Утвърждавам:
03.01.2024 г. / п /
Директор: Павлина Иванова

ПЛАН

ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

В ПРИРОДОНАУЧЕН МУЗЕЙ ЗА ПЕРИОДА 2024-2026

Въведение

Планът за равнопоставеност между жените и мъжете (Планът или ПР) установява рамка за насърчаването в образователните, научноизследователските, трудовите и социалните взаимоотношения в Природонаучен музей – Черни Осъм /ПНМЧО/.

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“.[1]

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.[2]

Равнопоставеността между жените и мъжете в областта на научните изследвания и иновациите е основен приоритет в политиките, свързани с изграждане на Европейското научноизследователско пространство (ЕНП) от неговото стартиране през 2000 г., който цели да се премахнат бариерите пред наемането, задържането и кариерното развитие на жени изследователи и да се премахнат дисбалансите между половете при вземането на решения. Този приоритет се запазва и в плановете на ЕК за новото ЕНП, основано на върхови постижения. В новото ЕНП[3] ще бъде насочено по-голямо внимание към участието на жените в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) и ще бъде стимулирано предприемачеството.

Планът отразява насоките на Европейския институт за равенство между половете за разработване и изпълнение на такива планове, изложени в специално ръководство, наричано инструмент GEAR[3]. Той е съгласуван с принципите, формулирани в Хартата на европейските учени и Кодекса на поведение за наемане на учени[4], както и изискванията към изследователските организации и институциите за образование, относно тези планове, предвидени в дизайна на новата програма на ЕС за финансиране за научни изследвания и иновации Хоризонт Европа[5].

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

---

[1] https://sdgs.un.org/2030agenda
[2] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg
[3] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide
[4] https://euraxess.ec.europa.eu/
[5] https://www.researchprofessionalnews.com/rr-news-europe-horizon-2020-2020-9-gender-equality-plans-to-be-mandatory-for-horizon-europe

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 ПНМ да предоставя равни възможности за обучение и условия на работа, избягвайки всякаква форма на дискриминация.

Планът включва изпълнение на трите основни цели на ЕНП за равнопоставеността, т.е. премахване на бариерите пред кариерното развитие на жените, справяне с дисбаланса между половете в процесите на вземане на решения и разширяване на отразяването на аспекти, свързани с равнопоставеността в научните изследвания.

1. Цел на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в Природонаучен музей – Черни Осъм

Основната цел на този план е да се постави основа за насърчаване, укрепване, предлагане, осигуряване и запазване на равен достъп за работещите в ПНМ до всички дейности и възможности, независимо от техния пол.

2. Области на въздействие (ОВ)

Настоящият план е изготвен след задълбочен анализ на международните и националните политики относно равнопоставеността, на количествени данни за служителите на ПНМ, разпределени по пол, както и анкети, дискусии, разговори и интервюта с представители на служителите в музея.

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

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

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

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

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 2-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 ПНМ.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
1.1.	Формиране на Екип за равнопоставеност /ЕР/, провеждащ политиката на този план в ПНМ	Ръководство	2024	Формиран Екип за равнопоставеност
1.2.	Провеждане на периодични консултации със заинтересованите страни по въпроси, свързани с равнопоставеността между жените и мъжете и дейностите от ПР	Ръководство Вътрешни подкрепящи и активни заинтересовани страни Външни заинтересовани страни	постоянно	Извършени консултации със заинтересованите страни - брой участници
1.3.	Допълване/променяне на някои вътрешни нормативни документи, които имат отношение към равните права на жени и мъже	Ръководство	2024 - 2025	Брой ревизирани нормативни документи
1.4.	Осигуряване на осведомеността на ръководството и служителите за важни резултати от мониторинга на индикаторите за равнопоставеност		постоянно	Проведени инициативи за осведоменост относно данните от мониторинга Брой участници
1.5.	Стимулиране на по-добър баланс между жените и мъжете в музея	Ръководство	постоянно	Организирани инициативи за стимулиране Обхванати различни области с нарушен баланс Брой участници
1.6.	Набиране и популяризиране на добри практики на европейски институции и	Международно	2024 -2025	Набор от добри практики Организирани инициативи за популяризиране

	изследователски организации, свързани с равнопоставеността и Плана	сътрудничество		Брой участници
1.7.	Анализиране на критериите за назначаване и кариерно развитие на служителите и други официални документи от гледна точка на равнопоставеността	Ръководство	2024-2025	Извършен анализ на институционални документи Брой анализирани документи

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

Резултатите от проведените проучвания и анализът на количествени данни за служителите очертават необходимостта от изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността сред общността на ПНМ. Резултатите от анкетите, свързани с равнопоставеността в музея, показват, че над 46% от служителите в ПНМ никога преди не са обръщали внимание на темата, а масово становище е че, служителите разпознават трудно определени форми на неравенства и пристрастия, основани на пола. Като положителен факт се отчита масовото участие на жени на средни ръководни длъжности, особено в обслужващите звена /над 72%/, както и наличието на такива в средния и висш управленски ешелон.

Нужно е засилване на експертизата в областта на равнопоставеността сред служителите на ПНМ.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
2.1.	Изграждане на чувствителност	Ръководство	2024 - 2026	Организирани инициативи за изграждане на капацитет Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници
2.2.	Проучване и повишаване на осведомеността на служителите за възможностите, подкрепящи кариерното/професионалното развитие	Ръководство	2024-2026	Проучена осведоменост относно възможностите за кариерно подпомагане Организирани 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.	Ръководство	2024-2026	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 в посока равнопоставеност между жените и мъжете при изпълнение на служебните задължения от работещите в ПНМ.

ПНМ осигурява равни възможности за достъп до обучение/ работа за жените и мъжете, основано на националното законодателство и вътрешната нормативна уредба. Поради тази причина работещите в музея не възприемат въпросите на равнопоставеността като институционален проблем.

Фактът, че над 55% от служителите предпочитат директният им ръководител да бъде от същия пол, говори все пак, за наличие на бариери в комуникацията с хора от противоположен пол.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
3.1.	Набиране и популяризиране на подходящи професионални ролеви модели от гледна точка на равнопоставеността (ръководители ; лица, отговорни за взимане на решения; жени/мъже в науката и образованието и др.)	Вътрешни активни заинтересовани лица	2025	Набор от професионални ролеви модели Организирани инициативи за популяризиране Брой участници/Мащаб на целевата група
3.2.	Насърчаване на разбирането за променящите се роли на жените и мъжете в семейния живот и култура на равни семейни отговорности сред служителите и административния персонал	Вътрешни експерти	2025	Организирани инициативи за насърчаване на разбирането на новите семейни роли Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група

3.3.	Провеждане на съвместни инициативи и курсове, свързани с равнопоставеността.	Вътрешни активни заинтересовани лица	2025-2026	Проведени съвместни инициативи и курсове Обхванати различни аспекти на равнопоставеността и дейности от ПР Брой участници/Мащаб на целевата група
3.4.	Проучване, комуникиране и стимулиране на баланса между жените и мъжете при участие в проекти	Ръководство	2025-2026	Проучен баланс по пол при участие в проекти Комуникиран баланс по пол при участие в проекти Организирани инициативи за стимулиране Обхванати различни видове проекти Брой участници/Мащаб на целевата група
3.5.	Въвеждане, обогатяване и стимулиране на аспекти на равнопоставеността при различни дейности.	Ръководител Вътрешни експерти	2025-2026	Въведени/ обогатени аспекти на равнопоставеността в обучението Организирани инициативи за стимулиране Обхванати различни видове въпроси/ дисциплини/теми/дейности Брой участници/Мащаб на целевата група

Координатор по изпълнението на Плана е Директора