

Национален план за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете през 2011 г.

Въведение

Държавната политика за насърчаване на участието на жените в икономиката на страната се осъществява в рамката на общата политика за равни възможности на жените и мъжете. По-високият икономически растеж, по-високите равнища на заетост и по-голямото социално сближаване са немислими без равнопоставеното участие на жените във всички сфери на обществения живот. Създаването на такива гаранции се превръща в една от предпоставките за успешната реализация на целите на Лисабонската стратегия. В този смисъл 2010 г. е основополагаща за бъдещето на политиките за равнопоставеност на половете в Европейския съюз. Тя отбелязва края на дейностите, предвидени в Европейската пътна карта за равнопоставеността на жените и мъжете 2006-2010 г. и приемането на Харта за жените по повод 15 годишнината от Пекинската платформа за действие. През следващите години равнопоставеността на жените и мъжете е заявен приоритет на европейско и глобално равнище и това намери израз в европейската Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010 – 2015 г. Равенството на половете е силно застъпено и в Стратегия Европа 2020, което е отражение на стремежа за приобщаващ растеж, а повишаването на заетостта на жените е ключов фактор за преодоляване на рецесията.

Насърчаването на равнопоставеността и създаването на гаранции за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при взимането на решения на жените и мъжете в Република България с оглед успешната им личностна и социална реализация и стимулиране на тяхната равнопоставеност във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната е в изпълнение на ангажиментите на Република България за насърчаване на равнопоставеността на половете в съответствие с Пекинската платформа за действие и 23-тата Специална сесия на Генералната асамблея на ООН (2000), Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените, Целите на хилядолетието на ООН за развитие, новата Европейска стратегия за равенство между жените и мъжете (2010-2015) и Европейския пакт за равенство на жените и мъжете.

В контекста на членството на България в Европейския съюз и за постигане на съответствие на националното законодателство и практика с правото на Европейската общност и добрите практики в държавите-членки, политиката по равнопоставеност на половете е ориентирана към създаване на условия за прилагането на общ подход за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете и равнопоставеността на всички в обществото.

Израз на този подход са действията, заложи в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2009-2015 г., чиято координация е възложена на Министерството на труда и социалната политика като „орган по

равнопоставеността на жените и мъжете” в съответствие с разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите (преработена)/ и т.н. „национален механизъм за равенство на половете” в съответствие с изискванията на Пекинската платформа, приета на IV-та Световна конференция за жените, Пекин’95.

Развиването на хоризонтален тип политика за подобряване и синхронизиране на усилията на отговорните институции е гаранция за съвместни координирани действия в процеса на формиране на политиката по равнопоставеност на половете и постигане на устойчив модел за сътрудничество между институциите, социалните партньори и гражданското общество.

В условията на новата икономическа и социална ситуация, пред която са изправени държавите-членки на Европейския съюз, е необходимо сериозно мобилизиране на човешките ресурси и по-качествено използване на икономическия потенциал на всички социални групи. Принципите за осъществяване на политиката за равни възможности и насърчаване на многообразието в заетостта извеждат на преден план човешкия капитал като най-важния и ценен ресурс. Затова правителството на България отделя специално внимание върху развитието на мерки за подобряване на достъпа до професионално обучение за всички социални групи и преодоляване на неравенството в заетостта и заплащането на жените и мъжете, включително чрез консултиране, мотивиране и обучение, съобразно специфичните потребности и перспективи за развитието им.

Демографската криза от своя страна, извежда на преден план специфични приоритети за равнопоставеността на жените и мъжете, като мерки за подобряване на съвместяването на семейния с професионалния живот, дългосрочната грижа, отговорното родителство.

Постигането на целите на политиката за равнопоставеност на половете беше подкрепено от усъвършенстване и разширяване на европейското законодателство за равнопоставеност на половете, утвърждаване на джендър мейнстриймिंग подхода и съвместното му прилагане със специфични мерки за напредък и овластяване на жените, насърчавани от Европейския съюз и по силата на множество международни споразумения.

Едно от основните предизвикателства се отнася до различните нива на познаване и прилагане в ЕС на разпоредбите за равнопоставеност на половете, международните ангажименти, включително джендър мейнстриймिंग подхода.

Ново проучване на Евробарометър за равнопоставеността на половете показва, че 62% от европейците са на мнение, че неравенство по признак “пол” все още съществува в много обществени области. Резултатите от проучването сочат, че за европейските граждани двата най-важни приоритета са борбата с насилието срещу жените и намаляването на разликата по пол в заплащането (респективно 92% и 82% от анкетиранияте вярват, че тези въпроси трябва да се разглеждат с приоритет).

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете следва принципите и целите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009 – 2015 г.) и на Стратегическия план за развитие на Министерството на труда и социалната политика (2009 – 2013 г.), приоритет 5.5: Изпълнение на международните ангажименти на Република България във връзка с насърчаване на равните възможности, равното третиране и равнопоставеността на половете.

Изпълнението на Плана за 2011 г. ще допринесе за постигането на **основната стратегическа цел** на политиката за равни възможности на жените и мъжете - гарантиране на равнопоставеността на жените и мъжете и предотвратяване и премахване на дискриминацията, основана на признак пол, чрез следните **оперативни цели**:

- Институционално развитие за осигуряване на равни права и равни възможности на жените и мъжете;
- Насърчаване на икономическото развитие, с цел премахване на диспропорциите между двата пола, и осигуряване на равноправен достъп до ресурсите на обществото и равноправно участие в създаването и потреблението им;
- Разработване и прилагане на интегриран подход, съчетаващ джендър-мейнстрийминг със специфични политически действия (временни позитивни насърчителни мерки) за премахване на съществуваща неравнопоставеност на жените и мъжете.

Национален план за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете през 2011 г.

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
РАЗДЕЛ I. ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ						
1.	Актуализиране на приоритетите на министерствата и на органите на изпълнителната власт в съответствие с приоритет на правителството № IV. Развитие на човешкия капитал на нацията и създаване на успех на всеки гражданин, приоритет VI.5. Преодоляване на негативните демографски тенденции и създаване на условия за равни възможности, мярка Насърчаване равнопоставеността на половете и създаване на гаранция за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при вземането на решения на жените и мъжете и стимулиране на равнопоставеността във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.	Създаване на възможности за равно третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при вземането на решения на жените и мъжете и стимулиране на равнопоставеността във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.	Отг.: Централните органи на изпълнителната власт, областните администрации съгласно чл. 19, ал. 1, т. 4 от Закона за администрацията Срок: постоянен	Брой приети планове за действие на равнище организация	Повишаване на коефициента на икономическа активност на жените (15-64 г.) на 64 %. 30 % от органите на изпълнителната власт на регионално и местно ниво и 20 % от браншовите организации на социалните партньори да са приели планове за действие за равнопоставеност на жените и мъжете. Повишаване обхвата на момичетата в сферата на началното образование с 3 п. п.	Организационен и финансов риск, недостатъчен кадрови капацитет
2.	Преглед на подзаконовата нормативна уредба в областта на отбраната за осигуряване на съответствие с принципите за равно третиране на двата пола.	Синхронизиране на нормативната уредба в съответствие с принципите за равно третиране на двата пола.	МО	Брой на подзаконовите нормативни актове в прегледа и брой на коригираните документи.	Намаляване на случаите на неравно третиране на двата пола	Организационен риск

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
3.	Повишаване на капацитета на администрацията на МО и професионалните неправителствени организации от сферата на отбраната чрез включване в мерки и дейности по програма ПРОГРЕС и Оперативните програми на ЕС за насърчаване на равнопоставеността на половете.	Повишаване на капацитета на администрацията и на НПО за работа в областта на равнопоставеност на половете	МО и МТСП	Бр. Разработени проекти Бр. Реализирани проекти Бр. Реализирани дейности	Бр. обучени административни служители. Подобрения в работата на администрацията. Ограничаване на случаи и възможности за неравно третиране	Неадресирани към МО като целева група покани за реализиране на проекти
4	Координиране и съдействие за участие на организации и заинтересовани страни в Програма ПРОГРЕС и Оперативните програми и разработване на насоки за равно третиране и недискриминация въз основа на пола съвместно с НПО, социалните партньори, академичните среди.	Повишаване на капацитета за участие в проектни дейности за равно третиране и недопускане на дискриминация	МТСП	Брой реализирани проектни дейности. Разработени насоки за равно третиране и недискриминация въз основа на пола	Подобрения в работата на администрацията. Ограничаване на случаи и възможности за неравно третиране	Финансов и организационен риск
5.	Обучение за членовете на НСРЖМ и за повишаване на капацитета на 30 експерти от дирекциите за стратегическо планиране на 15-те линейни министерства за прилагане на джендър мейнстриймिंग подхода в рамките на четири серии от тридневни семинари с участието на НПО и социалните партньори и разработване на Наръчник с добри практики.	Повишаване на капацитета на институциите от Националния съвет за равнопоставеността на жените и мъжете за прилагане на джендър мейнстриймिंग подхода. Противодействие на дискриминацията по признак пол.	МТСП	Брой обучени	Намаляване стойностите на различията по признак пол в България	Затруднения от финансов и организационен характер
6.	Повишаване на експертния капацитет в МТСП за работа по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете чрез участие в тематични форуми на Европейската комисия, Съвета на Европа, Международната организация по труда, Организацията на обединените нации.	Ефективна и ефикасна работа на структурата отговаряща за разработване, координиране и мониторинг на политиката за равнопоставеност на половете.	МТСП	Брой участия Брой обучени хора	Намаляване стойностите на различията по признак пол в България	Липса на ресурс: времеви, човешки, финансов

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
7.	Участие в Европейската инициатива „European equal pay day” съвместно с Фондация „Джендър проект в България” и ФБЦДИ.	Повишаване на капацитета на институциите от НСРЖМ за прилагане на джендър мейнстриймिंग подхода.	МТСП, НПО	Брой участници	Повишаване на капацитета на институциите от НСРЖМ за прилагане на джендър мейнстриймिंग подхода.	Затруднения от финансов и организационен характер.
8.	Изготвяне на предложение до висшите училища за включване на проблематиката на равнопоставеността, защитата от дискриминация и джендър обучението в процеса на подготовката и квалификацията на учителите.	Повишаване на подготовката и квалификацията на учителите относно проблематиката на равнопоставеността, защитата от дискриминация и джендър.	МОМН Срок: 31.12.2011 г	Изготвено предложение Брой обучени	Подобрена подготовка и квалификация на учителите относно проблематиката на равнопоставеността, защитата от дискриминация и джендър.	Затруднения от времеви, човешки, финансов характер
9.	Популяризиране чрез възможностите и отговорностите на Министерство на образованието, младежта и науката на програми за равнопоставеност на половете (т.н. „джендър” обучение, даващо познание за социалните измерения на пола).	Повишаване на информираността в системата на образованието по програми за равнопоставеност на половете.	МОМН Срок: постоянен	Брой популяризирани програми	Повишаване на осведомеността в системата на образованието за социалните измерения на пола	Затруднения от времеви, човешки, финансов характер

РАЗДЕЛ II. РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ

10.	Подкрепа за предприемачество и самостоятелен бизнес на жените. Изработване на методическа рамка за анализ и проследяване на досегашното развитие, днешното състояние и тенденциите на женското предприемачество в България.	Повишаване на дела на жените мениджъри	Отговорна организация: Клуб на жените предприемачки и мениджъри в България и Фондация „Джендър проект за България”	Брой инициативи и проекти	Повишаване на коефициента на икономическа активност на жените	Липса на ресурс: времеви, човешки, финансов
-----	--	--	---	---------------------------	---	---

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
11.	Провеждане на обучение на представители на дружества от ресора на МИЕТ за повишаване на осведомеността им за прилагане на политиката за равнопоставеност на половете	Повишаване на осведомеността и капацитета за прилагане на тази политика в организационните планове	МИЕТ	Провеждане на 4 обучения (семинари и дистанционно) Брой обучени (около 120 човека)	Повишаване на осведомеността и капацитета за прилагане на политиката за равнопоставеност	Намалени разлики по пол в целевите организации
12.	“Провеждане на разяснителна кампания за насърчаване на включването на жени и мъже от селските региони, за кандидатстване по мерките от Програмата за развитие на селските райони (2007-2013)”	Активиране на включването на жените и мъжете от селските региони в проекти по Програмата за развитие на селските райони (2007-2013)”	МЗХ	Продължителност на разяснителната кампания. Брой проведени мероприятия Брой участници Брой проекти Брой дейности	Степен на нараснал интерес и включване	Организационен и финансов риск
13.	Организиране на форум по женско предприемачество, като съпътстваща програма, в рамките на подходящо голямо бизнес изложение.	Активиране на интереса на жените към бизнес-предприятията	Клуб на жените предприемачки и мениджъри в България и Фондация „Джендър проект за България” с финансовата подкрепа и под егидата на МИЕТ .	Брой участници	Степен на нарастване на бизнес начинанията сред жените	Организационен и финансов риск
14.	Организиране на ежегоден мониторинг на участието на жените в научна и високотехнологична кариера и на мъже в образователната сфера.	Окуражаване на двата пола да заемат нетрадиционни за тях професии.	Фондация „Джендър проект в България”, МТСП, МОМН, НСИ	Изработване на доклад за напредъка в това отношение.	Промени в профила на професиите	Организационен и финансов риск

РАЗДЕЛ III. ПО-ДОБРО СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ, ЛИЧНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ

15.	Въвеждане в Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване и подзаконовите актове на по-широките понятия “родителски грижи” и “родителски отпуск”, обхващащи едновременно майчинството, и бащинството по времето на полагане на родителски грижи от майката или от бащата на детето и ползване на съответния родителски отпуск.	Промяна в стереотипния начин на мислене за социалната роля на мъжа и жената при отглеждането на дете, отговорното родителство и балансираното съчетаване на семейни и професионални задължения на двамата родители.	НОИ МТСП	Реализирани промени в Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване и съответните поднормативни документи, уреждащи трудовите и осигурителните отношения в случаите на родителски отпуск.	1. Постепенно навлизане в официалния, служебния и разговорния език на терминология, отразяваща равнопоставена ангажираност на майката и бащата в грижите за детето. 2. Привеждане на нормативната терминология в съответствие с международните и европейските документи, насърчаващи равнопоставеност	Пренебрегване на предложената мярка поради стереотипно мислене и липса на разбиране за значимостта ѝ. 2. Недостатъчен времеви ресурс за изпълнение на задачата поради заетост с по-приоритетни задачи.
-----	--	---	----------	---	--	---

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
					на жените и мъжете.	
16.	Преименуване на фонд "Общо заболяване и майчинство" в държавното обществено осигуряване на фонд "Общо заболяване и родителски отпуск".	1. Промяна в стереотипния начин на мислене за социалната роля на мъжа и жената при отглеждането на дете и за отговорно родителство. 2. Балансирано съчетаване на семейни и професионални задължения на мъжа и жената като родители.	МТСП НОИ	Реализирани промени в Кодекса за социално осигуряване, Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и други нормативни документи, касаещи този фонд в ДОО.	1. Постепенно навлизане в официалния, служебния и разговорния език на терминология, отразяваща равнопоставена ангажираност на майката и бащата в грижите за детето. 2. Привеждане на нормативната терминология в съответствие с международните и европейските документи, насърчаващи равнопоставеност на жените и мъжете.	1. Пренебрегване на предложената мярка поради стереотипно мислене и липса на разбиране за значимостта ѝ. 2. Недостатъчен времеви ресурс за изпълнение на задачата поради заетост с по-приоритетни задачи.
17.	Отразяване на терминологичните промени в нормативните документи чрез прецизиране на наименованията на статистическите показатели в базите данни и статистическите справочници, касаещи бенефициентите и обезщетенията за родителски отпуск по признак пол.	1. Използване на съвременна, насърчаваща и отчитаща равнопоставеността на жените и мъжете терминология. 2. Точност, яснота и прецизност при отчитането по полов признак на бенефициентите, ползвали обезщетения по време на родителски отпуск.	НОИ	Актуализирани статистически показатели в базата данни и в статистическите справочници с отразяване на извършените промени в терминологията на нормативните документи.	Изчистване на служебния и разговорния език от нонсенс изрази (напр. бащи в отпуск по майчинство, обезщетения за бременност и раждане получени от мъже и пр.).	Недостатъчен времеви ресурс за изпълнение на задачата поради заетост с по-приоритетни задачи.
18.	Създаване на междуведомствена работна група за изработване на концепция за уреждане на дългосрочната грижа за недееспособни стари хора-пенсионери на солидарен фондови принцип в държавното обществено осигуряване.	1. Извършване на подготовителни действия за законодателно уреждане на дългосрочната грижа като елемент от държавното обществено осигуряване, управлявано от НОИ. 2. Премахване на пречка за заетост, професионална реализация и по-дълъг трудов живот на жените, грижещи се за недееспособни родители/ близки, чрез включване на дългосрочната грижа в обхвата на ДОО.	МТСП НОИ АСП МЗ Срок: 31.05.2011 г.	1. Сформирана междуведомствена работна група. 2. Изработена концепция за уреждане на дългосрочната грижа за недееспособни стари хора-пенсионери на солидарен фондови принцип в държавното обществено осигуряване.	Наличие на концептуална рамка за нов начин на устройство на дългосрочната грижа за недееспособни стари хора-пенсионери като осигурен социален риск улеснява изготвянето на проектозакон за промени в нормативната уредба.	1. Неиздаване на заповед от Министъра на труда и социалната политика за сформирание на работната група. 2. Липса на разбиране у членовете на работната група за значимостта и потребността от уреждане по нов начин на дългосрочната грижа в българските условия на солидарен, фондови социално-осигурителен принцип.

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
19.	Създаване на работна група за подготовка на проектозакон за институционално устройство, регламентиране и финансово обезпечаване на дългосрочната грижа със създаване на едноименен солидарен фонд в Националния осигурителен институт.	<p>1. Организирано предоставяне на дългосрочна палиативна грижа в рамките на държавното обществено осигуряване на фондови принцип.</p> <p>2. Усъвършенстване на националната осигурителна система с включване в обхвата ѝ на дългосрочната грижа за недееспособни стари хора при нарастваща потребност от такава.</p> <p>3. Ефективно използване на налични сгради (закрити медицински заведения) за предоставяне на медико-социални услуги и палиативни грижи за недееспособни стари хора на фондови социално-осигурителен принцип.</p> <p>4. Повишаване на национално ниво на възможностите за задоволяване на растящата потребност от дългосрочна грижа в специализирана институция или в дома на лицето.</p> <p>5. Създаване на сигурност и устойчивост във финансирането и управлението на схемата за получаване на дългосрочна грижа за недееспособни стари хора.</p> <p>6. Подобряване на професионалната квалификация, заплащането и социалното осигуряване на жените, чиято работа е да се</p>	МТСП НОИ АСП МЗ	Изработен проектозакон за институционално устройство, регламентиране и финансово обезпечаване на дългосрочната грижа със създаване на едноименен фонд в НОИ.	<p>1. Извършена подготовка за нормативно уреждане създаването на фонд "Дългосрочна грижа" и финансово обезпечаване съобразно бюджета на ДОО.</p> <p>2. Прозрачност в управлението на финансовия ресурс от фонд с целево предназначение за дългосрочна грижа.</p> <p>3. Оптимизирано управление чрез прилагане на актюерски метод за остойностяване и финансов разчет на дългосрочната грижа и възможността за финансиране от пенсията на лицето и доплащане от Фонда</p> <p>4. Разширяване на социално осигурения риск старост с дългосрочна грижа за недееспособни пенсионери като съпътстваща мярка за пенсионната реформа.</p> <p>6. Подобряване качеството на живот на предоставящите, получаващите дългосрочна грижа и членовете на семейството.</p> <p>5. Създаване на инфраструктура, благодарение на която жените в работоспособна възраст вместо да се грижат за недееспособни родители/близки биха могли да упражняват своята професия, по-дълго да са на пазара на труда и да отлагат пенсионирането си.</p> <p>6. Подобряване на хигиенно-битовите условия и качеството на дългосрочната грижа в</p>	<p>1. Неиздаване на заповед от Министъра на труда и социалната политика за сформирание на работната група.</p> <p>2. Липса на разбиране за значимостта и потребността от ново уреждане на дългосрочната грижа в българските условия на фондови социално-осигурителен принцип.</p> <p>3. Недостатъчен времеви ресурс за изпълнение на задачите поради заетост с по-приоритетни задачи.</p>

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
		грижат за недееспособни стари хора в институционална или в домашна среда. 7. Легализиране на труда и социално осигуряване на жените, предоставящи дългосрочна грижа за недееспособни стари хора в дома на нуждаещия се.			специализирана институция. 7. Облекчаване на семейния бюджет при заплащане за дългосрочна грижа в хоспис или в дома на лицето и премахване на този фактор за бедност.	

РАЗДЕЛ IV. НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОТО УЧАСТИЕ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

20.	Гарантиране на равни възможности на мъжете и жените, чрез прилагане на принципа за равнопоставеност на половете, при подбор на служителите и израстване в кариерата в структурата на секторните министерства, както и в управлението на регионално и местно ниво.	Прилагане на принципа за равнопоставеност на половете	Отг.: централните органи на изпълнителната власт, областните администрации съгласно чл. 19, ал. 1, т. 4 от Закона за администрацията	По-добри показатели на WMID статистиката за жените в процесите на вземане на решения в публичния сектор	Намаляване на различията по признак пол и дискриминацията по признак пол	1. Непознаване на тази проблематика Отсъствие на такива мерки в плановете за организационно развитие
21.	Поддържане и актуализиране на данни за публикуване на информационни материали за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в Република България на страницата на Европейската комисия.	Мониторинг	МТСП	Публикуване на WMID база данни	Анализ и планиране на политиката за равнопоставеност на половете	
22.	1. Мониторинг, проучване и анализ на равнопоставеността при кариерното развитие на жените и мъжете във въоръжените сили (ВС).	Прозрачност на процесите	МО	Брой/процент на съотношението на двата пола при лидерите в БА и МО	Намаляване на джендър различията	Недостатъчен кадрови и финансов ресурс

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
	<p>2. Поддържане и актуализиране на база данни за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения (мениджърски/командирски позиции) и участие в мисии извън територията на страната на ООН, ЕС, НАТО, ОССЕ и др. международни организации.</p> <p>3. 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).</p>	<p>Постигане на баланс при ръководните позиции във ВС на Р България</p> <p>Постигане на баланс при ръководните позиции във ВС на Р България</p>	<p>МО</p> <p>МО</p>			

РАЗДЕЛ V. ДОСТОЙНСТВО, НЕПРИКОСНОВЕНОСТ НА ЛИЧНОСТТА И ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО ВЪЗ ОСНОВА НА ПОЛА. НАМАЛЯВАНЕ НА РАЗЛИКИТЕ ПО ПОЛ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

23.	Изпълнение на свързани дейности по Националната програма за предотвратяване и противодействие на трафика на хора и закрила на жертвите за 2011 г.	Противодействие на трафика на хора и закрила на жертвите на трафик	НКБТХ	Брой дейности	Намаляване на случаите на трафик. Подобрения на закрилата на жертвите на трафик	
24.	Приемане от МС на Национална програма за превенция и защита от домашното насилие	Приета Национална програма	МВР, тъй като председателят на междуведомствената работна група е служител на МВР	Приета Национална програма		Възможно е забавяне поради необходимото техническо време за извършване на съответната съгласувателна процедура
25.	Сформиране на Национален експертен съвет за координиране и мониторинг по изпълнението на политиките за превенция и	Подобряване на координацията при изпълнението на политиките за превенция и защита от домашно насилие	Отговорен орган: МС Партньори: всички министерства и НПО	Сформиран Национален експертен съвет за координиране и мониторинг по изпълнението на политиките за	Изградена постоянно действаща структура за осъществяване на координация и мониторинг на изпълнението	Организационен риск

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
	защита от домашното насилие.			превенция и защита от домашното насилие	на политиките за превенция и защита от домашното насилие; Подобряване на взаимодействието на отговорните институции и доставчици на услуги за пострадали от домашно насилие;	
26.	Изработване на Национален координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие.	Подобряване на координацията за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие.	Отговорен орган: МВР, МТСП, МП; Партньори: АСП, НПО, общини, областни администрации	Изработен Национален координационен механизъм за помощ и подкрепа на пострадали от домашно насилие	Преодоляване на предразсъдъци и практики, основани на идеята за подчиненото положение или превъзходството на някой от двата пола.	Организационен риск
27.	Провеждане на разяснителни кампании сред различни целеви групи за промяна на социалните и културни модели на поведение на жените и мъжете.	Промяна на социалните и културни модели на поведение на жените и мъжете.	Отговорен орган: МВР, МТСП, МП; Партньори: АСП, НПО, общини, областни администрации	Бр. разяснителни кампании. Бр. обхванати лица	Своевременна и ефективна интервенция при сигнали за домашно насилие; Повишена ефективност от прилагането на ЗЗДН.	Недостатъчен кадрови и финансов ресурс
28.	Обучение на служители на МВР относно прилагане на ЗЗДН и оказване на помощ / закрила на пострадали от домашно насилие.	По-добро прилагане на ЗЗДН.	Отговорен орган: МВР Партньори: МП, МТСП, АСП, ДАЗД, НПО	Брой обучени служители. Брой пострадали от насилие, на които е оказана помощ	Своевременна и ефективна интервенция при сигнали за домашно насилие; Повишена ефективност от прилагането на ЗЗДН.	Недостатъчен кадрови и финансов ресурс
29.	Актуализиране на справочник със съвети към пострадалите лица за получаване на бърза и ефективна защита в случаи на домашно насилие.	Подобряване на осведомеността на потенциални жертви на домашно насилие	Отговорен орган: МВР Партньори: МП, МЗ, ДАЗД, МОН, АСП и неправителствени организации	Актуализиран справочник	Повишена информираност на гражданите по отношение на техните права по ЗЗДН.	Липсата на финансиране от бюджета на МВР
30.	Реализиране на дейности по превенция на насилието, трафика и експлоатацията на деца и жертви на трафик – пълнолетни лица.	Реализиране на съвместни проекти с неправителствени организации относно борбата с насилието, трафика и експлоатацията на деца.	ДАЗД и НКБТХ	Брой реализирани проекти	Брой извършени дейности Брой обхванати лица	Недостатъчен кадрови и финансов ресурс
31.	Поддържане на единния европейски хармонизиран телефонен номер за информиране, консултиране и помощ на деца 116-111	Ранно идентифициране на деца в риск, както и предприемане на адекватни мерки за закрила и грижи.	ДАЗД	Брой получени обаждания, проведени консултации	Брой разрешени случаи	Недостатъчен финансов ресурс

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложен резултат)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
32.	Подобряване на ефективността на закрилата на децата-жертви на насилие, трафик и експлоатация.	Наблюдение на приложението и актуализиране на Координационния механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца-жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция. Приложение на Координационния механизъм за рефериране и обгрижване на непридружени деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина.	ДАЗД	Осигуряване на ефективна система за взаимодействие между ангажираните институции при работа в случаи на деца-жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция, както и в случаите на непридружени деца и деца-жертви на трафик, завръщащи се от чужбина	Брой разрешени, реферирани и обгрижени случаи	Недостатъчен кадрови и финансов ресурс
33.	Изграждане на национална мрежа за подкрепа на жертвите на домашно насилие и оказване на активна подкрепа на неправителствени организации, които работят по такива програми.	Подобряване на подкрепата на жертвите на домашно насилие.	Национално сдружение на общините в Република България	Осигурена ефективна мрежа за взаимодействие между ангажираните институции при работа в случаи на деца-жертви или в риск от насилие	Брой случаи, на които е оказана подкрепа	Организационен и финансов риск
34.	Скрининг и анализ на жените военнослужещи и цивилни служители от ВС относно рак на гърдата и рак на маточната шийка.	Превенция на заболяването	МО	Брой жени преминали през скрининг	Намаляване на заболяванията сред жените в системата на ВС	Недостатъчен финансов ресурс
35.	Годишен анализ на здравния статус на жените и мъжете в сравнителен план, базиран на демографски и здравни статистически данни.	Анализиране на данните за регистрирани заболявания по класове болести по МКБ 10, хоспитализирани случаи в стационарите, очертаващи се тенденции.	МЗ	Изготвен годишен анализ на здравния статус на жените и мъжете		Забавяне на данните от Националния център по здравна информация
36.	Съблюдаване на принципите за равнопоставеност на жените и мъжете при провеждане на национални програми за промоция на здраве и превенция на заболяванията и актуализирането им за насърчаване на по-добро здравеопазване за жените и мъжете.	Гарантиран равен достъп на жените и мъжете до профилактични мерки при провеждане на националните програми и проекти.	МЗ	Актуализирани действащи и нови национални програми	Брой мъже и жени, включени в скринингови изследвания	Нереализиране на дейности по национални програми, поради липса на финансови средства

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
VI. ПРЕМАХВАНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НА МНОЖЕСТВЕНАТА ДИСКРИМИНАЦИЯ						
37.	Активно включване на децата при формирането и изпълнението на всички политики, свързани с техните права и отговорности, включително политиката за равнопоставеност на половете;	Популяризиране на проблематиката свързана с равнопоставеност на половете пред Съвета на децата към ДАЗД	ДАЗД	Провеждане на заседание на Съвета на децата към ДАЗД, в рамките на което да бъдат запознати с политиката на ЕС в областта на равнопоставеността на половете	Балансирано участие на деца от двата пола в Съвета на децата	Организационен риск
38.	Провеждане на информационна политика от институциите за повишаване на чувствителността на обществото по отношение на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете и осигуряване на информацията относно приложените мерки в сферата на компетенции на всяко министерство (чрез медии, интернет, образователни аудио-визуални и печатни средства и материали).	Повишаване на чувствителността на обществото срещу неравенствата и дискриминацията по признак пол	Централните органи на изпълнителната власт, съгласно чл. 19, ал. 1, т. 4 от Закона за администрацията	Брой лица, до които е достигнала кампанията	Намаляване на неравенствата и дискриминацията по признак пол	Липса на ресурс: времеви, човешки, финансов
39.	Осъществяване на мониторинг по сигнали, препратени по компетентност от институции и организации, работещи по равнопоставеността на жените и мъжете, до Съвета за електронни медии за предавания на радио- и телевизионните оператори, съдържащи данни за прояви на представяне на стереотипи и аудиовизуално съдържание в нарушение на добрите практики за равнопоставено представяне на половете в медийното поведение.	Равнопоставено представяне на половете в медийното поведение	СЕМ	Брой сигнали	Подобряване на качеството на медийните послания по отношение на равенството на половете	Организационен риск

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
40.	Периодично наблюдение с последващ анализ на тенденциите в създаването на профилирани програми за половете на радио- и телевизионни оператори, внушаващи едностранчиви поведенчески, социални, контентни и визуални модели по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете.	Мониторинг и анализ	СЕМ	Брой наблюдавани и анализирани програми	Подобряване на качеството на медийните послания по отношение на равенството на половете	Организационен риск
41.	Изискване от Съвета за електронни медии, в съответствие с правомощията му по Закона за радио и телевизия, от националните и регионалните обществени радио- и телевизионни оператори на обобщени данни за количественото съотношение на кадровия ресурс за представителството на жените и мъжете.	Мониторинг на включването на жените в системата на СЕМ	СЕМ	База данни, която текущо се актуализира	Насочване на организационната политика към подобряване на равно представяне на жените и мъжете	Организационен риск
42.	Създаване на специализирана междуинституционална работна група под ръководството на МТСП и с участието на представители на Съвета за електронни медии, Националния съвет за саморегулация, други медийни експерти и неправителствени организации, която да осъществява изследване /проучване и анализ/ на търговски съобщения /реклами/ за стереотипи и аудиовизуално съдържание в нарушение на добрите практики за равнопоставено представяне на половете.	Мониторинг и анализ	МТСП и СЕМ	Работна група Брой констатирани нарушения	Извършено изследване и анализ на търговските реклами	Липса на финансов ресурс за реализиране на изследването

№	Описание на мярката	Цел, задачи и дейности по мярката (заложи резултати)	Отговорни институции	Индикатор за продукт (изпълнени дейности) и резултат (изпълнени задачи)	Индикатор за оказано въздействие (постигнати цели)	Възможна причина за неизпълнение
43.	Инициране на включването на ограничителни разпоредби за обидно или враждебно медийно внушение по отношение на половете в Закона за радиото и телевизията съвместно с НПО.	Намаляване на случаите на разпространение на обидни или враждебни медийни внушения	МТСП, НПО	Разработени текстове	Налагане на санкции в случаите на обидно или враждебно медийно внушение по отношение на половете.	Неприемане на инициативата
44.	Регулярно захранване с актуална информация на Интернет страницата за равнопоставеността на жените и мъжете към уеб страницата на Министерството на труда и социалната политика.	Повишаване на информираността и чувствителността на обществото към проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете	МТСП	Брой актуализации	Повишена информираност по въпросите на насърчаване на равнопоставеността	Недостатъчен кадрови капацитет и финансов ресурс
45.	Поддържане на рубрика в електронната страница на МО за информиране за националната и международна политика и действия за насърчаване на равнопоставеността (ООН, ЕС, НАТО, ОССЕ и др.).	Повишаване на информираността и чувствителността на обществото към проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете	МО	Брой актуализации	Повишена информираност по въпросите на насърчаване на равнопоставеността	Недостатъчен кадрови капацитет и финансов ресурс