

УТВЪРДИЛ:

ИВАЙЛО ПЕТКОВ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА ИНИЦИАТИВА МИСИЯ КЛИМАТ

**ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ
В ИНИЦИАТИВА МИСИЯ КЛИМАТ
за периода 2024 – 2030 г.**

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Съгласно Закона за равнопоставеност на мъжете и жените, обн. ДВ, бр. 33 от 26.04.2016 г., чл. 3 - при осъществяване на правомощията си органите на държавната власт и на местното самоуправление, обществените органи и стопанските субекти предприемат мерки за прилагане принципите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете..

С настоящия документ Инициатива Мисия Климат изразява своята политика, цели и мерки за равенство на половете.

Планът е изготвен в съответствие със следните стратегически документи:

- Дневния ред за устойчиво развитие до 2030 г. на ООН, Цел 5 – Постигане на равенство на половете и овластяване на всички жени и момичета (<https://sdgs.un.org/2030agenda>);
- Стратегията на Европейската комисия (ЕК) за равенство между половете за периода 2020—2025 г. (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamentalrights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg);
- Плана на ЕС за действие относно равенството между половете и овластяването на жените във външната дейност за периода 2021—2025 г. (GAP III);
- Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. (<https://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>). Планът за равенство между половете в Инициатива Мисия Климат е разработен, за да установи параметрите за насърчаване на трудовите и социалните взаимоотношения в асоциацията в условия на равнопоставеност.

Обхватът на настоящия план покрива мандата на настоящето ръководство на асоциацията – 2024-2030 г. и обхваща всички основни дейности, произтичащи от отговорностите на Инициатива Мисия Климат като работодател и в процеса на осъществяване на дейности в общността, в съответствие с нормативните и стратегическите документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равенство на жените и мъжете.

II. ПРИНЦИПИ

Водещите принципи в плана за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат са съобразени с принципите, заложи в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021–2030 г.

В контекста на институционалната политика на Инициатива Мисия Климат, като водещи принципи се определят:

Координация и сътрудничество

Отчитайки всеобхватния характер на темата за равнопоставеността на жените и мъжете, изготвянето, изпълнението и отчитането на Плана за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат е резултат от координираните съвместни усилия и сътрудничеството на всички заинтересовани страни.

Прозрачност

При изготвянето на Плана за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат, съпътстващите документи и отчетните доклади ще се спазва принципа на прозрачност, даващ възможност на всички заинтересовани страни да взимат участие в планирането и мониторинга на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Приемственост и устойчивост във времето

С приемането и изпълнението на Плана за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат се цели осигуряването на дълготраен положителен ефект на провежданата политика по равнопоставеност на жените и мъжете във всички приоритетни области на дейност.

Мониторинг и контрол на изпълнението

Планът за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат ще се изпълнява посредством дейности по приоритетни области за периода от време 2024-2030 г.).

Напредъкът ще бъде представян в доклади, които ще съдържат информация за изпълнението на заложените дейности.

Всички участници в процесите, свързани с политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, могат да доразвиват основните принципи съобразно равнището, на което провеждат своите дейности.

III. АНАЛИЗ НА СЪЩЕСТВУВАЩОТО ПОЛОЖЕНИЕ

Към средата на 2024 г. общият състав на Инициатива Мисия Климат в т.ч. консултативен съвет е 9 души, от които 6 мъже. В процентно съотношение жените съставляват 33.34% от общия брой служители към 66.66 % мъже.

На ръководни позиции са 1 жена и 2 мъже – съотношение 33.34% към 66.66%.

Инициатива Мисия Климат се стреми да поддържа баланс на заетите щатни бройки и съотношение между половете. Отчитайки особеностите на дейностите в отделните направления, които предполагат 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.

IV. ОСНОВНА ЦЕЛ, СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ И МЕРКИ

Основната цел на плана е да служи като инструмент и рамка за осъществяване на равенството на половете на работното място и да позволи интегрирането на равнопоставеността на половете в дейностите на Инициатива Мисия Климат.

Планът за равенство на половете е в съответствие с институционалната политика и социалната отговорност на Инициатива Мисия Климат да предоставя равни възможности и условия на работа, включително при осъществяване на дейността си сред местната общност, избягвайки всякаква форма на дискриминация.

В плана са заложили основните цели за равнопоставеността:

- Постигане на баланс в Инициатива Мисия Климат между половете при лидерството и вземането на решения
- Равенство на половете при набиране на човешки ресурси и осигуряването на възможности за професионално и кариерно развитие на служителите и равнопоставеност на заплащането

- Постигане на баланс между професионалния и личния живот и организационна култура
- Насърчаване на равното участие в дейностите, извършвани от Инициатива Мисия Климат в общността
- Борба с насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз и преодоляване на стереотипите, свързани с пола

Финансирането на мерките по изпълнение на Плана за равнопоставеност между половете в Инициатива Мисия Климат ще се осъществява със собствени средства и външно финансиране по конкретни проекти в тази област или като част от проектни дейности в други области.

Като хоризонтални дейности по всички цели се предвижда провеждането на следните мерки:

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
1. Назначаване на отговорник за равенството на половете	Изпълнителен директор	До 10.2024	Назначен отговорник за равенството на половете
2. Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и наблюдение на съотношението жени/мъже в асоциацията и във връзка с изпълняваните от Инициатива Мисия Климат дейности и проекти	Отговорник за равенството	Текущ	База данни
3. Първоначална оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни по отношение на баланса и равенството на половете	Отговорник за равенството	До 10.2024	Доклад от оценка
4. Изготвяне на годишни доклади за равенство на половете	Отговорник за равенството	Ежегодно, до март месец на годината следваща отчетния период	Годишни доклади

5. Промени и актуализиране на Плана за равнопоставеност	Изпълнителен директор; Отговорник за равенството	Текущ, при необходимост	Актуализиран План за равнопоставеност
6. Окончателна оценка на изпълнението на плана за равенство	Изпълнителен директор; Отговорник за равенството	До 03.2029	Доклад от оценка

По отношение на конкретните специфични цели се предвиждат следните мерки:

Цел 1. Постигане на баланс в Инициатива Мисия Климат между половете при лидерството и вземането на решения

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
1.1. Участие в организирани от Инициатива Мисия Климат и други организации обучения и семинари за ръководни умения и вземане на решения при осигуряване на равно участие	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Веднъж на две години	Мин. 1 обучение годишно

Цел 2. Равенство на половете при набиране на човешки ресурси и осигуряването на възможности за професионално и кариерно развитие на служителите и равнопоставеност на заплащането

<i>Мярка</i>	<i>Отговорник</i>	<i>Срок</i>	<i>Индикатори</i>
2.1. Идентифициране на силни и слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващи възможности	-Отговорник за равенството	Ежегодно	Към Годишен доклад

за кариерно и професионално развитие			
2.2. Идентифициране на нуждите от обучения за професионално развитие на служителите при съблюдаване на възможността за равно участие	-Отговорник за равенството	Текущ	Мин. 1 индивидуално събеседване ежегодно

Цел 3. Постигане на баланс между професионалния и личния живот и организационна култура

Мярка	Отговорник	Срок	Индикатори
3.1. Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Ежегодно	Към Годишен доклад
3.2. Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагане на грижи в семейството	-Отговорник за равенството	Текущ	Към Годишен доклад
3.3. Обогаляване на възможностите за гъвкави режими на работа/учене и дистанционна работа/обучение	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Текущ	Мин. 1 индивидуално събеседване ежегодно
3.4. Повишаване на осведомеността относно използването на език, съобразен с идеите на равнопоставеността в професионалната комуникация между колегите	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Текущ	Към Годишен доклад

Цел 4. Насърчаване на равното участие в дейностите, извършвани от Инициатива Мисия Климат в общността

Мярка	Отговорник	Срок	Индикатори
4.1. Осигуряване на равенство на половете и недискриминацията при участието в дейности и проекти, изпълнявани от Инициатива Мисия Климат	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Текущ	Към Годишен доклад
4.2. Насърчаване на участието на служителите с предложения за промени и информиране за промени в документи с функцията на вътрешни правила на Инициатива Мисия Климат	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Текущ	Към Годишен доклад

Цел 5. Борба с насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз и преодоляване на стереотипите, свързани с пола

Мярка	Отговорник	Срок	Индикатори
5.1. Проучване сред служители за диагностика и идентифициране на рисковете	-Отговорник за равенството	Ежегодно	Към Годишен доклад
5.2. Информирание на служителите за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола	- Изпълнителен директор -Отговорник за равенството	Текущ	Към Годишен доклад