

План за равнопоставеност между жените и мъжете в Сдружение „Черноморска мрежа на неправителствените организации“ (2021 – 2027)

Увод

Планът за равнопоставеност на половете на Сдружение „Черноморска мрежа на неправителствените организации“ (ЧМНО) е стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите и конкретните мерки, които ЧМНО ще реализира, за да продължи да насърчава равнопоставеността между жените и мъжете.

Планът представлява естествено продължение на набелязаните мерки за равнопоставеност на половете във Вътрешните правила за извършване на общественополезна дейност на ЧМНО и стремежа към институционализация на равното третиране на жените и мъжете, като го надгражда чрез мерки за насърчаване на равенството в четири приоритетни области, насочени към осигуряването на:

- институционални промени с цел осигуряване равнопоставеност на мъжете и жените;
- равенство между мъжете и жените при набирането на човешки ресурси, осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите и развиването на лидерския потенциал;
- баланс между професионалния и личния живот като част от организационната култура; и
- интегриране на темата за пола в дейности, изследвания и международни проекти.

С настоящия план ЧМНО заявява своята ангажираност и решителност за стриктно съблюдаване в дейността си на принципа на равнопоставеност между половете и антидискриминация по признак пол. Планът е в пряко съответствие с директивите и инициативите на Европейския съюз (ЕС) относно насърчаването на институционалните промени чрез прилагане на редица инструменти, включително разработване на Планове за насърчаване на равнопоставеност между половете в научноизследователските организации с цел постигане на дългосрочни позитивни ефекти в съответствие с принципите на балансираната представителност на жените и мъжете и зачитане на принципа на равенството между жените и мъжете в европейското научноизследователско пространство:

- Стратегия на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2020–2025 г.
- Европейска харта за изследователите.
- Кодекс за поведение при подбор на изследователи.
- Насоки на генерална дирекция „Изследвания и иновации“ на Европейската комисия за разработване на планове за равенство между половете във връзка с програма „Хоризонт Европа“.
- Резолюция на Европейския парламент от 9 юни 2021 г. относно измерението на равенството между половете в политиката на сближаване (2020/2040 INI)

Цели

Осъзнавайки своята роля в описаните по-горе процеси, Сдружението заявява ангажираността си и си поставя като основна цел постигането на равнопоставеност между половете, съгласно Конституцията на Република България, в рамките на своята организация чрез създаване на подходящи условия и осигуряване на нужните ресурси за прокарване на последователна политика в тази насока.

При осъществяването ѝ Сдружението и неговите членове поемат ангажимента да спазват принципите на предоставяне на равни възможности за равно третиране на мъжете и жените, равен достъп до всички ресурси в организацията и преодоляване на стереотипите, основани на пола.

В съответствие с основните цели за равенство между половете, очертани от Европейската комисия, планът си поставя за цели по-конкретно:

- Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете.
- Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между мъжете и жените.
- Включване на принципите на равнопоставеност на половете във всички етапи на подбора на персонал и кариерно развитие.
- Подкрепа за разгръщането на лидерския потенциал на жените и мъжете.
- Интегриране на институционални действия за осигуряване на баланса между професионалния и личния живот.
- Осигуряване на възможности за подобряване на капацитета на персонала за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот.
- Достигане на качество при изследванията/разработването и изпълнението на проекти чрез интегриране на темата за пола.
- Включване на анализа на пола във всички фази на разработването и изпълнението на проекти.

Дейности

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

Планът е разработен с четиригодишна перспектива, като в края на всеки две години подлежи на актуализация при спазване на законово уредените изисквания и процедури.

Планирането и мониторингът на изпълнението се основават на доказателства, включително на ежегодно събирани, анализирани и докладвани базови данни за разпределението на персонала на ЧМНО и по пол. 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, сексуална ориентация, семейно положение или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Тези данни захранват 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)“.

Настоящият план обхваща четири основни области на мониторинг и въздействие, всяка от които включва конкретни дейности за осигуряване равнопоставеността между мъжете и жените в ЧМНО и индикатори за измерване на напредъка. Те са представени в следните таблици.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

Приоритетна област на интервенция 1. Институционални промени с цел осигуряване равнопоставеност между жените и мъжете

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/Индикатори	Отговорник
Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	Срок: ежегодно Индикатори: Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	УС/Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / комисия / експертна група
	Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител (и), във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложи в настоящия План	Срок: ежегодно Индикатори: Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	
Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете	Насърчаване на представителите на по-слабо застъпени в съответното направление пол да се кандидатира при възможност за управителните органи и изпълнителни длъжности	Срок: ежегодно Примерните индикатори включват: Брой проведени мотивационни дейности/кампании	УС/Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / комисия / експертна група
	Преглед на всички проекти на документи, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете	Срок: ежегодно Индикатори: Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	

Приоритетна област на интервенция 2. Равенство между мъжете и жените при набирането на човешки ресурси, осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите и развиването на лидерския потенциал

Общата численост в екипа на ЧМНО варира между 6 и 3 броя заети, с временна заетост според особеностите на проектите, като преобладават жените. Ръководители на проекти са както жени, така и мъже. Ръководни позиции в Сдружението се заемат от жени. Управителния съвет се състои от 3 жени и 3 мъже, Сдружението се представлява от 1 мъж и 1 жена, съответно Председател и член на УС от държавата по месторегистрация. Общото събрание се състои от 7 жени и 5 мъже. При услуги, наеманите с граждански договор, са разпределени в равно процентно съотношение.

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/Индикатори	Отговорник
Включване на принципите на равнопоставеност на мъжете и жените във всички етапи на подбора на персонал и кариерно развитие	Систематичен мониторинг на процеса на подбор на персонал и кариерно развитие чрез анализ на дезагрегирани по пол данни и предприемане на действия за елиминиране на неравенството между жените и мъжете.	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни	Управителен съвет, Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация
	Развиване на система за мониторинг на кариерното развитие и идентифициране на мерки за кариерно развитие на жените и мъжете.	Срок: ежегоден Примерните индикатори включват: Мониторинг и обсъждане на плановете за кариерно развитие и напредък; идентифициране на пречките пред кариерното развитие и напредък на жените	Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация
Подкрепа за разгръщането на лидерския потенциал на мъжете и жените	Подобряване на лидерските умения и капацитет на мъжете и жените	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: образователни програми/обучения/семинари за повишаване на лидерските умения; подобряване на преговорните и мениджърски умения	Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / Екип на ЧМНО
	Овластяване на жените – лидери	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: менторство за новоназначените жени	Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / Екип на ЧМНО

Приоритетна област на интервенция 3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационната култура

Стремежът на ЧМНО е сдружението да се приема като работно място, което се грижи за персонала и подкрепя баланса между професионалния и личния живот. Следните схеми за подкрепа са вече установени добри практики, които се прилагат към персонала, независимо от техния пол: непълна заетост, дистанционна работа, домашен офис, гъвкави схеми на работа според индивидуалните нужди.

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/Индикатори	Отговорник
Интегриране на институционални действия за осигуряване на баланса между професионалния и личния живот	Подобряване на условията за гъвкави схеми на работа, дистанционна работа и непълна заетост	Срок: 2024 г. Примерните индикатори включват: разработване на насоки за гъвкави схеми на работа, дистанционна работа и непълна заетост.	Управителен съвет / Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация
	Идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Срок: ежегодно Примерните индикатори включват: Проведени ежегодни анкетни изследвания; включване на предложенията в следващия План.	
	Намаляване на оувъртайм часовете	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: Постоянен мониторинг на оувъртайма, провеждане на срещи според нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот.	
Осигуряване на възможности за подобряване на капацитета на персонала за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот	Идентифициране на проблеми и решения за по-добър баланс между професионалния и личния живот	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: организиране на срещи и възможност за консултации при необходимост във връзка с баланса между професионалния и личния живот.	Управителен съвет / Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация
	Осигуряване на подкрепа за подобряване на баланса между професионалния и личния живот	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: организиране на срещи и възможност за консултации при необходимост във връзка с баланса между професионалния и личния живот.	

Приоритетна област на интервенция 4. Интегриране на темата за пола в разработки, научните изследвания и международните проекти

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/Индикатори	Отговорник
Достигане на качество при изследванията/разработването и изпълнението на проекти чрез интегриране на темата за пола	Включване на темата за пола в изследвания/проекти	Срок: ежегодно Примерните индикатори включват: брой на международните изследвания / проекти, които засягат темата за пола, мониторинг на изпълнението, поставени целеви стойности за свързани с пола изследвания / проекти / публикации.	Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / екип на ЧМНО
Включване на анализа на пола във всички фази на разработването и изпълнението на проекти	Подобряване на знанията за равнопоставеност на половете при развиване на проектни идеи	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: включване на темата за пола при разработването на проекти	Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация / екип на ЧМНО
	Включване на анализа на пола при изпълнението на проекти	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: включване на темата за пола при изпълнението на проекти, баланс по полов признак в проектните консорциуми и екипи, баланс по полов принцип при проектните дейности и екипи	
Създаване на условия за равнопоставено участие на мъже и жени да участват в изследвания/проекти	Насърчаване на равнопоставеност при участието на мъже и жени в изследвания/проекти	Срок: постоянен Примерните индикатори включват: мониторинг на равните възможности за участие на жени и мъже в изследователски/проектни екипи/събития на всички нива	УС/Член на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация/екип на ЧМНО

Цялостната координация и проследяването на изпълнението на Плана за равнопоставеност между половете са поверени на члена на УС на ЧМНО от държавата по месторегистрация.

Членът на УС на ЧМНО по месторегистрация ще подготви и представя на Управителния съвет на Сдружението ежегоден отчет за изпълнението на Плана в срок до 31 декември на текущата година, който се включва в годишния отчет на дейността на ЧМНО.

Настоящият План е актуализиран и приет от Управителния съвет на Сдружение с нестопанска цел „Черноморска мрежа на неправителствените организации“ на 18 декември 2023 г.