



ПЛАН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ПРЕЗ 2024 – 2030 г.

Сдружение „Бюро за интеграция и социални иновации“

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Равенството между половете е основно право, обща ценност на Европейския съюз и необходимо условие за постигане на целите на Съюза за растеж, заетост и социално сближаване. България е страна с традиции в насърчаването на равенството между половете. Членството на страната в ЕС активизира усилията за надграждане на националното законодателство в тази област и политиката за равнопоставеност на половете.

В областта на равнопоставеността на половете усилията са насочени към осигуряване на условия за равенство във всички области на обществения живот, превенция и защита от дискриминация.

При разработването на Плана за насърчаване на равнопоставеността на половете в сдружение „Бюро за интеграция и социални иновации“ (БИСИ) с времеви хоризонт 2024 - 2030 г. е направен преглед на изпълнението на целите, приоритетите и резултатите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2016 - 2020 г., европейските, националните и местните приоритети и мерки в краткосрочен и дългосрочен план в областта на равнопоставеността на половете. Принципът за равнопоставеност на половете е неотделима част от националното законодателство (Закон за защита срещу дискриминация, 20.05.2011г.; Закон за насърчаване на заетостта - чл.2) и от правилника за работа и управление на БИСИ.

На тази основа е възприет подход на синхронизиране на националните и местните приоритети с европейските за новия период.

2. ЦЕЛ И ОБХВАТ НА ПЛАНА

Сдружение „Бюро за интеграция и социални иновации“ е организация с идеална цел и с обществено полезна дейност. В тази връзка водеща визия в този план е постигането на реална обществена промяна чрез законодателни мерки и укрепване на институционалните механизми за утвърждаване на равнопоставеността на половете и равното третиране, съчетани със специални насърчителни мерки. Равенството на възможностите ще се постигне и чрез повишаване на обществената



чувствителност и нетърпимост към проявите на неравно третиране и дискриминация на основата на пола, както и към неблагоприятното, стереотипно и унижително представяне в обществения живот.

Политиката на БИСИ е насочена към насърчаване на равнопоставеността на половете, за основа на която служат създадените законови гаранции за недопускане на дискриминация по признак пол при заемането на позиции, изискващи еднакъв по сложност и отговорност труд, при едно и също равнище на образование и професионална квалификация. Основната цел на Плана за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2024 - 2030 г. е създаването на гаранции за равно третиране, равен достъп до ресурсите на организацията и равно участие при взимането на решения в БИСИ с оглед успешната им личностна и социална реализация и принос към стимулиране равнопоставеността на половете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.

С разработването, приемането и прилагането на Плана на дейности за осигуряване на равнопоставеността на половете, БИСИ поставя акцент върху равенството и многообразието. Нашата цел е да популяризираме устойчива гражданска култура, която е чувствителна към проблемите на пола и многообразието. Настоящият план включва действия в следните области за:

- Осигуряване на равенство между половете при набиране на кандидати и кариерното израстване – равна степен на икономическа независимост;
- Управление на многообразието - баланс в управлението и вземането на решения, премахване на стереотипите, основани на пола, и противодействие на множествената дискриминация;
- Балансиране на ангажиментите в работата и семейството - баланс между професионалния и личния живот;
- Популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на половете;
- Включване на измеренията на пола в изследователската дейност на БИСИ.



3. ОСНОВЕН ПОДХОД ПРИ ПРИЛАГАНЕ НА ПЛАНА

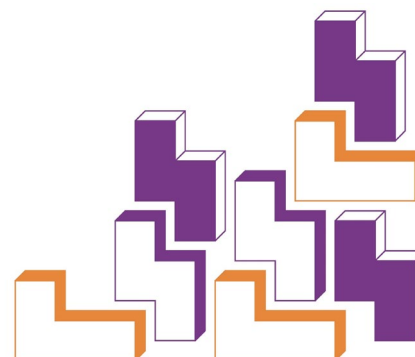
- 3.1. Идентифициране на всякакви форми на пристрастност към пола чрез оценки на въздействието, процедури и практики - Систематично събиране на данни, обективен анализ на база на данните за равнопоставеността на половете и предприемане на действия в адресираните области – равнопоставеност при набиране на кандидати и кариерно развитие, баланс в управлението и вземането на решения, баланс между професионалния и личния живот, както и популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на половете.
- 3.2. Идентифициране и след това прилагане на мерки за коригиране на всякакво пристрастие (несправедливо третиране поради стереотипни предположения относно пола).
- 3.3. Определяне на цели и проследяване на напредъка на прилаганите мерки чрез подходящи показатели, вкл. и чрез използване на методологията и инструментите на дизайн семинара, вътрешни обучения на екипа.
- 3.4. Съгласуване на политиките за равнопоставеност на половете с политиките за защита на личните данни, управление на риска, и защита на детето на БИСИ.



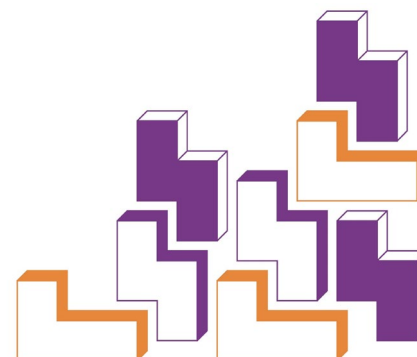
4. ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО – ИНСТРУМЕНТ ЗА РАЗВИТИЕ

4.1. Осигуряване на равенство между половете при набиране на кандидати и кариерното израстване - равна степен на икономическа независимост

МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРНИК	СРОКОВЕ	ИНДИКАТОР
Гарантиране на равни възможности чрез прилагане принципа на равнопоставеност на половете, при подбор на служители и израстване в кариерата.	Изпълнителният директор	Постоянен	Брой обявени конкурси, наети служители, стажанти, повишения, равен достъп до възможности за кандидатстване за работа и за издигане в кариерата, прозрачни конкурси.
Системен преглед и анализ на изпълнението на Плана.	Изпълнителен директор	Постоянен	Актуализиране на документа и неговото адаптиране, съобразно данните от анализа и актуалната ситуация.
Осигуряване на равен достъп до всички социални стимули, които предоставя БИСИ, като: дейности, свързани със здравословното състояние; допълнително материално стимулиране, карти за градски транспорт.	Изпълнителен директор	Постоянен	Бр. социални стимули за всеки служител



Насърчаване на равнопоставеността на половете чрез използване на различни образователни форми: беседа, лекции, дискусии, тематични дни, кампании.	Всички служители	Постоянен	Брой проведени образователни форми: беседи, лекции, дискусии, тематични дни, кампании.
Участия в консорциуми, партньорства по финансиращи програми (национални и международни), които зачитат и уважават равнопоставеността на половете.	Изпълнителен директор	Постоянен	Брой установени партньорства
Прилагане на принципа за равнопоставеност на половете по отношение професионалното обучение.	Всички	Постоянен за всяка година	Брой организиране обучения, брой служители, участващи в обучения
Прилагане на принципа за равнопоставеност на половете при вземане на решения в структурата на БИСИ.	Изпълнителен директор	Постоянен	Осигуряване на възможности за равнопоставено участие в дейността на БИСИ.



4.2. Управление на многообразието - баланс в управлението и вземането на решения, премахване на стереотипите, основани на пола, и противодействие на множествената дискриминация

МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРНИК	СРОКОВЕ	ИНДИКАТОР
Осигуряване на подходяща подкрепа на политиките и практиките за равнопоставеност на половете.	УС на БИСИ	Постоянен	Бр. подкрепени инициативи, дискусии, планове, стимули.
Насърчаване развитието на иновативни институционални практики за равенство на половете.	Изпълнителен директор и УС на БИСИ	Постоянен	Бр. създадени иновативни практики.

4.3. Балансиране на ангажиментите в работата и семейството - баланс между професионалния и личния живот.

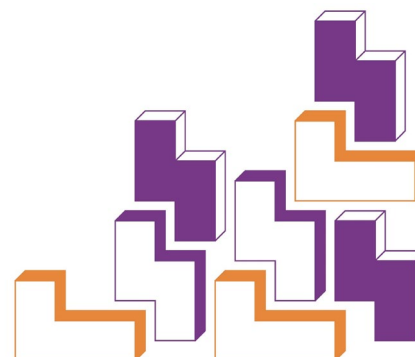
МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРНИК	СРОКОВЕ	ИНДИКАТОР
Осигуряване на гъвкаво работно време, вкл. и работа от разстояние.	Изпълнителен директор и УС на БИСИ	Постоянен, като се актуализират на годишна база	Бр. осигурени възможности за гъвкаво работно време и работа от разстояние на служител.



Право на „откъсване“ – не отговаряне на служебни комуникации във време извън работното.	Изпълнителен директор и УС на БИСИ	Постоянен, като се актуализират	Включване в инструкциите при постъпване на работа и атестациите.
Събиране на информация и добри практики от България и чужбина за балансиране на личния и професионалния живот, както и тяхното разпространение сред служителите в БИСИ, партньори, социални мрежи.	Всички служители	Постоянен	Събрани и разпространени добри практики.

4.4. Популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на полове.

МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРНИК	СРОКОВЕ	ИНДИКАТОР
Популяризиране на материали (доклади, оценки, анализи и др.) и добри практики в областта на равнопоставеността на половете чрез информационен сайт на организацията и социалните мрежи.	Всички служители	Постоянен	Бр. популяризирани материали.



Включване на добри практики, примери и актуална информация (когато е възможно) в програмите на обучения, конференции и дискусии, които организира БИСИ.	Изпълнителен директор	Постоянен	Бр. включени теми и материали.
---	-----------------------	-----------	--------------------------------

4.5. Включване на измеренията на пола в изследователската дейност на APC.

МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ОТГОВОРНИК	СРОКОВЕ	ИНДИКАТОР
Събиране и анализиране на данни по (самоопределен) пол за целеви групи по дейности на БИСИ.	Изпълнителен директор	Постоянен, с включен анализ в годишния доклад на БИСИ	Годишен анализ с данни
Насърчаване на партньорски организации на БИСИ в различни местни, национални, европейски инициативи да следват правила за равнопоставеност на половете и многообразие, вкл. чрез приемане на институционални планове.	Изпълнителен директор	Постоянен, с включен анализ в годишния доклад на БИСИ	Годишен анализ с данни

