половете**

С оглед постигане на равенство между половете в Община Хайредин ще бъде насърчавано взаимодействието между местните институции, гражданските организации и формалните и неформални сдружения на жените, социалните партньори и частния сектор. Тези съвместни действия са израз на споделената отговорност на местната общност и местната администрация за постигане на реален напредък в осигуряване на равенството между половете, при което жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие, са равни и свободни да развиват своя пълен потенциал и чрез него да допринасят за благосъстоянието на солидарната, подкрепяща се и увеличаваща благосъстоянието си общност на гражданите на Община Хайредин.

**ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ**

1. **Баланс в администрацията на Община Хайредин между половете при лидерството и вземането на решения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цел** | **Мярка/Дейност** | **Срокове/Индикатори** | **Ресурси/Средства** | **Отговорник** |
| Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав | Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на Община Хайредин | Срок: постоянен  Индикатори: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни  Срок: постоянен  Примерните индикатори включват: Разлики в заплащането по пол и функции; Брой жени и мъже на административни и политически позиции за вземане на решения (напр. висш управленски екип, съвети, комисии и др.). | Бюджет на Община Хайредин | Дирекция „АПО и ФСД“ |
| Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на Община Хайредин | Насърчаване на представителите на по-слабо застъпения в съответното направление пол да се кандидатират при възможност | Примерните индикатори включват: Брой проведени мотивационни дейности/кампании | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин, ръководители на направления |

1. **Равенство между мъжете и жените при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цел** | **Мярка/Дейност** | **Срокове/Индикатори** | **Ресурси/Средства** | **Отговорник** |
| Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие | Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и периодично проследяване/мониторинг на съотношението между мъже и жени на административни позиции | Срок: постоянен  Примерните индикатори включват: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни; | Бюджет на Община Хайредин | Дирекция „АПО и ФСД“ |
| Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможност за кариерно развитие | Информиране за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола | Срок: постоянен  Примерните индикатори включват: Брой подадени и обработени жалби за неравно третиране; Брой жени и мъже, кандидатстващи за различни позиции; Брой новоназначени жени и мъже, кандидатствали за различни позиции; Брой на жените и мъжете, напуснали общинска администрация през последните години, като се отчита и броят на годините, прекарани в общинска администрация; Обхват, обем и видове подкрепа за реинтегриране в работната среда след продължителен отпуск. | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин |

1. **Баланс между професионалния и личния живот като част от организационната култура**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цел** | **Мярка/Дейност** | **Срокове/Индикатори** | **Ресурси/Средства** | **Отговорник** |
| Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот | Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени в отпуск за гледане на деца | Срок: постоянен  Примерните индикатори включват: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни; Брой служители по пол, които кандидатстват/вземат родителски отпуск, продължителност на отпуска; Брой дни на отсъствие от работа на жени и мъже и според мотива за отсъствие. | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин  Дирекция „АПО и ФСД“ |
| Участие в анкетно изследване на Община Хайредин за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот | Срок: 2023-2025  Примерните индикатори включват: Проведени анкетни изследвания; Брой участници в изследванията. | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин |

1. **Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цел** | **Мярка/Дейност** | **Срокове/Индикатори** | **Ресурси/Средства** | **Отговорник** |
| Оценка на средата и идентифициране на нуждите | Анкетно проучване сред служителите на общината за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове | Срок: 2023  Примерните индикатори включват: Проведено анкетно проучване; Брой подадени сигнали, свързани с неравно третиране и дискриминация по полов признак. | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин |
| Оптимизиране на механизмите за контрол | Информиране на служителите на Община Хайредин за необходимостта и ангажимента им за изготвяне на протокол за докладване към ръководителите на направления в общината при наличието на случаи на дискриминация и насилие, основано на пола | Срок: 2023  Примерните индикатори включват: Брой информирани служители; Брой протоколи за докладване и контролни проверки | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин |

1. **Осъзнаване и преодоляване на стереотипите, свързани с пола и развитие на организационна култура, чувствителна към различни полови идентичности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цел** | **Мярка/Дейност** | **Срокове/Индикатори** | **Ресурси/Средства** | **Отговорник** |
| Развитие на организационна и институционална култура на отвореност, диалог, толерантност, чувствителност и разбиране към различни полови идентичности. | Действия за развитие на солидарна общност в институцията, които гарантират, че целият персонал се чувства уважаван, ценен и добре дошъл на работа, мерки за превенция на рискове от тормоз на работното място, активно използване и насърчаване на употребата на приобщаващ език и приобщаващи мероприятия във връзка с пола, но също така и други форми на идентичност и многообразие. | Срок: 2023  Примерните индикатори включват: Проведено анкетно проучване – дял на анкетираните, които споделят, че изпитват висока степен на принадлежност към институцията; Брой служители и граждани, осведомени за Плана за равенството на половете в Община Хайредин; Брой и степен на участие на жени и мъже в обучения, вкл. посветени на насърчаване на равенството между половете. | Бюджет на Община Хайредин | Ръководство на Община Хайредин |

**УТВЪРДИЛ:**

**ТОДОР АЛЕКСИЕВ**

**Кмет на Община Хайредин**