

Утвърждавам: /п/  
Николай Димитров – кмет на Община Несебър

## **ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ОБЩИНА НЕСЕБЪР ЗА ПЕРИОДА 2023-2027**

### **Въведение**

Планът за равнопоставеност между жените и мъжете (Планът или ПР) установява рамка за насърчаването ѝ в трудовите и социалните взаимоотношения в Община Несебър.

Планът е стъпка за ускоряване на изпълнението на една от 17-те цели на ООН за устойчиво развитие – Цел 5. „Постигане на равнопоставеност на жените и мъжете и равни права за всички жени и момичета“.

Планът съответства на основните цели на ЕС по отношение приоритетите в Стратегията на Европейската комисия (ЕК) за равенство между половете за периода 2020—2025 г.

Равнопоставеността между жените и мъжете в областта на трудовите и социалните взаимоотношения е основен приоритет който цели да се премахнат бариерите пред наемането, задържането и кариерното развитие на жени служители и да се премахнат дисбалансите между половете при вземането на решения. Планът отразява насоките на Европейския институт за равенство между половете за разработване и изпълнение на такива планове, изложени в специално ръководство, наричано инструмент GEAR3.

Разработването на настоящия План е мотивирано от редица специфични приоритети на ЕС за развитие на административните услуги в Европа и водещите препоръки на ЕК за засилване на политиките за равнопоставеност между половете.

Планът е изготвен в съответствие с последователната политика на Република България за равнопоставеност на жените и мъжете, отразена в приетата Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. и националната правна рамка, очертана със Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г.), Закон за защита от дискриминация (обн. ДВ. бр.86 от 30.09.2003 г.), Кодекс на труда (чл. 8, ал. 3), Закон за насърчаване на заетостта (чл. 2).

Планът отразява институционалната политика, социалния и обществен ангажимента на Община Несебър да предоставя равни възможности за обучение и условия на работа, избягвайки всякаква форма на дискриминация в администрацията. Планът включва изпълнение на двете основни цели за равнопоставеността, т.е. премахване на бариерите пред кариерното развитие на жените и справяне с дисбаланса между половете в процесите на вземане на решения.

## **1. Цел на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в Община Несебър**

Основната цел на този план е да се постави основа за насърчаване, укрепване, предлагане, осигуряване и запазване на равен достъп за работещите в Община Несебър до всички дейности и възможности, свързани с кариерното развитие и професионалното обучение, независимо от техния пол. Планът има за цел също да популяризира местното управление и административна култура, която е чувствителна към пола и многообразието.

## **2. Области на въздействие (ОВ)**

Настоящият план е изготвен след задълбочен анализ на международните, национални и такива на местно ниво политики относно равнопоставеността, на количествени данни за щатния и нещатен персонал на Община Несебър, разпределени по пол, както и анкети, дискусии, разговори и интервюта с представители на персонала и ползващите административни услуги от Община Несебър граждани.

Въз основа на анализа, са дефинирани следните области на въздействие, включени в този План:

ОВ 1: Утвърждаване и поддържане на институционална политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете;

ОВ 2: Формиране на капацитет в Община Несебър по отношение устойчивост на политиката за равнопоставеност между жените и мъжете;

ОВ 3: Провеждане на устойчива политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете при изпълнение на служебните задължения от работещите в Община Несебър.

## **3. Мерки за изпълнение на плана по области на въздействие**

За изпълнението на настоящия план са планирани дейности за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете по всяка от областите на въздействие за следващия 4-годишен период. Всички дейности, заедно с техните параметри, участници, периоди на действие и индикатори за отчитане, са планирани така, че да бъдат недвусмислени, измерими, постижими, реалистични и обвързани с време, а също така и да бъдат осъществими в рамките на общия национален, обществен и институционален контекст.

### **ОВ 1: Утвърждаване и поддържане на институционална политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете**

Тази област на въздействие ще формира процесите на официалната политика за структурна интеграция на перспективата за равнопоставеността между жените и мъжете в Община Несебър.

№	Мерки/дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
1.1	Формиране на Екип за равнопоставеност /ЕР/, провеждащ политиката на този план в Община Несебър	Ръководство – висше ниво	2023	Формиран Екип за равнопоставеност
1.2	Провеждане на периодични консултации със заинтересованите страни и местната общност по въпроси, свързани с равнопоставеността между жените и мъжете и дейностите от ПР	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво Вътрешни подкрепящи и активни заинтересовани страни Външни заинтересовани страни	постоянно	Извършени консултации със заинтересованите страни и местната общност - брой участници
1.3	Допълване/променяне на някои общински нормативни документи, които имат отношение към равните права на жени и мъже	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2023 - 2025	Брой ревизирани нормативни документи
1.4	Осигуряване на осведомеността на ръководството и служителите за важни резултати от мониторинга на индикаторите за равнопоставеност	ЕР	постоянно	Проведени инициативи за осведоменост относно данните от мониторинга - Брой участници
1.5	Стимулиране на по-добър баланс между жените и мъжете в общинската администрация	ЕР Ръководство – средно ниво Управление на човешките ресурси	постоянно	Организиран инициативи за стимулиране Обхванати различни области с нарушен баланс Брой участници
1.6	Набиране и популяризиране на добри практики на европейски местни самоуправления, свързани с равнопоставеността и Плана	ЕР Международно сътрудничество	2023 - 2026	Набор от добри практики Организиран инициативи за популяризиране Брой участници

## ОВ 2: Формиране на капацитет в Община Несебър по отношение устойчивост на политиката за равнопоставеност между жените и мъжете

Резултатите от проведените проучвания и анализът на количествени данни за административния състав очертават необходимостта от изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността сред общността на Община Несебър. Резултатите от анкетите, свързани с равнопоставеността в административните среди, показват, че над 64% от служителите в Община Несебър никога преди не са обръщали внимание на темата, а масовото становище сред служителите и ръководния състав е, че разпознават трудно определени форми на неравенства и пристрастия, основани на пола. Като положителен факт се отчита масовото участие на жени на средни ръководни длъжности.

Нужно е засилване на експертизата в областта на равнопоставеността сред общността на Община Несебър.

№	Мерки/действия	Участници	Времева рамка	Индикатори
2.1	Изграждане на чувствителност	ЕР	2023 - 2027	Организираны инициативи за изграждане на капацитет Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници
2.2	Проучване и повишаване на осведомеността на административния състав за възможностите, подкрепящи кариерното/професионалното развитие	ЕР Управление на човешките ресурси	2023 - 2026	Проучена осведоменост относно възможностите за кариерно подпомагане Организираны инициативи за повишаване на осведомеността относно възможностите за кариерно подпомагане Брой участници
2.3	Осъществяване и комуникиране на по-задълбочен анализ върху равното третиране на жените и мъжете сред служителите и гражданите	ЕР Управление на човешките ресурси ЕНПП	2023 - 2025	Извършен анализ върху равното третиране, независимо от пола Разпространен анализ на равното третиране на жените и мъжете Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници

**ОВ 3: Провеждане на устойчива политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете при изпълнение на служебните задължения от работещите в Община Несебър**

Община Несебър осигурява равни възможности за достъп до административни услуги/ работа за жените и мъжете, основано на националното законодателство и вътрешната нормативна уредба. Поради тази причина работещите и гражданите не възприемат въпросите на равнопоставеността като институционален проблем.

№	Мерки/дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
1.1	Набиране и популяризиране на подходящи професионални ролеви модели от гледна точка на равнопоставеността (ръководители от високо ниво; лица, отговорни за взимане на решения и др.)	ЕР Вътрешни активни заинтересовани лица	2025	Набор от професионални ролеви модели Организиран инициатива за популяризиране Брой участници/Мащаб на целевата група
1.2	Проучване, комуникиране и стимулиране на баланса между жените и мъжете при участие в Европейски/международни проекти	ЕР Ръководство – висше ниво ЕНПП	2023 - 2026	Проучен баланс по пол при участие в международни проекти Комуникиран баланс по пол при участие в международни проекти Организиран инициатива за стимулиране Обхванати различни видове проекти Брой участници/Мащаб на целевата група
1.3	Въвеждане, обогатяване и стимулиране на аспекти на равнопоставеността в обучението	Ръководител ЕР Човешки ресурси	2023 - 2027	Въведени/ обогатени аспекти на равнопоставеността в обучението Организиран инициатива за

				стимулиране Обхванати различни видове въпроси/дисциплини/теми/дейности Брой участници/Мащаб на целевата група
--	--	--	--	---

Координатор по изпълнението на Плана е Секретаря на Община Несебър.

