



ОБЩИНА ВРАЦА

гр. Враца 3000, ул. "Стефанаки Савов" № 6, тел. 092/624581, факс 092/627085, e-mail: obshtinavr@b-trust.org

Утвърдил /п/

Калин Каменов

Кмет на Община Враца

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ НА ОБЩИНА ВРАЦА

I. Въведение

Планът за равенство между половете е важен инструмент за насърчаване на равнопоставеността и премахването на дискриминацията между половете в обществото.

Настоящият План за равенство между половете е основен стратегически документ за Община Враца, в който са описани целите, задачите, както и конкретни мерки, които Ръководството на общината ще реализира, за да насърчи равенството между половете. С него ръководството на Община Враца заявява своята ангажираност за осигуряване на стриктно спазване на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете и антидискриминация по признак „пол“.

II. Национална и международна законова рамка

Ключов фактор за успешното извършване на основните функции Община Враца е създаването на ефективна работна среда. Общината насочва своето внимание към подсигуриране на равнопоставеност на жените и мъжете, което по смисъла на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете се изразява в равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот, като жените и мъжете са свободни да развият своите лични способности и да правят избор без ограниченията на социалната роля на своя пол.

В България са създадени правови гаранции за равнопоставеност на жените и мъжете, които се съдържат в действащото българско законодателство – Конституцията на Република България и специални кодекси и закони, вкл. Закона за защита от дискриминация. Националното законодателство третира еднакво жените и мъжете във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения и така гарантира тяхната равнопоставеност. Принципът за недопускане на дискриминация е хоризонтален и се съдържа във всички нормативни актове, имащи отношение по темата. На национално ниво, основният стратегически документ на провежданата единна политика по равнопоставеност между жените и мъжете е Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Насочена е към осигуряване на равни възможности за жените и мъжете за пълноценно и активно участие във всички области на живота и недопускане на дискриминация по признак пол. Националната стратегия кореспондира със съотносителните европейски стратегически документи. Като член на ООН, МОТ, ЕС и Съвета на Европа, България е ангажирана с разработването на политики, насочени към насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, съобразно приетите от тях стандарти, съответстващи на националните специфики и законодателство.

Равенството между половете е ключов приоритет за Европейската комисия, обусловен от Стратегията за равенство между половете. С цел укрепване и насърчаване на равенството между половете в ЕС е създаден Европейският институт за равенство между половете (EIGE).

III. Методология

Община Враца работи за осигуряването на такова равно третиране и равно отношение, което да гарантира за всички служители благоприятна работна среда, лишена от всякакъв стереотип и предразсъдък по признак пол.

През 2022 г. общият брой заети щатни бройки в администрацията на Община Враца са 179 служители, от които 128 жени, и 51 мъже. В процентно съотношение, жените съставляват 72% от общия брой служители към 28% мъже.

Структурата на състава на служителите в Община Враца е в следното съотношение:

- чл. 19 А от Закона за администрацията вкл. кмет 6 жени и 21 мъже - съотношение 22% на 78%:

- Висши ръководни позиции 8 жени и 1 мъж - съотношение 89% на 11%;
- Ръководни позиции 4 жени и 2 мъже - съотношение 67% на 33%;
- Експертни позиции 73 жени и 20 мъже - съотношение 78% жени и 22 % мъже;
- Спомагателни и технически позиции 37 жени и 7 мъже - съотношение 84% жени и 16 % мъже.

Община Враца се стреми да поддържа баланс на заетите щатни бройки и съотношение между половете, макар че в отделните направления според сферата на работа традиционно преобладават предимно жените.

Община Враца създава възможности на служителите да се грижат за семействата си при необходимост. Многобройни проекти позволяват участие на служителите в обучения за допълнителна квалификация, включително и след връщане от продължителен отпуск за отглеждане на деца. Изпълнението на настоящия план ще създаде условия за стриктно съблюдаване на принципа на антидискриминация по признак „пол“, за насърчаване на антидискриминационно съзнание и изграждане на изчистена от всеки стереотип и предразсъдък работна и обществена среда.

IV. Водещи принципи

Водещите принципи в плана за равнопоставеност между половете в Община Враца 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 Община Враца, като водещи принципи се определят:

1. 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 Враца е резултат от координираните съвместни усилия и сътрудничеството на всички заинтересовани страни - Ръководство, дирекции, административните отдели.

2. Прозрачност

При изготвянето на Плана за равнопоставеност между половете в Община Враца, 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.

3. Приемственост и устойчивост във времето

С приемането и изпълнението на Плана за равнопоставеност между половете в Община Враца 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 между половете в Община Враца ще се изпълнява посредством дейности по приоритетни области за периода от 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.

V. Цел на Плана и приоритетни области на интервенция

Планът представлява естествено продължение на присъщия за Община Враца стремеж към институционализация на равното третиране на половете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равнопоставеността. Основната цел на Плана е запазване на положителната тенденция за балансирана представителност на жените и мъжете в Община Враца и въвеждане на добри практики за преодоляване на неравенствата, където съществуват.

В Плана са открити приоритетни области и са поставени цели както следва:

1. Баланс между половете в администрацията на Община Враца при ръководството и вземането на решения:

Цел 1.1: Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете;

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между половете в ръководния състав;

Цел 1.3: Достигане и поддържане на баланс в управленските структури на Община Враца.

2. Равенство между жените и мъжете при набирането на кадри и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите:

Цел 2.1: Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие;

Цел 2.2: Постигане и поддържане на равенство при набирането на служители;

Цел 2.3: Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие.

3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационната култура:

Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот;

Цел 3.2: Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите;

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа.

4. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз:

Цел 4.1: Оценка на средата и идентифициране на нуждите;

Цел 4.2: Оптимизиране на механизмите за контрол;

Цел 4.3: Повишаване на институционалната култура.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОСИ/ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Баланс между половете в администрацията на Община Враца при ръководството и вземането на решения:

Цел	Мярка/Дейност	Срок/ Целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете	Сформиране на работна/експертна група, която да следи реализирането на настоящия план и поставените в него цели. вкл. да отговаря за	Срок за формиране на работна група: края на 2023 г. Индикатори:	Бюджет на Община Враца	Ръководство на Община Враца, Ръководители на дирекции и отдели

	годишното отчитане въз основа на посочените индикатори.	Сформирана работна/експертна група; Брой проведени работни срещи/заседания; Брой подготвени годишни отчети, свързани с изпълнението на Плана;		
Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между половете в ръководния състав	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и съблюдаване/мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на Община Враца, както и при всички конкурси за управленски длъжности.	Срок: постоянен Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни	Бюджет на Община Враца	Отдел “Човешки ресурси” и/или Работна/Експертна група
Достигане и поддържане на баланс в управленските структури на Община Враца.	Насърчаване на представители на по-слабо застъпления в съответното направление пол да се кандидатира при възможност	Срок: постоянен Индикатор: брой осведомени лица	Бюджет на Община Враца	Ръководство на Община Враца, Ръководители на дирекции и отдели
	При равни други условия и качества на кандидатите, назначаване на кандидата от по-слабо представения в съответното направление пол	Срок: постоянен Индикатор: брой осведомени лица	Бюджет на Община Враца	Ръководство на Община Враца, Ръководители на дирекции и отдели
	Участие в обучения за лидерство, организирани от Община Враца	Срок: постоянен Индикатор: Брой организирани и проведени обучения; Брой участници	Бюджет на Община Враца	Ръководство на Община Враца.
	Участие в организирани от Община Враца обучения и семинари за насърчаване на стремежа към баланс между половете и изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на предразсъдъците и несъзнателните пристрастия, свързани с пола, за служителите и	Срок: постоянен Индикатори: Брой организирани и проведени обучения (минимум 1 обучение годишно); Брой участници;	Бюджет на Община Враца	Ръководство на Община Враца.

	лицата, вземащи решения.			
--	--------------------------	--	--	--

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

Цел	Мярка/Дейност	Срок/ Целеви стойности	Ресурси и 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 Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ, въз основа на събраните данни.	Бюджет на община Враца	Отдел „Човешки ресурси“ и/или Работна/Експертна група
	Провеждане на изследвания/анкетни проучвания за идентифициране на слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващите възможности и процедури за кариерно развитие	Срок: постоянен Индикатори: Брой проведени изследвания/анкетни проучвания (1 бр. годишно); Брой участници.	Бюджет на община Враца	Ръководители на направления и Отдел „Човешки ресурси”
Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси	Участия в обучения за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола, за всички служители на ръководни позиции, от които зависят подборът и назначаването на кадри	Срок: постоянен Индикатори: Брой проведени обучения; Брой участници.	Бюджет на община Враца	Ръководители на направления/директори на дирекции

Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие	Информирани за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (до ръководителите на направления за формуляр, мейл адрес и др.)	Срок: постоянен Проведени информационни кампании и/или еквивалент; Брой информирани участници: Брой подадени и обработени жалби.	Бюджет на община Враца, външно финансиране	Ръководство на община Враца
	Регулярни информационни кампании за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола	Срок: постоянен. Индикатори: Проведени информационни кампании; Брой информирани участници.	Бюджет на община Враца, външно финансиране	Ръководство на община Враца

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

Цел	Мярка/Дейност	Срок/ Целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Идентифициране на нуждите на служителите те 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 Индикатори: изготвена база данни; извършен мониторинг и анализ въз основа за събраните данни; брой мъже/жени ползващи отпуск за гледане на деца.	Бюджет на община Враца	Ръководство на община Враца Отдел „Човешки ресурси“ и/или Работна/Експертна група
	Участие в анкетно	Срок: 2023-2025	Бюджет на	Ръководство на

	изследване на община Враца за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Индикатор: Проведени анкетни изследвания; Брой участници.	община Враца	Община Враца
Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа	Информирани и насърчаване на мъжете в община Враца да ползват отпуск за гледане на дете или за полагане на грижа за членове на семейството си	Срок: постоянен Индикатори: Проведени информационни; брой информирани участници; брой мъже ползващи отпуск за гледане на деца	Бюджет на община Враца	Ръководство на Община Враца

4. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз

Цел	Мярка/Дейност	Срок/ Целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Оценка на средата и идентифициране на нуждите	Анкетно проучване сред служители на общината за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове	Срок: 2023 Индикатор: Проведено 1 брой анкетно проучване/изследване.	Бюджет на община Враца	Ръководство на Община Враца
Оптимизиране на механизмите за контрол	Информирани на служителите на община Враца 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	Срок: 2023 Индикатори: Брой информирани служители; Брой протоколи за докладване.	Бюджет на община Враца	Ръководство на Община Враца

	пола.			
	Информирани на служителите на община Враца за допълнения на Етичния кодекс на община Враца	Срок: в случай на допълнение в Етичния кодекс в периода 2022-2028 Индикатор: Брой информирани служители.	Бюджет на община Враца	Ръководство на Община Враца
Повишаване на институционалната култура	Участие в организирани от община Враца обучения и семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	Срокове: 2023,2025-2028г. Индикатори: Проведени обучения; Брой участници.	Бюджет на община Враца	Ръководство на Община Враца