



АГЕНЦИЯ ЗА РЕГИОНАЛНО И ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ – ВРАЦА

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

2026–2030 г.

Версия: 1.0

Дата на приемане: 6 януари 2026

Период на действие: 2026–2030 г.

Приет с: Решение на Управителния съвет

Публичен адрес: <https://www.arir-vratsa.org/>

1. Въведение

Настоящият План за равенство между половете определя ангажиментите и основните мерки на Агенцията за регионално и икономическо развитие – Враца, наричана по-долу „АРИР – Враца“, за осигуряване на равни възможности, равно третиране и недопускане на дискриминация.

Планът е съобразен с предмета на дейност, организационната структура и малкия размер на АРИР – Враца, която към момента на неговото приемане има четирима служители.

Мерките се прилагат пропорционално, без създаване на ненужна административна тежест, като едновременно с това се гарантира изпълнението на основните изисквания към плановете за равенство между половете по програма „Хоризонт Европа“. Тези изисквания включват публичност и одобрение от ръководството, определяне на ресурси, събиране и наблюдение на данни и провеждане на обучения за служителите и лицата, участващи във вземането на решения.

Планът се прилага спрямо:

- служителите и ръководството на АРИР – Враца;
- кандидатите за работа;
- стажантите, доброволците и външните експерти, когато е приложимо;
- участниците в проекти, обучения и събития, организирани от Агенцията.

АРИР – Враца не допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пол, бременност, майчинство, бащинство, семейно положение или задължения за полагане на грижи.

Решенията, свързани с назначаване, възнаграждение, професионално развитие, участие в проекти и разпределение на отговорностите, се основават на професионални качества, компетентност, опит и резултати.

2. Основни цели

Основните цели на Плана са:

- поддържане на справедлива, приобщаваща и безопасна работна среда;
- гарантиране на равни възможности при наемане и професионално развитие;
- недопускане на дискриминация, насилие и сексуален тормоз;
- създаване на възможности за съчетаване на професионалния и личния живот;
- равнопоставено участие във вземането на решения;
- отчитане на аспекта на пола при разработването на проекти, обучения и анализи, когато той е приложим;
- периодично наблюдение на изпълнението на Плана.

3. Публичност и официално приемане

Настоящият План е официален документ на АРИР – Враца.

Той се:

1. приема с решение на Управителния съвет;
2. подписва от изпълнителния директор и/или председателя на Управителния съвет;
3. публикува на официалната интернет страница на организацията;
4. предоставя на всички служители;
5. представя на новоназначените служители;
6. съхранява заедно с решението или протокола за неговото приемане.

При приемане на нова версия на интернет страницата се обозначават датата на приемане, периодът на действие и номерът на версията. Предходните версии се запазват публично достъпни, когато това е технически възможно.

4. Ресурси и отговорности

Предвид малкия брой служители не се създава отделна постоянна комисия по равенство между половете.

Със заповед на Управител на УС се определя **Координатор по равенство между половете**. Тази функция може да бъде възложена на един от служителите като част от неговите служебни задължения.

Координаторът:

- следи изпълнението на мерките;
- организира събирането и обобщаването на данните;
- координира обученията и информационните дейности;
- подготвя кратък годишен вътрешен преглед;

- предоставя информация на служителите;
- предлага промени и коригиращи действия;
- информира служителите за реда за подаване на сигнали.

За изпълнение на тези функции се предвижда необходимото работно време в рамките на обичайните служебни задължения. Препоръчително е за координация, мониторинг и отчетност да бъдат осигурени приблизително **24 работни часа годишно**.

Не е необходимо създаването на самостоятелна бюджетна линия. Разходите за обучения, информационни материали, проучвания или външни консултации могат да бъдат планирани в рамките на общия административен бюджет или бюджета за развитие на персонала.

При необходимост АРИР – Враца може да използва външен експерт по равенство между половете, човешки ресурси, трудово право или превенция на тормоза.

5. Събиране на данни и мониторинг

АРИР – Враца събира и анализира основни данни, разпределени по пол, за целите на наблюдението на равните възможности.

Предвид наличието на малък брой служители данните се обработват внимателно и не се публикуват по начин, който позволява идентифицирането на конкретен служител.

Наблюдаваните показатели могат да включват:

- общ брой служители по пол;
- представителство по пол в ръководството;
- участие в обучения;
- участие в проекти и координационни функции;
- кандидати и назначени лица при проведени процедури за подбор;
- ползване на гъвкави форми на работа и законово установени отпуски;
- проведени обучения по равенство между половете;
- подадени сигнали за дискриминация или тормоз, само в анонимизирана форма.

Поради малкия размер на организацията не се изисква публикуване на подробни данни по длъжности, възнаграждения, видове договори или отпуски, когато това би довело до разпознаване на конкретни лица.

Данните се преглеждат вътрешно веднъж годишно.

Публична информация за изпълнението на Плана се публикува най-малко веднъж на две години. Тя може да бъде представена като кратък описателен доклад.

6. Обучение и повишаване на осведомеността

Всички служители на АРИР – Враца, включително изпълнителният директор и лицата, участващи във вземането на решения, се запознават с настоящия План.

Най-малко веднъж годишно се провежда обучение, информационна среща или самостоятелно онлайн обучение по една или повече от следните теми:

- равенство между половете и недискриминация;
- несъзнателни предразсъдъци и полови стереотипи;
- равнопоставен подбор на служители;
- съчетаване на професионалния и личния живот;
- приобщаваща комуникация;
- предотвратяване на сексуален тормоз;
- интегриране на аспекта на пола в проекти и обучения.

Поради малкия размер на екипа обучението може да бъде проведено:

- като обща вътрешна среща;
- чрез участие във външен семинар или уебинар;
- чрез онлайн обучителен модул;
- чрез представяне и обсъждане на кратки информационни материали.

Лицата, участващи в подбор на служители, управление на проекти или вземане на решения, преминават обучение по несъзнателни предразсъдъци най-малко веднъж на две години.

Проведените дейности се доказват чрез програма, сертификат, присъствен списък, електронна регистрация или кратък протокол.

7. Равновесие между професионалния и личния живот

АРИР – Враца насърчава организация на труда, която позволява разумно съчетаване на професионалните, личните и семейните задължения.

Когато естеството на работата позволява и след съгласуване с изпълнителния директор, могат да се прилагат:

- гъвкаво начало и край на работния ден;
- дистанционна или хибридна работа;
- временно адаптиране на работното време;
- планиране на срещите в рамките на обичайния работен ден.

Всички искания се разглеждат индивидуално и въз основа на обективни организационни възможности.

Ползването на отпуск по майчинство, бащинство, осиновяване, отглеждане на дете или полагане на грижи не може да бъде основание за неблагоприятно третиране или ограничаване на професионалното развитие.

След продължително отсъствие на служителя се предоставя необходимата информация за настъпилите промени и разумен период за адаптиране към работния процес.

8. Баланс в ръководството и вземането на решения

Поради малкия брой служители АРИР – Враца не определя задължителни процентни квоти за представителство на жените и мъжете.

Организацията се стреми всички служители да имат равни възможности да:

- участват в обсъждането на важни организационни въпроси;
- координират дейности и проекти;
- представляват Агенцията на срещи и събития;
- участват в национални и международни инициативи;
- преминават обучения за развитие на управленски и професионални компетентности.

Решенията за разпределение на отговорностите се основават на опит, компетентност, длъжностни функции, натовареност и професионално развитие, а не на пола на служителя.

При бъдещо разширяване на екипа АРИР – Враца ще наблюдава представителството на жените и мъжете в ръководни и координационни функции.

9. Равенство при наемането и професионалното развитие

Обявите за работа се формулират с ясен, неутрален и приобщаващ език.

Кандидатите се оценяват въз основа на предварително определени критерии, свързани с:

- образование;
- професионален опит;
- знания и умения;
- мотивация;
- способност за изпълнение на конкретните задължения.

Не се задават въпроси за бременност, семейни планове, семейно положение или задължения за полагане на грижи, освен когато това е изрично допустимо или изисквано от закона.

Когато е възможно, в оценяването на кандидатите участва повече от едно лице.

Всички служители получават информация за възможностите за обучения, участия в проекти, командировки и професионално развитие.

При определяне на възнаграждението се вземат предвид длъжността, отговорностите, квалификацията, опитът и постигнатите резултати. Не се допуска необосновано различно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд.

Поради малкия брой служители информацията за възнагражденията не се публикува в рамките на отчетите по Плана.

10. Интегриране на аспекта на пола в дейността на АРИР – Враца

АРИР – Враца отчита аспекта на пола при разработването на проекти, анализи, обучения, консултантски услуги и публични събития, когато той е относим към конкретната дейност.

При подготовката на нов проект или обучение екипът разглежда накратко:

- засяга ли дейността жените и мъжете по различен начин;
- съществуват ли различия в достъпа до предвидените услуги;
- необходимо ли е събиране на данни по пол;
- подходящи ли са времето, мястото и форматът на дейностите;
- използват ли материалите приобщаващ и нестереотипен език;
- необходимо ли е определянето на специфични показатели.

Тази проверка може да бъде извършвана чрез кратък контролен списък като част от подготовката на проекта или обучението.

Когато аспектът на пола не е относим, не е необходимо разработването на отделни мерки, но заключението може да бъде кратко отбелязано в документацията.

11. Мерки срещу насилието, основано на пола, и сексуалния тормоз

АРИР – Враца прилага политика на нулева толерантност към:

- сексуален тормоз;
- нежелано сексуално внимание;
- унижителни коментари или шеги;
- нежелан физически контакт;
- заплахи и преследване;
- онлайн тормоз;
- насилие, основано на пола;
- ответни действия срещу лице, подало сигнал.

Правилата се прилагат в офиса, при дистанционна работа, командировки, проектни срещи, обучения, събития и електронна комуникация.

Сигнал може да бъде подаден до:

- изпълнителния директор;
- Координатора по равенство между половете;
- председателя на Управителния съвет, когато сигналят се отнася до изпълнителния директор;
- определен поверителен електронен адрес: arir.vr@gmail.com.

Сигналът се разглежда поверително, своевременно и безпристрастно. Лице, което е свързано със случая или има конфликт на интереси, не участва в неговото разглеждане.

Не се допускат ответни действия срещу подателя на сигнала, свидетел или лице, оказало съдействие.

При необходимост могат да бъдат предприети временни защитни мерки или случаят да бъде насочен към компетентните държавни органи.

12. План за действие

Мярка	Показател	Периодичност/срок	Отговорност
Приемане и публикуване на Плана	Подписан документ и публична хипервръзка	След приемането	Управителен съвет и изпълнителен директор
Определяне на координатор	Заповед на изпълнителния директор	След приемането	Изпълнителен директор
Осигуряване на работно време и ресурси	Определени функции и приблизително 24 часа годишно	Ежегодно	Изпълнителен директор
Преглед на данните по пол	Кратка вътрешна справка	Ежегодно	Координатор
Публична информация за изпълнението	Кратък доклад без идентифициращи данни	Най-малко веднъж на две години	Координатор и изпълнителен директор
Обучение на екипа	Проведено обучение или информационна дейност	Най-малко веднъж годишно	Координатор
Обучение по несъзнателни предразсъдъци	Участие на служителите и ръководството	Най-малко веднъж на две години	Координатор
Прилагане на обективни критерии при подбор	Документирани критерии	При всяка процедура	Изпълнителен директор
Проверка на нови проекти и обучения	Кратък контролен списък	При подготовка	Отговорният служител
Информирание за подаване на сигнали	Всички служители са запознати	Ежегодно	Координатор
Преглед на Плана	Кратък анализ и актуализация при необходимост	Ежегодно	Изпълнителен директор

13. Преглед и влизане в сила

Изпълнението на Плана се преглежда веднъж годишно от Координатора и изпълнителния директор.

При прегледа се оценяват:

- изпълнените мерки;
- проведените обучения;
- наличието на проблеми или сигнали;
- необходимостта от промени;
- промените в броя и структурата на персонала.

Планът може да бъде актуализиран при:

- увеличаване на броя на служителите;
- промяна в организационната структура;
- промяна на европейските или националните изисквания;
- установяване на пропуски или рискове;
- решение на Управителния съвет.

Настоящият План влиза в сила от датата на неговото приемане и е валиден до 31 декември 2030 г.

Приет с Решение на Управителния съвет на АРИР – Враца

Председател на Управителния съвет	
	
Подпис:	
Дата: 06/01/2026	

