



ОБЩИНА СЕВЛИЕВО

УТВЪРЖДАВАМ:

Д-Р ИВАН ИВАНОВ
КМЕТ НА ОБЩИНА СЕВЛИЕВО



ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ В ОБЩИНА СЕВЛИЕВО 2023-2029 г.

1. Въведение.

Българската конституция приема равни права по биологичен пол жена и мъж. В чл. 42 от Конституцията се регламентира абсолютното равенство между мъжа и жената, по принцип в брака, но и като цяло. На следващо място Конституцията предвижда в чл.43 специална закрила за жената майка.

Равенството между половете е основна ценност на ЕС, основно право и ключов принцип на Европейския стълб на социалните права. То е отражение на това кои сме ние. То е и съществено условие за иновативна, конкурентноспособна и процъфтяваща европейска икономика. В бизнеса, политиката и обществото като цяло можем да разгърнем пълния си потенциал само ако използваме целия си талант и многообразие. Равенството между половете води до повече работни места и по-висока производителност – потенциал, който трябваше да бъде реализиран в хода на нашето адаптиране към зеления и цифровия преход и работа за преодоляване на демографските предизвикателства.

Настоящият план очертава политиката на община Севлиево по въпросите на равенството между половете и определя целите на политиката, задачите, конкретните мерки и ключовите действия, които общината реализира.

Той има за цел да се постигне равенство, в което насилието и дискриминацията, основани на пола, както и структурното неравенство между жените и мъжете да останат в миналото, а жените и мъжете, момичетата и момчетата, са равнопоставени и свободни да следват избрания от тях жизнен път, имат равни възможности да преуспяват и където могат, на равни начала, да участват и да ръководят нашето европейско общество.

Планът за равенство на половете на Община Севлиево е резултат от анализ на нормативни документи на международно, европейско, национално и институционално ниво, израз на ценностите на



местната общност и политиките на общината, свързани с основните човешки права. Той е съобразен с ключовите стратегически документи на Европейския съюз и Организацията на обединените нации, имащи отношение към равнопоставеността на половете в държавната администрация, с последните изменения в политиките на Европейската комисия в областта, както и рамковите директиви и национални стратегически и нормативни документи, касаещи равнопоставеността на половете.

Изпълнението на настоящия план допринася за постигане на ПРИОРИТЕТ 4 от Плана за интегрирано развитие на Община Севлиево за периода 2021 – 2027 г.: Развитие на човешките ресурси, подобряване на социалната среда, осигуряване на достъп до качествени услуги.

2. Цели.

Общата цел на настоящия план е да гарантира равно третиране и равно отношение, което да гарантира за всички равни възможности 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:

- *Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете;*
- *Преодоляване на неравенството между половете на пазара на труда (вкл. при подбора на персонал и кариерно развитие) и подобряване на равновесието между професионалния и личния живот на служителите;*
- *Премахване на насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз;*

3. Обхват на плана.

Планът е разработен с шест годишна перспектива и обхваща основни дейности, осигуряващи равенство на жените и мъжете, в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво.

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

4. Ресурсите за планиране, финансиране, изпълнение и мониторинг.

Финансирането на дейностите е в рамките на наличните средства за изпълнение на основните приоритети на общината.

Планирането и мониторингът на изпълнението се основават на ежегодно събирани, анализирани и докладвани базови данни. 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, семейно

положение или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Тези данни служат за 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/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните)“.

5. Партньорства за постигане на равенство между половете.

С оглед постигане на равенство между половете в Община Севлиево ще бъде насърчавано взаимодействие между местните институции, гражданските организации и формалните и неформални сдружения, 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 са равни и свободни да развият своя пълен потенциал и чрез него да допринасят за благосъстоянието на солидарната, подкрепяща се и увеличаваща благосъстоянието си общност на гражданите на Община Севлиево.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: Баланс в администрацията на Община Севлиево между половете при лидерството и вземането на решения.

Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на възможностите и отчитане гледните точки на всички. Участието на ръководни позиции влияе и върху преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете.

Държавните институции, в това число и Община Севлиево, прилагат еднакъв подход към мъжете и жените, т. е. спазва се принципа на равнопоставеност, като при избор на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

Общо заетите щатни бройки в Община Севлиево през 2023 г. са 129 от тях 91 жени и 38 мъже или отнесено в проценти 70, 54% жени и 29,46 % мъже.

През 2023 г. общинската администрация наброява 137 щатни бройки, от които ръководните длъжности са 11 бр. от тях. – 8 бр. са заети от жени и 2 бр. от мъже и една е незаета.

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

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, обществото и цялостното развитие на страната. С цел гарантиране на равните възможности и достъп до пазара на труда и реализацията на мъжете и жените, Община Севлиево не прави разлика по признак „пол“ между работещите.

На всички работници и служители в Община Севлиево се осигурява равно заплащане за равностоеен труд;

В изпълнение на действащото законодателство е предоставена специална закрила на определени категории работещи жени (лица с увреждания, бременни, майки с малки деца).

Осигурен е равен достъп на заетите лица /жени и мъже/ до обучения за повишаване на професионалната квалификация и ключови компетентности;

Провеждат се обучения, съобразно специфичните потребности и перспективи за развитие на жените и мъжете.

Предоставя се възможност на жените да се развиват професионално, да израстват кариерно и да бъдат икономически независими. Икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между двата пола.

Правото на равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд е залегнал в действащото законодателство в Република България. То се гарантира и от наличието на правни средства за защита в случай на неговото нарушение. Принципът на равнопоставеност на осигурените лица, уреден в Кодекса за социално осигуряване, е един от основните принципи в общественото осигуряване. Като работодател, Община Севлиево спазва неизменно този принцип и по отношение на признака пол не са налице различия в заплащането.

1. Заплащането на труда на заетите лица по програми и проекти се осъществява съгласно договорите за реализиране/финансиране на същите при еднаква база за всички заети /мъже/ и/или жени на една и съща длъжност – фиксирано месечно възнаграждение или единна часова ставка за реално отработен час.

2. В делегираните от държавата дейности също не са налице различия в заплащането, дължащи се на признака пол.

3. Няма разлики в заплащането на работници и служители, назначени в общинска администрация Севлиево, които да са продиктувани от пола на лицата.

Възнагражденията за положения труд на лицата по т.2 и т.3 се определя съобразно заемано място в длъжностната йерархия, професионалните отговорности, образование, опит, ключови компетентности, като при формирането им се спазват действащите нормативни уредби за заплащане на труда.

Чрез прилагането на равно заплащане за равен труд Община Севлиево осигурява предпоставка за равнопоставено участие на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост на всеки един зает при нея, независимо от неговата полова принадлежност.

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

Инструментите, които организациите най-често използват, за да създадат условия на служителите да поддържат баланс между професионалния и личния си живот, са насочени към представяне на възможност за гъвкави форми на работа и организация на работното време, както и някои нестандартни форми на заетост (временна работа, заместване или споделяне на работата и др.), различни видове отпуски, надбавки и освобождаване от трудови задължения, предоставени на служителите

поради необходимостта от изпълнение на семейни задължения; предоставяне на финансови и нефинансови бонуси на служителите и пр., за да балансират работата и останалите си отговорности.

Променящите се демографски характеристики на работната сила в резултат от намаляването на раждаемостта и увеличаващата се продължителност на живота, поставят на *фокус върху активното стареене и оптимизирането на възможностите за хората от всички възрасти да работят при качествени, продуктивни и здравословни условия*. Това означава въвеждане на ефективни подходи за управление на човешките ресурси, насочени към осигуряване на продуктивна работна среда, съобразена със специфичните възрастови потребности на различните поколения, насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа.

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

Община Севлиево работи активно с Дирекция „Социално подпомагане“ – Габрово и Районно управление на МВР – Габрово, Районно управление - Севлиево, по превенция на насилието над жени и подпомагане на жени в риск.

Работата на трите институции се изразява в:

- комплексни мерки по превенция и противодействие на всички форми на домашно насилие, насилие основано на пола, насилие на работното място и др.;
- наказателно преследване на извършителите, работа с извършителите на насилие;
- социална защита и предоставяне на специализирани услуги на жертвите от насилие;
- законова и институционална подкрепа за реинтеграция на лицата, пострадали от насилие и жертвите на трафик на хора;
- обучение квалификация на ангажираните с проблема професионалисти от различни области;
- събиране на данни и повишаване на информацията и чувствителността на обществото и институциите.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: Осъзнаване и преодоляване на стереотипите, свързани с пола.

Стереотипите по пол засягат всички сфери на обществото и оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете. Насилието спрямо жените, разликите в заплащането, избора на определено образование и професия или на ролята на домакиня, участието на ръководни позиции и във вземането на решения, често са свързани със стереотипите по пол.

За борбата със стереотипите по пол допринасят положителните резултати от мерки за засилване на равнопоставеността на жените и мъжете в различните области на обществения живот.

Равнопоставеността на жените и мъжете следва да бъде утвърждавана и да присъства осезаемо в обществения живот за развитието на силна, социална и справедлива държава. Осигуряването на равни възможности на жените и на мъжете в различните сфери на обществения живот ще доведе не само до повече справедливост в обществото, но и до ръст на икономиката. През следващите години усилията на Община Севлиево в тази насока ще бъдат продължени, съгласувани и укрепени.

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

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: Баланс в администрацията на Община Севлиево между половете при лидерството и вземането на решения.				
Цел	Мярка/Дейност	Срокове/Индикатори	Ресурси/Средства	Отговорник
Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете.	Определяне на отговорни длъжностни лица по изпълнението и отчитането на плана.	Срок: 2023 г. Индикатор: Определени отговорни длъжностни лица.	Бюджет на Община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево, директори на дирекции.
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 Севлиево	Срок: постоянен Индикатори: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни.	Бюджет на община Севлиево	Служители: „Човешки ресурси“
Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на Община Севлиево	Насърчаване на представителите на по-слабо застъпвания в съответното направление пол да се кандидатират при възможност. При равни други условия и качества на кандидатите, назначаване на кандидат от по-слабо представеният в съответното направление пол.	Срок: постоянен Индикатори: Брой назначени лица.	Бюджет на община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево, директори на дирекции

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2: Равенство между мъжете и жените при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите				
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: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни;	Бюджет на община Севлиево	Служители: „Човешки ресурси“
Постигане и поддържане на ра-	Информирание за начина на подаване на жалби при	Срок: постоянен	Бюджет на община	Служители: „Човешки ре-

венство при набирането на човешки ресурси	дискриминация, основана на пола.	Индикатори: Брой информирани граждани; Брой подадени и обработени жалби	Севлиево	сурси“
Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможност за кариерно развитие	Информирани за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола.	Срок: постоянен Индикатори: Брой информирани граждани; Брой подадени и обработени жалби	Бюджет на община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево, директори на дирекции

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура

Идентифициран е 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. Участие в анкетно проучване на Община Севлиево за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Срок: постоянен Индикатори: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни; Брой служители по пол, които кандидатстват/вземат родителски отпуск, продължителност на отпуската; Брой дни на отсъствие от работа на жени и мъже и според мотива за отсъствие. Проведени анкетни проучвания; Брой участници в проучванията.	Бюджет на община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево, директори на дирекции
--	---	---	---------------------------	---

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

Оценка на средата и идентифициране на нуждите	Анкетно проучване сред служителите на общината за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове	Срок: постоянен Индикатори: Проведено анкетно проучване; Брой подадени сигнали, свързани с неравно третиране и дискриминация по полов признак.	Бюджет на община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево
Оптимизиране на механизмите за контрол	Информирани на служителите на Община Севлиево за необходимостта и ангажмента	Срок: постоянен Индикатори: Брой информирани служители	Бюджет на община Севлиево	Ръководство на Община Севлиево

	<p>им за изготвяне на протокол за докладване към ръководителите на направления в общината при наличието на случаи на дискриминация и насилие, основано на пола.</p> <p>Информирание на служителите на община Севлиево за изменения на Етичния кодекс.</p>	<p>тели; Брой протоколи за докладване и контролни проверки.</p>		
--	---	---	--	--

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: Осъзнаване и преодоляване на стереотипите, свързани с пола и развитие на организационна култура, чувствителна към различни полови идентичности

<p>Развитие на организационна и институционална култура на отвореност, диалог, толерантност, чувствителност и разбиране към различни полови идентичности</p>	<p>Действия за развитие на солидарна общност в институцията, които гарантират, че целият персонал се чувства уважаван, ценени добри дошъл на работа, мерки за превенция на рисковете 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 многообразието.</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатори: Проведено анкетно проучване – дял на анкетиранияте, които споделят, че изпитват висока степен на принадлежност към институцията; Брой служители и граждани, осведомени за Плана за равенството на половете в Община Севлиево; Брой и степен на участие на жени и мъже в обученията, вкл. посветени на насърчаване на равенство между половете.</p>	<p>Бюджет на община Севлиево</p>	<p>Ръководство на Община Севлиево</p>
--	---	--	----------------------------------	---------------------------------------