



INSTITUTE FOR GLOBAL ANALYTICS
ИНСТИТУТ ЗА ГЛОБАЛНИ АНАЛИЗИ



План за изграждане на равенство между половете, 2023-2026 г.



+359 887 760 787



info@globalanalytics-bg.org



<https://www.globalanalytics-bg.org>



InstituteforGlobalAnalytics



<https://www.linkedin.com/company/79841057>

Въведение

Равенството между половете е основен принцип на демокрацията, както в обществото, така и на работното място. Институтът за глобални анализи е основан и функционира в резултат на женското предприемачество. Като организация, която отбелязва началото и мисията си чрез дейността на жени-основатели, ИГА притежава предимството на липсата на дълготрайни, структурно обусловени предразсъдъци по отношение на пола (феномен, който често се наблюдава в структури, доминирани от мъже). Следователно, Институтът може уверено да продължи да насърчава и защитава равенството между половете. Нещо повече, убедени сме, че чрез създаването на работна среда на полова равнопоставеност ще можем да провеждаме по-широко застъпничество в българското общество с цел подобряване на икономическия, социалния и политическия статус на жените.

А този статус се характеризира с тревожни тенденции, при които участието на българските жени в политическия и икономическия живот на страната среща предизвикателства. Например в сферата на политиката жените обикновено заемат около 35% от държавните постове и съставляват само около 27% от народните представители в парламента.¹ Успоредно с това недостатъчно представителство в институциите е установено, че отношението на жените към демокрацията се различава негативно от това на мъжете. Тоест, 31 % от българските жени, за разлика от 41 % от българските мъже, предпочитат либерално-демократичната форма на управление пред авторитарния модел на „силната ръка“.²

В областта на икономическите дейности, делът на жените в управителните съвети на най-големите дружества, регистрирани на Българската фондова борса, възлиза на около 14%, а делът на жените мениджъри достига около 27%. Освен това жените продължават да изостават от мъжете по отношение на заетостта (през 2019 г. жените съставляват 46 % от цялата заетост в страната), както и по отношение на нивата на заплатите и пенсиите. Налице е и концентрация на жени в сектори на икономиката, считани за традиционно женски, като образованието и социалните грижи.³ Редица международни индекси допълнително показват сравнителното изоставане на България в участието на жените в бизнеса и предприемаческите дейности. Докладът на Световния икономически форум за глобалното неравенство между половете за 2022 г.⁴ нарежда България на 42-ро място от общо 146 държави по показателя за неравенство между половете. Въпреки че това е сравнително висока позиция в международен план, България изостава от много от другите страни членки в ЕС, като резултатите за образователните постижения на жените и за здравето им са много по-високи от тези за икономическото участие и политическото овластяване. Като цяло проучванията на Европейската комисия за (цифровото) предприемачество⁵ сочат, че България се е затвърдила на последната позиция сред всички страни от ЕС. Пазарните условия и културните предразположения получават особено ниски оценки при анализа на предприемаческата екосистема в страната. Освен това нарастващото цифрово разделение между мъжете и жените е едно от последствията от Ковид пандемията и предизвикателството да се разработи много по-чувствителна към половите различия градска инфраструктура все още остава неразрешено.⁶

¹ [Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.](#), стр. 11-12

² Филипова, Р., и др., 2020 г., [‘Демокрацията в България: все още крехка след три десетилетия преход’](#), Глобсек, стр. 3

³ [Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.](#), стр. 5, 10

⁴ Световен икономически форум, 2021 г., [Доклад за глобалното неравенство между половете](#), стр. 137

⁵ Аудио, Е., и др., 2020 г., [Европейски индекс за системи на цифрото предприемачество](#), JRC Technical Report, стр. 49

⁶ Ефектите от властови структури, основани на неравенството между половете, в градското планиране (например ограничаване на градската мобилност и разделени по пол пазари на труда), както и предубежденията на полова основа в технологията на изкуствения интелект в устройството на интелигентните градове, са обект

Предвид трудния национален контекст за приобщаване на жените в политиката и икономиката, ИГА се ангажира да защитава и прилага принципите на равенството между половете. Настоящият документ кодифицира този ангажимент, който е в пълно съответствие с насърчаването на равенството между половете като основна ценност.

Планът за действие, описан по-долу, представлява продукт на съвместен анализ, проведен от управителния съвет на ИГА в консултации със служителите му. В него е изложена стратегията на Института по отношение на равенството между половете за период от три години (2023-2026 г.), която ще подлежи на ежегоден преглед, мониторинг и оценка на постигнатия напредък. Планът е постоянно достъпен на уебсайта на ИГА, като допълнително се разпространява сред служителите му и получава пълната подкрепа на ръководството на организацията.

Д-р Румена Филипова

Председател, Институт за глобални анализи

на анализ и съответни действия в градове по целия свят. Въпреки това джендър аспектите на градското планиране остават до голяма степен непроучени в българския контекст.

Деленбо-Лос, М., 2020 г., [Пейзажи според пола: Мрежа за план за действие, базисно проучване](#), URBACT
Морган, Н., Лазар, С., Вебер, С., 2019 г., [Градове за полова равнопоставеност](#), URBACT

Анализ, мониторинг и изграждане на капацитет

Управителният съвет на ИГА поема отговорността да извършва редовен анализ и преглед на състоянието на равенството между половете в организацията чрез показателя за половата идентичност по отношение на: 1) броя на служителите; 2) броя на мъжете и жените на управленски позиции; 3) броя на кандидатите за работни места и стажове.

Данните за 2023 г. според тези индикатори показват, че:

- 2/3 от служителите са жени. Освен това ИГА е сключила договори за по-краткосрочни проекти с равен на брой мъже и жени.
- Основният орган за вземане на решения (управителният съвет) се състои от жени.
- Равен брой мъже и жени са кандидатствали за работни позиции и стажове.

Следователно, жените и мъжете са еднакво представени в решенията за наемане на работа и в текущата дейност на Института. ИГА се ангажира да продължи да поддържа постигнатите нива на равенство между половете чрез годишен мониторинг, планиран за декември 2023 г., декември 2024 г., декември 2025 г., декември 2026 г. Освен това ИГА ще продължи да провежда въвеждащи сесии за противодействие на (съзнателни или несъзнателни) предразсъдъци по отношение на пола за всички нови служители, както и да провежда обучения на годишна база, дискусии и проучвания по темата, които да съвпадат с годишния мониторинг на напредъка.

Следните пет цели и свързаните с тях мерки, показатели, целеви обхват, срокове и отговорности са в основата на стратегията на ИГА за равенство между половете, нейните цели и очаквани резултати.

Цел 1: Баланс между професионален и личен живот и организационна култура

Балансът между професионалния и личния живот допринася за индивидуалното благосъстояние на служителите и по този начин насърчава организационната производителност и етичната работна среда, основана на справедливо разпределение на отговорностите. За да постигне тези цели, ИГА изпълнява 3 основни мерки:

1.1. Въвеждане на гъвкаво офис присъствие с възможност за работа онлайн. ИГА потвърждава факта, че ефективното и навременно изпълнение на служебните задачи, особено в областта на научните изследвания и провеждането на редовни срещи на персонала (различни от събития и конференции), не зависи непременно от физическото присъствие в офис пространството, а работата от разстояние може да повиши производителността и по-доброто съчетаване на личните и професионалните отговорности. Затова Институтът се ангажира да продължи да оповестява възможността за работа онлайн като част от обявяването на свободни работни места и оферти.

Показател: Брой служители, които са избрали да работят от разстояние.

Целеви обхват: Предоставяне на възможност за дистанционна работа за всички проекти, които позволяват това: т.е. които са насочени към научни изследвания.

Времево изпълнение: В продължение на срока на договора за заетост на даден служител.

Отговорно лице: Управителният съвет на ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

1.2. Предоставяне на консултации/психологическа помощ относно баланса между професионалния и личния живот. Понякога служителите могат да се нуждаят от напътствия и съвети за това как да постигнат ефективен баланс между професионалния и личния си живот. ИГА насърчава културата на открити дискусии с активни канали за обратна връзка, така че служителите да споделят своите притеснения. По-специално, ние се стремим да насърчим разбирането, че емоционалните предизвикателства не са странични фактори, без значение за работния процес.

Показател: Брой на служителите, които заявяват нужда от консултации/психологическа помощ.

Целеви обхват: Ясна и постоянна комуникация с всички служители, която насърчава обсъждането и разрешаването на лични проблеми, когато те представляват предизвикателство за доброто здраве на служителя.

Времево изпълнение: В продължение на срока на договора за заетост на даден служител.

Отговорно лице: Управителният съвет на ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

1.3. Насърчаване на благоприятни условия за родителство. Жените продължават да са непропорционално обременени от родителските отговорности, включително от необходимостта да прекъснат работа. Затова ИГА ще подкрепя реинтеграцията на служителите, които се завръщат след майчински или бащински отпуск.

Показател: Брой служители, които са реинтегрирани в организацията след родителски отпуск.

Целеви обхват: Всички служители, за които важи разпоредбата.

Времево изпълнение: В продължение на срока на договора за заетост на даден служител.

Отговорно лице: Управителният съвет на ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

Цел 2. Баланс между половете в управлението и вземане на решения

Необходимостта от насърчаване на по-приобщаваща политическа и икономическа среда, която да включва по-голям брой жени на ръководни позиции, представлява предизвикателство както за България, така и за много други държави в международен план, тъй като разликите между половете все още не са преодолени. В академичните и изследователските среди жените продължават да бъдат недостатъчно представени по отношение на авторството, както и на заемането на ръководни научни длъжности. ИГА има предимството, че членовете в Управителния съвет са жени, като по този начин се избягва съзнателното или несъзнателното изключване и пренебрегване на жените, което може да се наблюдава в доминираните от мъже ръководни органи. За да поддържа концептуалния и практически ангажимент за насърчаване на женското лидерство, Институтът определя следните мерки:

2.1. Насърчаване и постоянно поддържане на активното участие на жените в процеса на вземане на решения в организацията.

Показател: Брой жени на ръководни длъжности в ИГА.

Целеви обхват: Висок брой на жените в ръководните органи и комисии.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА и в рамките на 3-годишния план за равенство между половете.

Отговорно лице: Управителният съвет и общото събрание на ИГА ще следят за изпълнението на мярката.

2.2. *Насърчаване и разпространяване на ценността на женското предприемачество както в рамките на организацията, така и извън нея.*

Показател: Участие в мрежи, обединяващи жени лидери/предприемачи в България. Провеждане на кампании за повишаване на осведомеността както в рамките на ИГА (с цел коригиране на евентуални вкоренени предразсъдъци у жените срещу поемането на активни роли), така и извън нея, например сред младежите в страната.

Целеви обхват: Въздействаща информационна дейност и изграждане на партньорства със сходни по убеждения институции и организации, ориентирани към женското лидерство. Готовност на жените служители да поемат водещи отговорности в областта на научните изследвания.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА и в рамките на 3-годишния план за равенство между половете.

Отговорно лице: Управителният съвет на ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

Цел 3. Равенство между половете при назначаване на работа и професионално израстване

Скритите или явните предразсъдъци и непрозрачните решения при селектирането на нови служители представляват сериозна пречка за успешно развитие в кариерата. ИГА ще продължи да спазва най-високите стандарти за качество и прозрачност при подбора на своите служители.

2.1. *Меритократичен процес при избора на нови служители, който не поставя никого в неравностойно положение въз основа на лични характеристики като например пола идентичност (но също така и раса, националност, увреждания).*

Показател: Безпристрастни и прозрачни критерии при назначаване на работа с възможност за мониторинг и обосновка на взетите решения. Публично обявяване на нови свободни работни места. Представителство на жени в комисиите за избор на кандидати.

Целеви обхват: Назначаване на най-квалифицираните кандидати за всички обяви за работа, които могат да бъдат обосновани в сравнение с всички останали кандидатури. Доказателства за публично популяризиране и публикуване на нови свободни работни места на уебсайта на ИГА и в каналите в социалните медии. Присъствие на поне една жена в комисиите за избор на кандидати.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА.

Отговорно лице: Управителният съвет и общото събрание на ИГА ще следят за изпълнението на мярката.

Цел 4. Интеграция на джендър изследванията в проучванията и преподавателския материал

Задълбочените изследвания на пола са от решаващо значение за развенчаване на установените стереотипи. Ето защо академичните проучвания имат жизненоважна роля в политическите и социалните дебати за положението на мъжете и жените в обществото. ИГА отбелязва със загриженост общите тенденции в българския обществен дискурс, който придава негативни конотации на понятието „джендър“, отъждествявайки го с „опасна идеология“, която застрашава традиционните, консервативни ценности (основани на стереотипни разбираня за

отношенията между жените и мъжете, обосноваващи установените властови динамики и йерархии).

4.1. Повишаване на осведомеността за негативните конотации, които се създават във връзка с употребата на понятието „джендър“.

Показател: Провеждане на публични интервюта, фокус групи и изследвания, които изясняват англоезичния термин „джендър“, защо и как той се използва и тълкува неправилно в българския политически контекст.

Целеви обхват: Значителен брой публични изяви и дискусии.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА.

Отговорно лице: Управителният съвет ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

4.2. Включване на измерението на пола в изследователските проекти, за да се осигури еднаква тежест на гледните точки и опита на жените.

Показател: Участие на жени в методологическия дизайн, включително изследователски интервюта по време на работа на терен, фокус групи и експертни дискусии.

Целеви обхват: Справедливо и балансирано включване на жените като част от изследователските проекти.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА.

Отговорно лице: Управителният съвет ИГА ще следи за изпълнението на мярката.

Цел 5. Мерки срещу насилието на полова основа, включително сексуален тормоз

Предотвратяването на насилието, основано на пола, е от решаващо значение за създаването на справедлива и основана на правата работна среда. ИГА се отнася с изключителна сериозност към всички случаи на такова насилие (устно, писмено или физическо) и изразява загриженост относно тенденцията на онлайн тормоз, които лица извън организацията могат да предприемат срещу членове на Института.

4.1. Насърчаване на активното докладване на случаи на поведение, което не спазва етичните стандарти и правните разпоредби, залегнали в българското законодателство и законодателството на ЕС по отношение на регулирането на насилието, основано на пола.

Показател: Обучения за повишаване на осведомеността относно това какво представлява насилието, основано на пола, и как то може да бъде докладвано в рамките на организацията.

Целеви обхват: Годишни обучения за повишаване на осведомеността и въвеждащи сесии за новите служители. Докладване в случай на насилие, основано на пола.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА.

Отговорно лице: Управителният съвет ИГА ще следи за изпълнението на мярката, а специално определен служител, отговарящ по етични въпроси, ще следи за всички случаи на насилие, основано на пола.

5.2. *Предприемане на действия срещу онлайн тормоза, основан на пола, и насочен към служителите на ИГА, като част от тенденцията в България да се атакуват НПО и изследователски организации, които защитават либерално-демократични, европейски ценности.*

Показател: Провеждане на застъпнически кампании срещу насилието, основано на пола, включително участие в публични дебати относно вредата от тролските дейности и призив за въвеждане на по-строги правно-политически и медийни регулаторни мерки срещу тормоза в онлайн пространството и в коментарните рубрики на новинарските издания (особено чрез по-решително прилагане на разпоредбите на Закона за цифровите услуги на ЕС).

Целеви обхват: Интервюта в медиите, организиране на дискусии с политици.

Времево изпълнение: В постоянния процес на работа на ИГА.

Отговорно лице: Управителният съвет ИГА ще следи за изпълнението на мярката.