



**Столична община**

Входящ №

СОА22-ВК66-7308-[47]

Регистриран на 10.10.2022

За проверка: <https://sofia.bg/registry-report>



**УТВЪРДИЛ:**

**ЙОРДАНКА ФАНДЪКОВА**

**КМЕТ НА СТОЛИЧНА ОБЩИНА**

## **ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ В СТОЛИЧНА ОБЩИНА (АКТУАЛИЗИРАН)**

### **Въведение**

Настоящият План за равенство на половете в Столична община е основен документ, с който са планирани целите, задачите и конкретните мерки, които общината реализира, в синхрон с останалите направления към нея, за да изпълни заложените задачи.

Планът се базира на един от основните принципи на Столична община, а именно - принципа за осигуряване на равни възможности за кариерно развитие на всички служители, без да се допуска пряка или непряка дискриминация. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за Столична община стремеж към институционализация на равното третиране на половете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равнопоставеността в пет приоритетни области:

- Баланс в администрацията на Столична община между половете при лидерството и вземането на решения;
- Равенство между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите;

- Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура;
- Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.

### **Методология**

Планът на Столична община е резултат от анализ на нормативни документи на международно, европейско, национално и институционално ниво, статистически анализ на съществуващите релевантни агрегирани и десагрегирани по пол данни, и съществуващите механизми. Той е съобразен с ключовите стратегически документи на Европейския съюз (ЕС) и Организацията на обединените нации (ООН), имащи отношение към равнопоставеността на половете в държавната администрация, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и национални стратегически и нормативни документи, касаещи равнопоставеността на половете.

Столична община 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. от общия брой заети щатни бройки в администрацията на Столична община са 1348 служители, от които 1034 жени , и 314 мъже. В процентно съотношение, жените съставляват 68% от общия брой служители към 32% мъже.

Структурата на състава на служителите в Столична община е в следното съотношение:

- По чл. 19 А, вкл. кмет 5 жени и 5 мъже – съотношение 50% на 50%;
- Висши ръководни позиции 22 жени и 18 мъже – съотношение 55% на 45%;
- Ръководни позиции 55 жени и 20 мъже – съотношение 73% на 27 %;
- Експертни позиции 592 жени и 143 мъже – съотношение 81% жени и 19 % мъже;

- Спомагателни и технически позиции 186 жени и 85 мъже – съотношение 69% жени и 31% мъже.
- Други дейности -174 жени и 43 мъже в съотношение 80% жени и 20% мъже.

В двадесет и четирите районни администрации общият брой на заети щатни бройки е 1688 служители. От тях 1242 жени и 446 мъже, в съотношение 74% жени и 26% мъже. Ръководните длъжности в администрациите са заети от общо 287 служители, в т.ч. 160 жени и 127 мъже, в съотношение 56% жени и 44% мъже. Столична община 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.

Столична община създава възможности на служителите да се грижат за семействата си при необходимост. Отчитайки особеностите на дейностите в отделните направления на Столична община, предполагащи алтернатива за работа от разстояние, се практикува плаващо работно време и дистанционна работа за родители с малки деца. 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.

#### **Обхват на плана**

Планът се разработва за срок от шест години - от 2022 г. до 2028 г., и обхваща всички основни дейности, произтичащи от отговорностите на Столична община като работодател, в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равенство на жените и мъжете.

### **Цели на плана и приоритетни области на интервенция**

В Плана за равенство на половете в Столична община са идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото за осигуряване на баланс. На тази основа е формулирана главната цел:

*Подобряване на тенденцията за баланс между жените и мъжете и въвеждане на добри практики за постигане на фактическа равнопоставеност на половете в Столична община.*

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

1. Баланс между половете в администрацията на Столична община при лидерството 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 жените и мъжете в ръководния състав;

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на Столична община.

2. Равенство между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси 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 човешки ресурси;

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.

#### 1. Баланс в администрацията на Столична община между половете при лидерството и вземането на решения

### ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/ Индикатори	Ресурси / 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 годишното отчитане въз основа на посочените индикатори.	Срок за формиране на работна група: края на 2022 г.  Индикатори: Сформирана	Бюджет на Столична община	Ръководство на Столична община, ръководители на направления

		<p>работна/експертна група;</p> <p>Брой проведени работни срещи/заседания;</p> <p>Брой подготвени годишни отчети, свързани с изпълнението на Плана;</p>		
<p><b>Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав</b></p>	<p>Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и съблюдаване/мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на Столична община, както и при всички конкурси за управленски длъжности.</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Отдел „Човешки ресурси“ и/или Работна/Експертна група</p>
<p><b>Постигане и подържане на баланс в управленските структури на Столична община</b></p>	<p>Насърчаване на представители на по-слабо застъпления в съответното направление пол да се кандидатира при възможност</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатор: брой осведомени лица.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководство на Столична община, ръководители на направления</p>
	<p>При равни други условия и качества на кандидатите, назначаване на кандидата от по-слабо представения в съответното направление пол</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатор: Брой назначени лица;</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководители на направления и директори</p>

	Участие в обучения за лидерство, организирани от Столична община	Срок: постоянен Индикатори: Брой организирани и проведени обучения; Брой участници;	Бюджет на Столична община, свързани проекти	Ръководство на Столична община
	Участие в организирани от Столична община обучения и семинари за насърчаване на стремежа към баланс между половете и изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на предрасъдъците и несъзнателните пристрастия, свързани с пола, за персонала и лицата, вземащи решения.	Срок: постоянен Индикатори: Брой организирани и проведени обучения (минимум 1 обучение годишно); Брой участници;	Бюджет на Столична община, свързани проекти	Ръководство на Столична община

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

Цел	Мярка/Дейност	Срокове / Индикатори	Ресурси и средства	Отговорник
<p><b>Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие</b></p>	<p>Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и периодично проследяване/мониторинг на съотношението между мъже и жени на административни позиции</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ, въз основа на събраните данни.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Отдел „Човешки ресурси“ и/или Работна/Експертна група</p>
	<p>Провеждане на изследвания/анкетни проучвания за идентифициране на слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващите възможности и процедури за кариерно развитие</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатори: Брой проведени изследвания/анкетни проучвания (1 бр. годишно); Брой участници.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководители на направления и Отдел „Човешки ресурси“</p>



<p><b>Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси</b></p>	<p>Участия в обучения за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола, за всички служители на ръководни позиции, от които зависят подборът и назначаването на кадри</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Индикатори: Брой проведени обучения; Брой участници.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководители на направления/директори на дирекции</p>
<p><b>Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие</b></p>	<p>Информирание за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (до ръководителите на направления за формуляр, мейл адрес и др.)</p>	<p>Срок: постоянен</p> <p>Проведени информационни кампании и кампании и/или еквивалент; Брой информирани участници; Брой подадени и обработени жалби.</p>	<p>Бюджет на Столична община, външно финансиране</p>	<p>Ръководство на Столична община</p>
	<p>Регулярни информационни кампании за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола</p>	<p>Срок: постоянен.</p> <p>Индикатори: Проведени информационни</p>	<p>Бюджет на Столична община, външно финансиране</p>	<p>Ръководство на Столична община</p>

		и кампании; Брой информирани участници.		
--	--	--	--	--

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

Цел	Мярка/Дейност	Срокове / Индикатори	Ресурси / средства	Отговорник
<p><b>Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот</b></p>	<p>Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени в отпуск за гледане на деца</p>	<p>Срок: постоянен Индикатори: изготвена база данни; извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни; брой мъже/жени ползващи отпуск за гледане на деца.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководство на Столична община Отдел „Човешки ресурси“ и/или Работна/Експертна група</p>
	<p>Участие в анкетно изследване на Столична община за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот</p>	<p>Срок: 2023-2025 Индикатор: Проведени анкетни изследвания; Брой участници.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководство на Столична община</p>
<p><b>Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите</b></p>	<p>Разпространение на информация относно възможностите за преминаване на служителите на плаващо работно време и/ или на дистанционна работа за определен срок, или за постоянно</p>	<p>Срок: постоянен Индикатори: Брой проведени информационни кампании; Брой участници; Брой възползвали се служители.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководство на Столична община Ръководители на направления на СО</p>
<p><b>Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа</b></p>	<p>Информирани и насърчаване на мъжете в Столична община да ползват отпуск за гледане на дете или за полагане на грижа за членове на семейството си</p>	<p>Срок: постоянен Индикатори: Проведени информационни; брой информирани участници; брой мъже ползващи отпуск за гледане на деца.</p>	<p>Бюджет на Столична община</p>	<p>Ръководство на Столична община Ръководители на направления на СО</p>

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

Цел	Мярка/Дейност	Срокове / Индикатори	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 Столична община	Ръководство на Столична община
Оптимизиране на механизмите за контрол	Информирание на служителите на Столична община 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 пола.	Срок: 2023 Индикатори: Брой информирани служители; Брой протоколи за докладване.	Бюджет на Столична община	Ръководство на Столична община
	Информирание на служителите на Столична община за допълнения на Етичния кодекс на СО	Срок: в случай на допълнение в Етичния кодекс в периода 2022-2028 Индикатор: Брой информирани служители.	Бюджет на Столична община	Ръководство на Столична община
Повишаване на институционалната култура	Участие в организирани от Столична община обучения и семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	Срокове: 2023,2025-2028г. Индикатори: Проведени 4 броя обучения; Брой участници.	Бюджет на Столична община	Ръководство на Столична община