

НАЦИОНАЛЕН ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ЗА 2018 Г.

Равнопоставеността между половете е основна ценност на ЕС, призната в Договорите и Хартата на основните права. Равното третиране е определящо основно право, дълбоко вкоренено в европейското общество и е от съществено значение за неговото развитие. Равенството между половете е важно за постигане на общите цели на ЕС, в това число тези, заложиени в Стратегия Европа 2020 за 75% заетост на жените и мъжете, както и за гарантиране на устойчив, интелигентен и приобщаващ икономически растеж.

През последните десетилетия сме част от навлизането на жените във всички области на обществения живот в глобален план. През последните години броят на жените с висше образование надвишава броя на мъжете, а днес работещите жени в Европа са повече, отколкото когато и да било, но въпреки това различията по пол остават съществени. По данни на Евростат през 2016 г., средно в ЕС коефициентът на заетост при мъжете (72%) е по-висок от този при жените (61%).

Европейският съюз работи за постигането на напредък чрез редица мерки, като законодателни актове, специално предназначено финансиране и програми за действие, специални мерки за напредък в кариерата на жените, социален диалог и диалог с гражданското общество. Равенството между половете е утвърдена област на действие в съответствие с договорите на ЕС и Хартата на основните права на ЕС. Равенството между половете постепенно бе интегрирано във всички политики на ЕС и е здраво вплетено в политиките по заетостта и социалната кохезия, научноизследователската и развойна дейност, подобряване на равните възможности за момичетата и момчетата в образованието, както и в процеса „Европа 2020“.

Сред усилията, предприети от Европейската комисия за укрепване правата на жените и равенството между половете, са Стратегията на ЕК за равенство между жените и мъжете 2010-2015, както и Стратегическия ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019 в подкрепа на Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011-2020 г.

Реализирането на правото на труд, осигуряване на равен достъп до заетост, равни възможности и недопускане на дискриминация са сред приоритетите на Република България в социалната сфера. Постигнат е устойчив модел за сътрудничество между институциите, социалните партньори и гражданското общество чрез участието им в Националния съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС, чийто председател е министърът на труда и социалната политика.

Държавната политика за насърчаване на участието на жените в икономиката, в политическия и обществен живот на страната се осъществява в рамката на общата политика за равни възможности. По-високият икономически растеж, по-високите равнища на заетост и социална кохезия са немислими без равнопоставеното участие на жените и мъжете във всички сфери на обществения живот.

Република България изпълнява своите ангажименти за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете в съответствие с Пекинската платформа за действие, Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените, Целите на хилядолетието за развитие на ООН и Европейския пакт за равенство между половете (2011—2020 г.).

Съществуват утвърдени икономически и бизнес аргументи в полза на увеличаването на броя на жените на ръководни позиции в предприятията. Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важния фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства и за успешно конкуриране в условията на глобализираната икономика. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружествата.

С приетия през 2016 г. Закон за равнопоставеността на жените и мъжете, освен че се постига по-добро съответствие на националното законодателство със стандартите на ЕС и международноправните актове в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, по които България е страна, са положени и основите на държавната политика в тази област. Координацията е възложена на Министъра на труда и социалната политика, а консултативният орган на правителството в тази област е Националният съвет за равнопоставеност на жените и мъжете към Министерския съвет.

В Закона е регламентиран основния програмен документ на политиката, Националната стратегия за равнопоставеност на жените и мъжете, която се изпълнява чрез планове, които включват дейности, отговорни органи, финансови средства и индикатори за изпълнението на дейностите.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2018 г. следва принципите и целите на актуализираната Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2016 – 2020 г.) и има за цел провеждането на единна политика за равнопоставеност между жените и мъжете, повишаване на информираността за значението на равенството между половете и на преодоляването на свързаните с това стереотипи. Дейностите са структурирани в пет приоритетни области:

1. Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост;
2. Намалване на разликите по пол в заплащането и доходите;
3. Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на взимане на решения;
4. Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите;
5. Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

Специално внимание в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2018 г. е отделено на мерките за осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния и личния живот на родителите с малки деца и предоставяне на заетост на безработни лица, чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за деца. Поставен е акцент върху мерките за изравняване на пенсионната възраст на мъжете и жените и насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст. Като се отчита важността на борбата с насилието по пол като един от аспектите на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, се предвижда провеждането на национални кампании за повишаване на информираността, за разпознаване на белезите на насилието, основано на пола и ролята на институциите в борбата срещу него.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2018 г. обхваща мерките на институции, социални партньори и неправителствени организации, които работят за прилагането на държавната политика за равнопоставеност на жените и мъжете.

Темата за равнопоставеността на жените и мъжете в контекста на Българското председателство на Съвета на ЕС:

Въпросът за равнопоставеността на жените и мъжете е сред приоритетите на страната ни по време на Българското председателство на Съвета на ЕС през 2018 г. В рамките на председателското Трио (Естония-България-Австрия) ще се работи за укрепване на равенството между половете, увеличаване на усилията за постигане на еднаква икономическа независимост за жените и мъжете, премахване на насилието, основано на пола, както и за анализ и осмисляне на въздействието на дигитализацията върху равенството между половете. В този дух е и подписаната в Талин през м. юли 2017 г. съвместна Декларация на Триото. С този документ председателската Тройка постави в центъра на вниманието проблема за намирането на правни и политически механизми за гарантиране на равнопоставеното участие на жените и мъжете във всички сфери на обществения живот и включва приоритетите в тази област за периода юли 2017 – декември 2018 г.

Основната тема в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, избрана за приоритет по време на Българското председателство на Съвета на ЕС, е „Жените в дигиталния свят“. Този избор е свързан с постиженията и напредъка на България в това отношение. По данни на Евростат страната ни е на първо място в ЕС по дял на жени и момичета, заети в сектор „Информационни и комуникационни технологии“ с 27,7% при среден процент за ЕС от 16,1%. Нарастващото участие на жените в този преобладаващо мъжки и добре платен сектор е възможност за по-добрата им професионална реализация и кариерно развитие на жените, а оттам и сериозна стъпка към икономическата им независимост. Това от друга страна може да се разглежда и като превенция срещу насилието над жените, една от причините за което се корени в икономическата им зависимост.

Информационните и комуникационни технологии се развиват с безпрецедентна скорост и оказват влияние върху пазара на труда. Те създават възможност за нови работни места, но и потребност от нови умения и специфична квалификация на работната сила. Навлизането на жените в този сектор е възможност за преодоляването на стереотипите, основани на пола, според които до скоро ИКТ секторът беше оценяван като «запазена територия» за мъже. Налице е последователност в програмата на Триото – приоритетите на Естонското и Австрийското председателства също отчитат въздействието на цифровизацията и развитието на информационните и комуникационни технологии върху равнопоставеността между половете и пазара на труда.

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за резултат (изпълнени дейности)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение	Финансови ресурси
ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1. ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ							
1.	„Родители в заетост“	<p>Операцията е насочена към осигуряване на по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на родителите с малки деца и предоставяне на заетост на безработни лица, чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за отглеждане на малки деца.</p> <p>Допустими дейности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Набиране на заявления от родители на дете/деца от 0 до 5-годишна възраст. - Осигуряване на трудово посредничество на безработни родители с дете/деца. -Подбор на безработни/неактивни лица за определяне на възможностите им за включване в заетост, свързана с полагане на грижи за деца от 0 до 5-годишна възраст. - Организиране на срещи с цел одобрение на безработните/неактивните лица от родителите за полагане на грижи за децата им. - Осигуряване на грижа за децата от 0 до 5 г. на заети и безработни родители. - Методическа подкрепа във 	МТСП в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020,	Брой родители с малки деца - 1 500 бр. Безработни и неактивни лица – 2 000	Брой родители с малки деца - 1 500 бр. Безработни и неактивни лица – 1 500	Възможна причина би била незаинтересованост от страна на родителите.	20 млн. лв. от ОПРЧР

		връзка с отглеждането на децата.					
2.	„Активно включване“	Операцията е насочена към разширяване на възможностите за подобряване качеството на живот на хората с увреждания и техните семейства и повишаване на мотивацията им за независим и самостоятелен начин на живот чрез насърчаване на равните възможности на тези лица за заетост и интеграция на пазара на труда; подобряване на достъпа до услуги за кариерно развитие и насърчаване участието на пазара на труда и възстановяване на трудовата активност на семейства с деца /включително с увреждания/; реализация на комплексни действия в посока улесняване достъпа до заетост на уязвими групи, включително и чрез предоставяне на иновативни социални и здравни услуги; предоставяне на възможности за връщането на пазара на труда на лицата, които полагат грижи за близките си с увреждания.	МТСП в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, МТСП	Неактивни или безработни участници – 1000; Хора с увреждания над 18 г.- 1000;	Участници на възраст над 29 г., започнали работа, вкл. като самонаети, при напускане на операцията – 500; Неактивни и безработни участници, които са започнали да търсят работа или имат работа, включително като самостоятелно заети лица, след осигурена грижа за дете – 500; Участници с увреждания над 18 г., които са започнали да търсят работа или имат работа, включително като самостоятелно заети лица – 500; Участници с увреждания над 18 г., получаващи услуги – 900;	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение	20 млн. лв. от ОПРЧР
3.	Равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане принципа на равнопоставеност на половете в сектора на туризма.	Кръгла маса по проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете в сектор „Туризм“. С представителите на сектор „Туризм“ ще се определят проблемите по равнопоставеността и ще се набележат мерки за преодоляване на дисбаланса – втората половина на 2018г.	МТ МТСП	Подобряване на баланса на заетостта в туризма; Повишаване на доходите.	Ефективни действия за премахване на сивия сектор.	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение.	В рамките на бюджета на МТ
4.	Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете при полагане на грижи	Осигуряване на възможност на бащите-осиноводители лично да участват в грижите за детето	МТСП, НОИ	Брой лица с парични обезщетения по чл. 50, ал.6 от КСО.	Увеличаване на броя на мъжете, които използват отпуск при	Не идентифицират се за рисковете за	В рамките на КБ на ДОО за

	за детето, чрез използване на отпуските за осиновители на дете до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване, съгласно чл. 50, ал. 6 от КСО.	още в първите две седмици от осиновяването му, в подкрепа на майката-осиновителка.			полагане на грижи за детето.	неизпълнение.	съответната година.
5.	Разширяване на кръга на лицата с право на отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете, съответна правото на парични обезщетения от държавното обществено осигуряване при условията на чл. 50, ал.7 от КСО и чл. 163 от КТ.	Осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот на родителите (осиновителите) с малки деца.	МТСП, НОИ	Брой лица с парични обезщетения по чл. 50, ал. 7 от КСО.	Подобряване на баланса при съвместяването на семейния и професионалния живот.	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение.	В рамките на КБ на ДОО за съответната година.
6.	Създаване на възможност за майките (осиновителките), които имат право да ползват отпуск при бременност и раждане до навършване на едногодишна възраст на детето, и се върнат по-рано на работа, да получат обезщетение от държавното обществено осигуряване в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение при бременност и раждане.	Осигуряване на подкрепа за съчетаването на семейния и професионалния живот на жените и стимулиране връщането на работа на майките през първата година след раждането, за да не се губи квалификация, вследствие дълго отсъствие от пазара на труда.	МТСП, НОИ	Брой лица с парични обезщетения по чл.50а от КСО.	Ефективни действия за подобряване на съвместяването на семейния с професионалния живот, които са израз на държавната политика за икономическото овластяване на жените.	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение.	В рамките на КБ на ДОО за съответната година.
7.	Постигане на равнопоставеност на половете в политиките и мерките, насочени към развитието на селските райони, чрез осигуряване на информационна обезпеченост, експертна помощ и обучение за повишаване капацитета на настоящи и потенциални бенефициенти – жени и мъже по мерките от Програмата за развитие на селските райони /ПРСР/ 2014-2020 г., както и повишаване на	1.Повишаване на информираността на настоящи и бъдещи бенефициенти на ПРСР 2014-2020 г. относно политиките и мерките насочени към развитието на селските райони. 2.Участие на заинтересованите целеви групи в дискусии по отношение на промените в ОСП.	МЗХГ	Брой проведени информационни мероприятия; Брой лица, взели участие в мероприятията;	Повишен интерес към мерките по ПРСР 2014-2020 г.	Организационен риск	ПРСР 2014-2020 г.

	информираността за промените в Общата селскостопанска политика /ОСП/ на ЕС и дискусии в процеса на прилагане на ПРСП 2014-2020 г. сред жени и мъже от заинтересовани контингенти и целеви групи						
8.	Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица- самотни родители (осиновители) и/или майки (основителки) с деца до 5-годишна възраст (чл.53а от Закона за насърчаване на заетостта)	Осигурява финансови стимули за работодатели, които разкриват работни места и наемат на пълно или непълно работно време лица от целевата група	МТСП, АЗ	Осигуряване на заетост на 160 безработни лица.	По-добро съвместяване на семейния и професионалния живот	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение.	505 526 лв. в рамките на бюджета на МТСП.
9.	Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица-включително младежи от специализирани институции или ползващи социални услуги в общността от резидентен тип, в населено място, отстоящо за повече от 50 км от населеното място по настоящ адрес, (чл. 42, ал.3 от Закона за насърчаване на заетостта)	Мярката има за цел да насърчава мобилността на безработни лица, включително младежи от специализирани институции или ползващи социални услуги в общността от резидентен тип, завършили образованието си, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта към определен работодател за наемане на работа в населено място, отстоящо на повече от 50 км от населеното място по настоящ адрес, се изплащат месечно суми съгласно чл. 30а, ал.1, т.24, но за не повече от 12 месеца.	МТСП, АЗ	Брой наети лица	Намаляване на броя безработни лица	Не идентифицират се за рисковете за неизпълнение.	В рамките на бюджета на МТСП (АЗ).
10.	Насърчаване на работодатели за осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна среда по програмата за осигуряване на достъп, приспособяване и оборудване на работно място за лица с трайни увреждания на АХУ.	Активно участие на работодатели от обичайна работна среда.	АХУ	Брой наети жени с трайни увреждания от работодатели, участвали по програмата за осигуряване на достъп, приспособяване и оборудване на работно място за лица с трайни увреждания на АХУ.	Брой работодатели, участвали по програмата за осигуряване на достъп, приспособяване и оборудване на работно място за лица с трайни увреждания на АХУ.	Недостатъчен финансов ресурс	В рамките на бюджета на МТСП (АХУ) за изпълнение на програмите за интеграция на хората с увреждания.

11.	Насърчаване на работодатели за осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в специализирана работна среда по програмите за активни политики на АХУ.	Активно участие на работодатели от специализирана работна среда.	АХУ	Брой наети жени с трайни увреждания от работодатели, участвали по програмите за активни политики на АХУ.	Брой работодатели, участвали по програмите за активни политики на АХУ.	Недостатъчен финансов ресурс	В рамките на бюджета на МТСП (АХУ) за изпълнение на програмите за интеграция на хората с увреждания.
12.	Насърчаване на жени с трайни увреждания (предприемачи) за активно участие по програмата за стартиране на самостоятелна стопанска дейност на АХУ.	Активно участие на жени с трайни увреждания.	АХУ	Брой жени с увреждания, стартирали самостоятелна стопанска дейност.	Брой жени с увреждания, участвали в програмата за стартиране на самостоятелна стопанска дейност	Недостатъчен финансов ресурс	В рамките на бюджета на МТСП (АХУ) за изпълнение на програмите за интеграция на хората с увреждания)

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2: НАМАЛЯВАНЕ НА РАЗЛИКИТЕ ПО ПОЛ В ЗАПЛАЩАНЕТО И ДОХОДИТЕ

13.	<p>Прилагане на принципа за равнопоставеност на половете по отношение на изискванията за необходима възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на трета категория труд.</p> <p>Изравняването на пенсионната възраст на мъжете и жените през 2037 г. ще се осъществи в следствие на постепенното нарастване на изискуемата възраст, както следва (чл. 68, ал. 1 на КСО):</p> <p><input type="checkbox"/> До 31 декември 2029 г. възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца всяка година, а от 1 януари 2030 г. с по 3 месеца до достигане на 65</p>	<p>Мярката има за цел изравняване на пенсионната възраст на мъжете и жените през 2037 г.</p> <p>Нарастването на пенсионната възраст се отразява в по-дългото оставане на пазара на труда и съответно по-дългото участие в осигуряване, което има значение за размера на получаваната пенсия.</p> <p>По този начин се насърчава по-дългото участие на жените в осигуряването, което от своя страна би могло да доведе до намаляване на разликата в размерите на пенсиите между двата пола и да спомогне за повишаване на икономическата независимост на жените</p>	МТСП, НОИ	<p>1. Средни основни месечни размери на пенсиите по видове пенсии и по пол.</p> <p>2. Средни основни месечни размери на новоотпуснатие пенсии по пол (за съответната година).</p> <p>3. Коефициент на заместване на дохода за осигурителен стаж и възраст (чл. 68 от КСО) % - жени, %-мъже.</p>	Нарастване на изискуемата възраст съгласно чл. 68, ал. 1 от КСО до изравняването на пенсионната възраст на мъжете и жените през 2037 г.	Не идентифицират се рисковете за неизпълнение.	В рамките на КБ на ДОО за съответната година.
-----	---	---	-----------	---	---	--	---

	години в 2037 г. □ До 31 декември 2017 г. възрастта за мъжете се увеличава с по 2 месеца, а от 1 януари 2018 г. с по 1 месец до достигане на 65-годишна възраст.						
14.	Утвърждаване на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване разликите по пол в заплащането и доходите.	Преговори за подписване на нов Колективен Трудов Договор в МО.	Министерство на отбраната	Подписан КТД	Брой обхванати служители от новия КТД	Административен риск	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.
15.	Поддържане на ефективна система за адаптация на освободените от военна служба военнослужещи.	Осигуряване на успешен преход в гражданската сфера на военнослужещите – равнопоставено жени и мъже, освободени от военна служба, чрез провеждане на система от дейности: 1. професионално ориентиране; 2. мотивационна подготовка; 3. квалификационни курсове; 4. подготовка за започване на самостоятелна стопанска дейност; 5. съдействие за устройване на работа; 6. предоставяне на информация за възможностите по дейностите от т. 1 до 5.	Министерство на отбраната	Брой на освобождаваните военнослужещи, включени в системата от дейности.	Брой на освободените военнослужещи, устроени на работа в гражданския сектор.	Възможен дефицит в познаването от страна на работодателите в гражданския сектор на притежаваните от военнослужещите значими знания, умения и личностни характеристики, придобити по време на военната служба.	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

16.	Гарантиране на равни възможности за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в структурата на МОСВ.	Прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете в МОСВ	МОСВ	Подбор на управленския състав	Намаляване на различията по признак пол и премахване на дискриминацията по признак пол	Възможен дефицит в познаването на механизмите за осигуряване на равни възможности	В рамките на бюджета на МОСВ.
17.	Насърчаване на мерки за ефективно прилагане на политиката по равнопоставеност на жените и	Реализиране на процедура за получаване на отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на	МТСП	Прилагане на изработените от РГ условия и ред за получаване на	Брой институции и организации, удостоени с отличителния знак	Не се идентифицират рискове за неизпълнение.	В рамките на бюджета на МТСП.

	мъжете, от институции на централно и местно ниво, и неправителствени организации	политиката по равнопоставеност на жените и мъжете		отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.			
18.	Проследяване на равномерното разпределение при заемане на различни академични длъжности и ръководни позиции в научни организации на жените и мъжете	Спазване принципа на равнопоставеност и подобряване на качеството на научните изследвания и управление	МОН	Брой жени и мъже на академични и ръководни длъжности в научните организации	Насърчаване на равнопоставеността на половете при заемане на академични и ръководни длъжности в научните организации	Възможен дефицит в познаването на механизмите за осигуряване на равни възможности.	В рамките на бюджета на МОН.
19.	Подготовка на национален доклад за напредъка по прилагане на политиките за равнопоставеността към Комитета на НАТО по въпросите на равнопоставеността (NATO Committee on Gender Perspectives - NCGP)	Обобщаване на широк спектър от база данни по електронен въпросник на Комитета на НАТО по въпросите на равнопоставеността (NATO Committee on Gender Perspectives)	Министерство на отбраната Съвместно със Сдружение на жените военнослужещи и (СЖВ)	В националния доклад към NCGP има глава с въпроси и индикатори за проследяване на процеса по насърчаване на равенството в процесите на вземане на решения	Докладът е обществено достъпен на web-страниците на НАТО и МО и отразява реалната ситуация във Въоръжените сили (ВС) на Р България	Административен риск	В рамките на бюджета на Министерството на отбраната.
20.	Подготовка и провеждане на изследване на тема „Организационен климат във формированията и структурите на Въоръжените сили на Република България“ – подготовка на глава с група актуални въпроси за политиката за равнопоставеността	Провеждане на социологическото изследване е с цел проследяване, анализ и оценка на климата, гарантиращ равните възможности за професионална реализация на военнослужещите и цивилните служители в МО	Министерство на отбраната ВА „Г. С. Раковски“ „Институт за перспективни изследвания за отбраната“	Проведено изследване Брой посетени военни формирования от цялата страна Изготвяне на доклад с изводи и препоръки към министъра на отбраната	След доклада към министъра на отбраната, подготовката на предложение за прилагане на конкретни мерки с цел усъвършенстване на системата по прилагане на равнопоставеността във ВС	Административен риск и липса на финансови средства по бюджета на МО	В рамките на бюджета на Министерството на отбраната.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4: БОРБА С НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА И ЗАЩИТА И ПОДДРЕПА ЗА ЖЕРТВИТЕ

21.	Реализиране дейности по Проект „Заедно срещу насилието“	Целта на операцията е да се планират и осигурят необходимите общи и специални мерки от държавата по отношение на жертвите на насилие на територията на цялата страна. Целта е на база на изготвените анализи и изследване да се дадат конкретни предложения за промени в политиката в областта на социалните услуги за жертвите на насилие и най-вече достъпа до тях. Операцията ще постави специален акцент върху негативните традиционни практики, като ранните бракове и др., които представляват важен сегмент от насилието върху жени, домашното насилие и т.н. и в същото време много често остават скрити.	МТСП с партньор АСП, ОПРЧР 2014-2020	Заети лица- 330	Брой служители, придобили квалификация при напускане на операцията - 297	Липса на кадрови капацитет и квалификация за реализиране на дейностите	1 млн. лв. от ОПРЧР 2014-2020
22.	Организиране и провеждане на обучителни семинари за държавни служители за повишаване на информираността отношение на насилието, основано на пола.	Разглеждане на проблемите, с които най-често се сблъскват жертвите на насилие, работата и ефективността на местните структури на държавната и административната власт, ангажирани с решаването на проблеми, докладването на случаите и защитата, и др. Обобщената и систематизирана информация от всеки семинар ще бъде включена в заключителен доклад.	Комисия за защита от дискриминация	Брой проведени семинари	Подобрена ефективност на всички отговорни структури за превенция и защита на жертвите на насилие	Липса на финансиране.	Финансиране по Норвежкия финансов механизъм
23.	Изработване на тематични брошури и материали за журналисти на тема относно	Повишаване на информираността сред представителите на медиите за	Комисия за защита от дискриминация	Брой публикувани материали	Подобрена информираност	Липса на финансиране	Финансиране по Норвежкия финансов

	спецификите на насилието, основано на пола	спецификите на насилието, основано на пола					механизъм
24.	Изработване на кратки информационни материали за телевизионно и радио излъчване на тема насилие, основано на пола	Повишаване на информираността на обществото относно насилието, основано на пола	Комисия за защита от дискриминация	Брой излъчени материали	Подобрена информираност	Липса на финансиране	Финансиране по Норвежкия финансов механизъм
25.	Изработване на образователни материали за по-добра защита на жертвите и предотвратяване на насилието, основано на пола.	Повишаване на информираността на професионалистите относно насилието, основано на пола	Комисия за защита от дискриминация	Брой изработени материали.	Подобрена превенция и защита на жертвите на насилие.	Липса на финансиране	Финансиране по Норвежкия финансов механизъм.
26.	Извършване на изследвания, анализи и данни, включително изследвания, които може да се използват за информиране относно политиката за недискриминация по пол и превенция на насилието по места.	Подобряване на информирането относно политиката за недискриминация по пол и превенция на насилието по места.	Комисия за защита от дискриминация	Брой осъществени и разпространени изследвания.	По-добра информираност, превенция и защита.	Липса на финансиране	Финансиране по Норвежкия финансов механизъм, ако КЗД бъде одобрена като бенефициент.
27.	Организиране на обучение за повишаване на информираността и експертизата на определените в МВР координатори по равнопоставеност и служители на структурите по чл. 37 от ЗМВР, които ги подпомагат.	Повишаване на информираността на служителите, с цел запознаване с техните ангажименти и възможности.	МВР МТСП	Проведена съвместна среща с участието на заинтересуваните страни. Изготвена програма. Проведено обучение/я	Повишена професионална квалификация на служителите от МВР	Не се идентифицират рискове за неизпълнение	В рамките на бюджета на МВР
28.	Повишаване на капацитета на полицията и установяване на условия и процедури за създаване на приятелска и щадяща среда, предназначена за деца в конфликт със закона и деца, които се нуждаят от подкрепа	Подобряване на условията и компетентността на служителите при третиране на уязвими групи – деца жертви на престъпления и деца в риск, както и деца, извършители на престъпления	МВР	Ремонтирани и оборудвани 57 помещения за предоставяне на полицейска закрила; Ремонтирани и оборудвани 60 помещения за задържане на непълнолетни; Създадени 2 до 4 центъра за подкрепа на деца – жертви на престъпления; Ремонтирани и оборудвани 23 помещения „сини	Повишен капацитет на полицията за провеждане на щатен разпит; подобрени условия за третиране на непълнолетните задържани; засилване на подкрепата на деца жертви; въвеждане на по-добри методи за изслушване на деца-жертви чрез създаване на приятелска и щадяща среда за	Неодобряване на програмата на Офиса на норвежкия финансов механизъм.	1 799 000 евро по Норвежкия финансов механизъм

				стаи“ за провеждане на шадящо изслушване на деца-жертви; Обучени 600 полицейски служители, които работят с деца; Изготвен практически наръчник за водене на шадящ разпит	тях.		
29.	Подобряване ефикасността на полицейската дейност в областта на домашното насилие и насилието основано на пола	Подобряване на условията и компетентността на служителите при третиране на уязвими групи – деца жертви на престъпления и деца в риск, както и деца, извършители на престъпления	МВР	Ремонтирани и оборудвани 57 помещения за предоставяне на полицейска закрила; Ремонтирани и оборудвани 60 помещения за задържане на непълнолетни; Създадени 2 до 4 центъра за подкрепа на деца – жертви на престъпления; Ремонтирани и оборудвани 23 помещения „сини стаи“ за провеждане на шадящо изслушване на деца-жертви; Обучени 600 полицейски служители, които работят с деца; Изготвен практически наръчник за водене на шадящ разпит	Създадена и функционираща система за регистриране на жени, деца, пострадали от насилие; Подобрен обмен на информация; Подобрено качество и сигурност на събираната информация; Подобрен административен капацитет и компетентност на работата на полицейските служители за превенция на домашното насилие и насилието, основано на пола и при работа с жертви в тази област	Неодобряване на програмата от Офиса на норвежкия финансов механизъм.	620 000 евро по Норвежкия финансов механизъм
30.	Повишаване на капацитета на българската полиция във връзка с приема и подкрепата на граждани – пострадали от престъпления	Създаване на по-добри условия и възможности за оказване на подкрепа и защита на граждани – жертви на престъпления	МВР	Обучени 500 служители, включени в екипите за работа с пострадали от престъпления;	Адекватно, общо и специализирано обучение на подходящо ниво, повишена	Неодобрение на програмата от ЕК.	2 000 000 евро по Програма от ЕК

				Доставени и оборудвани 28 изнесени приемни за работа в изолирани и трудно достъпни населени места.	осведоменост относно нуждите на пострадалите; Чрез оборудвани изнесени приемни ще се улесни достъпа до помещенията за образуване и водене на ДП. Така се гарантира в по-голяма степен защита и неприкосновеност на личния живот на жертвите в случаите, когато следва да бъде гарантирана анонимността и местонахождението на жертвите.		
31.	Организиране и провеждане на курсове за обучения, съгласно утвърдения каталог на курсовете за професионалното обучение с откъсване от работа на служителите на МВР по теми, имащи отношение към равнопоставеността на жените и мъжете.	Развиване на умения за ефективен прием, повишаване на сензитивността и толерантността към гражданите. Преодоляване предразсъдъците относно проблематиката на домашното насилие. Развити професионални знания и умения за ефективно изпълнение на длъжностните задължения по превенция на престъпността и поддържане на устойчиво ниво на професионална квалификация и компетентност.	МВР	Брой проведени обучения и обучени служители.	Повишена професионална квалификация на служителите	Невъзможност за организиране и провеждане на обученията	В рамките на бюджета на МВР
32.	Повишаване на информираността и експертизата на служители, участващи в приема, производството, социалната и	Увеличаване на броя на служителите в администрацията в сферата на социалното включване, здравеопазване, равните	Водеща институция – МТСП – Партньор АСП	Провеждане на национални кампании за повишаване на информираността за разпознаване на	Повишена информираност и ефективност на работата на институциите	Не идентифицират се рискове за неизпълнение	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2017

	психологическата грижа за жертвите от насилие.	възможности и недискриминацията и условията на труд, повишили квалификацията си, чрез изпълнение на дейности по проект „Заедно срещу насилието“, финансиран по ОП РЧР 2017 – 2020		насилието и ролята на институциите в борбата срещу него; Реализирани надграждащи обучения за специалисти от социалната сфера, здравеопазването, равните възможности, недискриминацията и условията на труд, работещи по случаи на насилие и насилие, основано на полов признак.	Брой обучени специалисти		– 2020
33.	Създаване и усъвършенстване на система за обобщаване на база данни от структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия за насилието.	Мониторинг и анализ на развитието на процесите в МО свързани с насилието във всичките му форми.	Министерство на отбраната Служба „Военна полиция“ Съвместно със СЖВ	Брой събития Брой обобщени документи Установена работеща система	Наличие на система за обобщаване на база данни	Административен риск	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната
34.	Поддържане на горещите телефонни линии на МО и Служба „Военна полиция“ за регистриране на жертвите на насилие	Предоставяне на възможност за получаване на директна информация от цялата система на МО и БА, без спазването на принципа на единоначалието.	Министерство на отбраната Служба „Военна полиция“ Съвместно със СЖВ	Брой регистрирани жертви на насилие Брой горещи телефонни линии Поддържане техническата годност на горещите телефонни линии	Проследяване на развитието по всеки регистриран случай от горещите линии.	Административен риск	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.
35.	Организиране и провеждане на специализирано изследване за картографиране на районите със уязвими по отношение на въвличане в трафик на хора общности	Изследването цели картографиране на районите, населени със силно уязвими общности, по отношение на въвличане в трафик на хора и извеждане и анализ на рисковите фактори и вида трафик. Организирани са и фокус групи състоящи се както от мъже, така и от жени, с цел проучване на нагласите и получаване на по-пълноценен	Национална комисия за борба с трафика на хора	Изготвено и популяризирано изследване.	Брой идентифицирани и предотвратени случаи/видове на трафик в резултат на изследването.	Организационен риск	В рамките на бюджета на НКБТХ.

		анализ.					
36.	Предоставяне на специализирани услуги за жертви на трафик на хора (резидентни и консултативни)	Своевременно настаняване на пострадали деца и лица непосредствено след завръщането им в страната (при случаи на трансграничен трафик)	Национална комисия за борба с трафика на хора	Разкрити 8 услуги	Брой пострадали, ползвали специализираните услуги.	Не идентифицират се за рисковите неизпълнение	В рамките на бюджета на НКБТХ.
ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: ПРОМЯНА НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ В ОБЩЕСТВОТО СТЕРЕОТИПИ ПО ПОЛ В РАЗЛИЧНИ СФЕРИ НА ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ							
37.	Стимулиране на таланти деца чрез Програма на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавни и общински училища.	Развитие на способностите на учениците в областта на изкуствата, науката и спорта	МК, МОН, ММС, общини	Брой стипендии	Брой деца, момичета и момчета	Деца, които не отговарят на условията	В рамките на бюджетите на МК, МОН, ММС
38.	Подкрепа на творчески проекти, свързани с изявата, развитие на творческия потенциал и участие в културния живот на жените и мъжете.	1.Развитие на творческия потенциал в областта на сценичните изкуства чрез творчески проекти, при спазване на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете и недопускане на дискриминация по признак пол;	МК, общини	Проведени сесии за подкрепа на проекти по програми на МК	Брой подкрепени проекти и творчески екипи	Недостатъчен финансов ресурс	В рамките на бюджета на МК
		2.Развитие на творческия потенциал на жените и мъжете в областта на любителското творчество, което се осъществява чрез подкрепа на проекти, при спазване принципа за равнопоставеност на половете;	МК, Общини, Читалища	Реализиране на програмата на МК за развитие на любителското изкуство	Брой подкрепени проекти	Намален финансов Ресурс	В рамките на бюджета на МК
		3.Подкрепа на проекти и инициативи, свързани с опазване и представяне на културното наследство;	МК, Музеи, общини	Реализиране на програмата на МК за опазване и представяне на културното наследство	рой подкрепени проекти и инициативи	Намален финансов ресурс	В рамките на бюджета на МК
		4.Подкрепа на проекти и	МК,	Реализиране на	Брой подкрепени	Намален финансов	В рамките на

		инициативи за представяне на българската книжовна култура и развитие на библиотечното дело.	Обществени библиотеки, общини	програмата на МК за подкрепа на проекти и инициативи за представяне на българската книжовна култура и развитие на библиотечното дело; Подкрепа за Програма „Глобални библиотеки – България”, чиято цел е предоставянето на лесен и равнопоставен достъп до информация, знание, комуникация и електронни услуги чрез безплатно ползване на интернет в обществените библиотеки.	проекти и инициативи	ресурс	бюджета на МК
39.	Разработване и въвеждане на специални програми за превенция на насилието сред лица, изпаднали в положение на уязвимост, или сред рискови общности.	Превенция в различните целеви групи	Комисия за защита от дискриминация	Брой специални програми	Брой обхванати лица от програмите	Липса на финансиране.	Финансиране по Норвежкия финансов механизъм
40.	Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете чрез използване на различни образователни форми: учебно-тренировъчна дейност, спортни кампании и спортни състезания	Провеждане на спортно-тренировъчни занимания по проекти по програма „Спорт за децата в детските градини“, „Спорт за децата в риск“, спортни кампании и спортни състезания, „Развитие на спорта на учащите“, „Ученически игри за общообразователните и за специализираните училища за 2018/2019 г.“.	ММС	Бр. одобрени проекти Бр. обхванати деца Бр. проведени кампании и спортни състезания	Бр. одобрени проекти Бр. обхванати деца Бр. проведени кампании и спортни състезания	Не идентифицират се за рисковете неизпълнение	В рамките на бюджета на ММС
41.	Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете чрез включването на	Предоставяне на услуги на млади хора на възраст между 15-29 г. – консултации,	ММС	Бр. одобрени проекти Бр. обхванати младежи на възраст	Бр. одобрени проекти Бр. обхванати младежи на възраст	Не идентифицират се за рисковете	В рамките на бюджета на ММС

	млади хора на възраст между 15-29 г. в младежки кампании, инициативи, обучения, кръгли маси и др.	кампании, инициативи, обучения, кръгли маси и др. по Национална програма за младежта (2016-2020), Национална програма за изпълнение на младежки дейности по чл.10а от Закона за хазарта.		между 15-29 г. Бр. проведени консултации, кампании, инициативи, обучения, кръгли маси и др.	между 15-29 г. Бр. проведени консултации, кампании, инициативи, обучения, кръгли маси и др.	неизпълнение	
42.	Провеждане на информационна политика на МОСВ за повишаване на чувствителността на обществото по отношение на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете в системата на МОСВ	Прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете	МОСВ	Прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при публикуване на информационни материали на интернет страницата на ведомството и при провеждане на публични прояви и събития	Позитивиране на тенденциите в поведенчески, социални, контентни и визуални модели в обществото по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете	Не се идентифицират рискове за неизпълнение	В рамките на бюджета на МОСВ
43.	Прилагане на световни практики в областта на туризма	Подкрепа и популяризиране на всички инициативи по линия на равнопоставеността на жените и мъжете в областта на туризма от страна на МТ, в качеството му на член на Световната организация по туризъм	МТ	Споделяне на световен опит в областта на равнопоставеността	Брой добри практики, които са обменени	Организационен риск.	В рамките на бюджета на МТ
44.	Своевременно информиране на лицата, които навършват възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО през следващата календарна година за условията, при които могат да се пенсионират. Изпращане на информацията не по-късно от 6 месеца преди лицата да навършат възрастта за пенсиониране.	Повишаване на информираността на бъдещите пенсионери за техните пенсионни права. Чрез нея ще се стимулират лицата в предпенсионна възраст своевременно, преди подаване на заявление за отпускане на пенсия, да се уверят че данните за осигурителния им стаж и доход в информационната система на НОИ са коректни.	НОИ	Изпратени уведомителни писма до всички лица които навършват възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО през следващата календарна година.	Брой информирани лица и повишена обществена информираност.	Организационен риск.	В рамките на КБ на ДОО за съответната година
45.	Повишаване на знанията в областта на земеделието и горското стопанство, чрез разпространение на полезна информация и усъвършенстване	Осигуряване на експертна помощ на бенефициентите	МЗХГ	Брой участници в обученията в земеделието и горското стопанство	Повишен капацитет на бенефициентите.	Организационен риск	ПРСР 2014-2020 г.

	на умения						
46.	Съвместни инициативи и проекти на МО с неправителствени организации относно въвеждането на Интегриран подход за равно третиране (Gender mainstreaming) в политиките, обучението и подготовката, планирането и прилагането, включително в нормативната уредба във всички нива и области на въоръжените сили (ВС).	Предоставяне на възможности за организиране, подпомагане и представяне на различни по формат мероприятия по темата за равнопоставеността. Запазване и утвърждаване на традицията за съвместно със СЖВ организиране на „Клубове по дебати“ във Висшите военноучебни заведения (ВВУЗ) на МО	Министерство на отбраната Съвместно със Сдружение на жените военнослужещи (СЖВ)	Брой организирани и проведени „Клуб по дебати“ Брой на теми, свързани с равнопоставеността и равните възможности	Брой на участниците	Административен риск и липса на финансови средства по бюджета на МО	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.
47.	Провеждане на информационна политика за представяне на жените и мъжете във ВС при провеждане на национални празници, официални чествания, церемонии, военни ритуали, както и добри примери при заслуги и проявени войнски, християнски и човешки добродетели др.	Отразяване на жените и мъжете от ВС на интернет страниците на МО и Информационен център на МО, Военен телевизионен канал и вестник „Българска армия“	Министерство на отбраната	Брой популяризирани добри примери от прилагането на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете във ВС.	Процентно намаляване на различията по пол във ВС.	Административен риск	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.
48.	Поддържане на рубрика „РАВНОПОСТАВЕНОСТ“ в електронната страница на МО за информиране за националната и международна политика и действия за насърчаване на равнопоставеността (ООН, ЕС, НАТО, ОССЕ и др.).	Постигане на разбиране, информираност и прозрачност за въпросите на равнопоставеността и равните възможности във ВС.	Министерство на отбраната	Брой публикувани документи	Брой посещения на рубриката	Административен и технически риск	В рамките на бюджета на Министерство на отбраната.
49.	Организиране на Академия за доброволци срещу трафика на хора (организирана ежегодно от Националната и местните комисии от 2011г.).	Повишаване на информираността по въпросите за равнопоставеността на жените и мъжете, темата за насилието, основано на пола, както и различните стереотипи, основани на пола.	Национална комисия за борба с трафика на хора	Повишаване на информираността на уязвими групи за рисковете от трафик	Намаляване на броя на жертвите на трафик.	Не се идентифицират рисковете за неизпълнение	В рамките на бюджета на Национална комисия за борба с трафика на хора
50.	Организиране и провеждане на заседание на Групата на високо равнище по въпросите на равнопоставеността на жените и	Изпълнение на ангажимент на Европейската комисия, съгласно календара на събитията на Българското	МТСП	Проведено заседание	Популяризиране на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете и	Координационни и комуникационни рискове	С финансовата подкрепа на ЕК

	мъжете, София, НДК, 31 януари- 1 февруари 2018 г.	председателство на Съвета на ЕС			утвърждаване на авторитета на България		
51.	Участие в международна конференция „Бъдещето на труда“, София, 21-22 март 2018 г. и представяне на резултатите от изследване на Европейския институт за равенство между половете на тема „Равнопоставеността на жените и мъжете и дигиталния свят“	Съгласно Календара на събитията на Българското председателство на Съвета на ЕС	МТСП	Осъществено участие	Популяризиране на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете и утвърждаване на авторитета на България	Координационни и комуникационни рискове	В рамките на бюджета на МТСП
52.	Организиране на съпътстващо събитие по време на 62-рата сесия на Комитета по статута на жените към ООН с фокус „Жените в дигиталния свят“, Ню Йорк, м. март 2018 г.	Съгласно Календара на събитията на Българското председателство на Съвета на ЕС	МТСП, МВнР	Организирано съпътстващо събитие	Популяризиране на политиката и утвърждаване на авторитета на България	Координационни и комуникационни рискове	В рамките на бюджетите на МТСП и МВнР