



ОБЩИНА ЧЕРВЕН БРЯГ

гр. Червен бряг 5980, ул. "Антим" I №1, тел.: 65992708, Ел. поща: municipality@chervenbryag.bg

УТВЪРДИЛ: /П/

Атанас Атанасов

Кмет на Община Червен бряг

ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В ОБЩИНА ЧЕРВЕН БРЯГ за периода 2023 – 2027 г.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Съгласно Закона за равнопоставеност на мъжете и жените, обн. ДВ, бр. 33 от 26.04.2016 г., чл. 10 - държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете по общини се осъществява от органите на местното самоуправление съвместно с други органи и организации.

С настоящия документ Община Червен бряг изразява своята политика, цели и мерки за равенство на половете.

Планът е изготвен в съответствие със следните стратегически документи:

- ✓ Дневния ред за устойчиво развитие до 2030 г. на ООН, Цел 5 – Постигане на равенство на половете и овластяване на всички жени и момичета (<https://sdgs.un.org/2030agenda>);
- ✓ Стратегията на Европейската комисия (ЕК) за равенство между половете за периода 2020—2025 г. (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamentalrights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg);
- ✓ Плана на ЕС за действие относно равенството между половете и овластяването на жените във външната дейност за периода 2021—2025 г. (GAP III);
- ✓ Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. (<https://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>). Планът за равенство между половете в общината е разработен, за да установи параметрите за насърчаване на трудовите и социалните взаимоотношения в администрацията в условия на равнопоставеност.

Обхватът на настоящия план покрива мандата на настоящето ръководство на общинска администрация – 2023-2027 г. и обхваща всички основни дейности, произтичащи от отговорностите на Община Червен бряг като работодател и в процеса на осъществяване на дейности в общността, в съответствие с нормативните и стратегическите документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равенство на жените и мъжете.

II. ПРИНЦИПИ

Водещите принципи в плана за равнопоставеност между половете в Община Червен бряг са съобразени с принципите, заложи в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021–2030 г.

В контекста на институционалната политика на общината, като водещи принципи се определят:

Координация и сътрудничество

Отчитайки всеобхватния характер на темата за равнопоставеността на жените и мъжете, изготвянето, изпълнението и отчитането на Плана за равнопоставеност на половете в Община Червен бряг е резултат от координираните съвместни усилия и сътрудничеството на всички заинтересовани страни – общинска администрация, общински съвет, държавни централни и териториални органи, неправителствени организации, бизнеса и широката общественост.

Прозрачност

При изготвянето на Плана за равнопоставеност на половете в Община Червен бряг, съпътстващите документи и отчетните доклади ще се спазва принципа на прозрачност, даващ възможност на всички заинтересовани страни да взимат участие в планирането и мониторинга на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Приемственост и устойчивост във времето

С приемането и изпълнението на Плана за равнопоставеност на половете в Община Червен бряг се цели осигуряването на дълготраен положителен ефект на провежданата политика по равнопоставеност на жените и мъжете във всички приоритетни области на дейност.

Мониторинг и контрол на изпълнението

Планът за равнопоставеност на половете в Община Червен бряг ще се изпълнява посредством дейности по приоритетни области за периода от време 2023-2027 г.).

Напредъкът ще бъде представян в доклади, които ще съдържат информация за изпълнението на заложените дейности.

Всички участници в процесите, свързани с политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, могат да доразвиват основните принципи съобразно равнището, на което провеждат своите дейности.

III. АНАЛИЗ НА СЪЩЕСТВУВАЩОТО ПОЛОЖЕНИЕ

Към началото на 2022 г. общият състав на общинската администрация е 175 души, от които 51 мъже. В процентно съотношение жените съставляват 71% от общия брой служители към 29% мъже. По чл. 19а от Закона за администрацията, вкл. кмет, са 3 жени и 11 мъже – съотношение 21% към 79%.

На висши ръководни позиции са 5 жени и 3 мъже – съотношение 64% към 34%.

На ръководни позиции са 7 жени и 1 мъж – съотношение 87% към 13%.

Общината се стреми да поддържа баланс на заетите щатни бройки и съотношение между половете, макар, че в почти всички направления според сферата на работа, традиционно преобладават жените. Отчитайки особеностите на дейностите в отделните направления, които предполагат алтернатива за работа от разстояние, се практикува плаващо работно време и дистанционна работа за родители с малки деца. Многобройни проекти позволяват участие на служителите в обучения за допълнителна квалификация, включително и след връщане от продължителен отпуск за отглеждане на деца.

IV. ОСНОВНА ЦЕЛ, СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ И МЕРКИ

Основната цел на плана е да служи като инструмент и рамка за осъществяване на равенството на половете на работното място и да позволи интегрирането на равнопоставеността на половете в дейностите на общината.

Планът за равенство на половете е в съответствие с институционалната политика и социалната отговорност на Община Червен бряг да предоставя равни възможности и условия на работа, включително при осъществяване на дейността си сред местната общност, избягвайки всякаква форма на дискриминация.

В плана са заложили основните цели за равнопоставеността:

- ✓ Постигане на баланс в администрацията на общината между половете при лидерството и вземането на решения
- ✓ Равенство на половете при набиране на човешки ресурси и осигуряването на възможности за професионално и кариерно развитие на служителите и равнопоставеност на заплащането

- ✓ Постигане на баланс между професионалния и личния живот и организационна култура
- ✓ Насърчаване на равното участие в дейностите, извършвани от общината в общността
- ✓ Борба с насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз и преодоляване на стереотипите, свързани с пола

Финансирането на мерките по изпълнение на Плана за равнопоставеност на половете в Община Червен бряг ще се осъществява от средства от общинския бюджет и външно финансиране по конкретни проекти в тази област или като част от проектни дейности в други области.

Като хоризонтални дейности по всички цели се предвижда провеждането на следните мерки:

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
1. Назначаване на отговорник за равенството на половете	Кмет на община	До 12.2023	Назначен отговорник за равенството на половете
2. Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и наблюдение на съотношението жени/мъже в общинска администрация и във връзка с изпълняваните от общината дейности и проекти	Отговорник за равенството	Текущ	База данни
3. Първоначална оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни по отношение на баланса и равенството на половете	<ul style="list-style-type: none"> • Директор човешки ресурси • Отговорник за равенството 	До 03.2024	Доклад от оценка
4. Изготвяне на годишни доклади за равенство на половете	Отговорник за равенството	Ежегодно, до март месец на годината следваща следващия отчетния период	Годишни доклади

5. Промени и актуализиране на Плана за равнопоставеност	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Отговорник за равенството 	Текущ, при необходимост	Актуализиран План за равнопоставеност
6. Окончателна оценка на изпълнението на плана за равенство	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Директор човешки ресурси • Отговорник за равенството 	До 03.2027	Доклад от оценка

По отношение на конкретните специфични цели се предвиждат следните мерки:

Цел 1. Постигане на баланс в администрацията на общината между половете при лидерството и вземането на решения

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
1.1. Участие в организирани от общината и други организации обучения и семинари за ръководни умения и вземане на решения при осигуряване на равно участие	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община, • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Мин. 1 обучение годишно
1.2. Участие в организирани от общината и други организации обучения и семинари за насърчаване на институционалната култура за разпознаване на предрасъдците, стереотипите и пристрастията, свързани с пола и лицата, вземащи решения	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община, • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Мин. 1 обучение годишно

Цел 2. Равенство на половете при набиране на човешки ресурси и осигуряването на възможности за професионално и кариерно развитие на служителите и равнопоставеност на заплащането

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
2.1. Идентифициране на силни и слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващи възможности за кариерно и професионално развитие	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Към Годишен доклад
2.2. Идентифициране на нуждите от обучения за професионално развитие на служителите при съблюдаване на възможността за равно участие	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Текущ	Мин. 1 обучение годишно Брой участници

Цел 3. Постигане на баланс между професионалния и личния живот и организационна култура

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
3.1. Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Към Годишен доклад
3.2. Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагане на грижи в семейството	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Текущ	Към Годишен доклад
3.3. Обогаляване на възможностите за гъвкави режими на работа/учене и дистанционна работа/обучение	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Текущ	Брой служители Брой участници
3.4. Повишаване на осведомеността относно използването на език, съобразен с идеите на равнопоставеността в професионалната комуникация между колегите	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Текущ	Към Годишен доклад

Цел 4. Насърчаване на равното участие в дейностите, извършвани от общината в общността

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
4.1. Публични информационни кампании за разпознаване на предразсъдъците и противодействие на дискриминацията, основана на пола	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община, • Експерт връзки с обществеността • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Мин. 1 кампания годишно
4.2. Залагане на мерки за осигуряване на равенство на половете и недискриминацията при участието в дейности и проекти, изпълнявани от общината	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Ръководители по направления • Отговорник за равенството 	Текущ	Бр. изпълнявани дейности / проекти
4.3. Насърчаване на участието на служителите с предложения за промени и информиране за промени в Етичния кодекс и други вътрешни правила на общината	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община • Административен ръководител • Отговорник за равенството 	Текущ	Етичен кодекс, Харта на клиента, други вътрешни правила

Цел 5. Борба с насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз и преодоляване на стереотипите, свързани с пола

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
5.1. Проучване сред служители за диагностика и идентифициране на рискове	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Към Годишен доклад
5.2. Информирание на служителите за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола	<ul style="list-style-type: none"> • Кмет на община, • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Текущ	Налична информация на уебсайт/табло
5.3. Участие в обучения и семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	<ul style="list-style-type: none"> • Директор Човешки ресурси • Отговорник за равенството 	Ежегодно	Мин. 1 обучение годишно