



УТВЪРДИЛ:

ПАУЛИНА ПЕТРОВА
и. д. председател на БИМ

Дата: 31.07.2023 г.



ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В БЪЛГАРСКИЯ ИНСТИТУТ ПО МЕТРОЛОГИЯ

Планът за равенство между половете в Българския институт по метрология (БИМ) (по-долу наречен „План“) е стратегически документ, в който са описани целите, задачите, както и конкретните мерки, които Ръководството на БИМ ще реализира, за да насърчи равенството между жените и мъжете в Института.

С настоящия План, ръководството на Българския институт по метрология заявява своята ангажираност за осигуряване на стриктно спазване на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете и антидискриминация по признак „пол“ в дейността на БИМ без да допуска компромис с качеството и професионализма. Ръководството се ангажира да осигури необходимите ресурси за постигане на целите, описани в Плана.

Срокът за изпълнение на Плана е 2023 г. - 2027 г. като съвпада с периода на изпълнение на Рамковата програма на Европейския съюз за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“ и обхваща всички основни дейности, произтичащи като отговорност на БИМ в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за насърчаване на равенството между жените и мъжете в науката.

ЦЕЛ НА ПЛАНА И ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ

Основната цел на Плана е запазване на положителната тенденция за балансирана представителност на жените и мъжете в БИМ и въвеждане на добри практики за преодоляване на неравенствата, където съществуват.

Планът обхваща следните приоритетни тематични области:

1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземане на

решения

2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите
3. Баланс между професионалния и личния живот на служителите като част от организационната култура
4. Предотвратяване на прояви на дискриминация и насилие, основани на пола

ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ В ОБЛАСТТА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА

Със своя заповед Председателя на БИМ определя служителите, които да изпълняват определени функции, касаещи реализирането на Плана. Създава се екип за равенство (ЕР), който включва: отговорник за изпълнение на Плана (ОИП), отговорник за разпространение и комуникация (ОРК) и отговорник за мониторинг и оценяване (ОМО). Към екипа за равенство се поставят следните задачи:

Цел	Дейност	Времева рамка	Отговорник	Индикатори
Събиране на данни и наблюдение	Набиране и популяризиране на добри практики на български и европейски организации, свързани с равнопоставеността	2023 г. до 2027 г.	ЕР	Изготвен/и документ/и с обобщена информация
	Изготвяне на ежегоден доклад относно състоянието на равенството между половете в БИМ през изминалата година, съдържащ данни и анализ на данните	01.2024 г. 01.2025 г. 01.2026 г. 01.2027 г. 01.2028 г.	ОМО	Изготвени годишни доклади
	Стимулиране на баланса между жените и мъжете при участие в изследователски проекти	2023 г. до 2027 г.	ОИП	Проведени срещи
Провеждане на срещи и обучения	Организиране и провеждане на годишна среща със служителите на БИМ за популяризиране на принципите и предприетите дейности за подобряване на	2024 г. 2025 г. 2026 г. 2027 г.	ЕР	Участие на най-малко 50 % от служителите

	равенството между половете в Института и в Европа. Запознаване със съдържанието на годишния доклад			
	При възможност участие в уебинари, семинари и обучения за повишаване компетентността в областта на равенството между половете	2023 г. до 2027 г.	ЕР	Участие в най-малко едно събитие на две години

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИТЕ ОБЛАСТИ

1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземане на решения

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете на ръководните длъжности в БИМ показва наличие на равнопоставеност между двата пола. Към началото на 2023 г., ръководните длъжности в БИМ са 37 (гл. секретар, директори, началници на отдели и началници на сектори), като 19 от тях са заети от жени, а останалите 18 – от мъже.

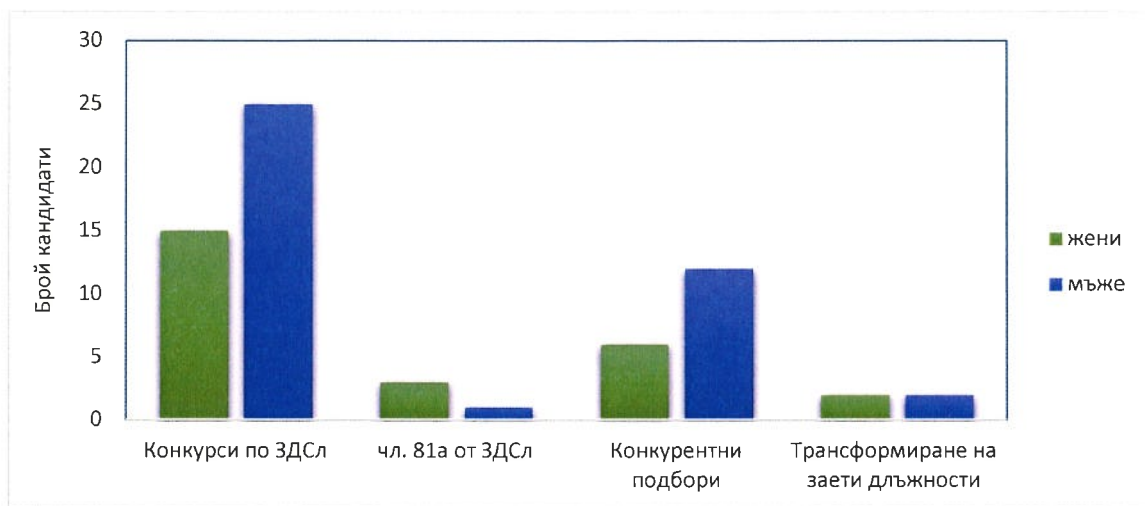
Дейност	Времева рамка	Отговорник	Индикатори
Осигуряване на подходяща подкрепа на равнопоставеността от страна на ръководството на института	през целия период	Председател на БИМ	Запазен баланс на равнопоставеност на ръководния персонал
Стремеж към баланс между половете при сформирани работни групи, комисии и съвети	през целия период	Председател на БИМ	Наличие на баланс между половете в сформираните работни групи, комисии и съвети

2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите

В БИМ равните възможности на мъжете и жените са гарантирани чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при подбор на служители и израстване в кариерата. При обявяване на свободно работно място не се поставят изисквания, представляващи пряка или непряка дискриминация, основана на признака „пол“. Минималните и специфичните изисквания за заемане както на експертни, така и на ръководни длъжности, които се поставят при кандидатстване, са ограничени единствено до тези, предвидени в нормативните актове. При оценяване на кандидатите

се взема предвид показания от тях резултат, формиран от оценяването на техните компетентности. Основната месечна заплата на служителите в БИМ се определя по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит, които създават предпоставки за равнопоставеност на жените и мъжете.

За 2022 г. в БИМ са проведени 18 конкурса по ЗДСл, 7 конкурентни подбора, 2 конкурса по чл. 81а от ЗДСл и 2 трансформации на заети бройки. Отношението между жените и мъжете, кандидатствали за обявените свободни места, е представено в следващата графика.



Дейност	Времева рамка	Отговорник	Индикатори
Повишаване на осведомеността на персонала за възможностите, подкрепящи кариерното/ професионалното развитие	през целия период	Началниците на отдели (НО) и звеното по управление на човешките ресурси (ЧР)	Организираны инициативи за повишаване на осведомеността относно възможностите за кариерно подпомагане
Осигуряване на баланс между жените и мъжете в комисиите за провеждане на конкурсите за назначаване на нови служители	през целия период	Председател на БИМ и ЧР	Осигурен баланс между жените и мъжете в комисиите за провеждане на конкурсите за назначаване на служители
Участие в обучение за подобряване на уменията за водене на интервю на служителите, участващи в комисиите за избор на нови служители	2024 г.	Председател на БИМ и ЧР	НО и началник сектор, преминали обучение и получили удостоверение

3. Баланс между професионалния и личния живот на служителите като част от организационната култура

В БИМ се полагат усилия работната среда да подпомага съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите, а преминаването им през различни житейски етапи да се случва с минимални затруднения или конфликти. Не се толерират действия, които възпрепятстват възможността на служителите да се грижат за семействата си. Въведени са механизми за баланс между професионалния и личния живот – спазва се националното законодателство, позволяващо отсъствие от работа за отглеждане на дете както на майката, така и на бащата, осигурена е възможност за плаващо работно време, а при определени обстоятелства и дистанционна работа.

Дейност	Времева рамка	Отговорник	Индикатори
Провеждане на проучване за удовлетвореността от личностното развитие (професионално/образователно) и баланса между професионалните задължения и личния живот на служителите	2024 г. и 2026 г.	ОРК и ОМО	Проведени анкети с участие на най-малко 75 % от служителите във всяка една от тях и оповестяване на резултатите
Поддържане на установената практика работното време на служителите да е с променливи граници от 7:30 ч. до 18:30 ч. със задължително присъствие в периода от 10:00 ч. до 16:00 ч.	през целия период	Висше ръководство на БИМ	Възможност за плаващо работно време
Насърчаване на молбите за отпуск по бащинство	през целия период	ЕР	Наличие на молби за отпуск по бащинство

4. Предотвратяване на прояви на дискриминация и насилие, основани на пола

БИМ осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация и насилие, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола.

Дейност	Времева рамка	Отговорник	Индикатори
Провеждане на анонимно анкетно изследване сред служителите на БИМ за диагностика и	2024 г. и 2026 г.	ЕР	Участие на поне 60 % от служителите

идентифициране на проблеми и рискове			
Създаване на механизъм за подаване на жалби и подкрепа на жертвите на дискриминация и насилие на работното място (като тяхната самоличност и достойнство бъдат запазени по време на процеса на изясняване на случая)	2024 г.	ЕР	Изготвен документ
Създаване на условия за подаване на предложения за предотвратяване на прояви на дискриминация и насилие, основани на пола	2023 г.	ЕР	Кутия за подаване на предложения, поставена на подходящо място
Провеждане на обучение/семинар за изграждане на институционална култура за спазване на етичните норми, включително по отношение равното третиране на жените и мъжете и предотвратяване на случаи на дискриминация по полов признак	2024 г. и 2026 г.	ЕР	Участие на поне 60 % от служителите

Заклучение

С реализирането на настоящия План се очаква да се постигне равенство между жените и мъжете в БИМ, което е основно право, обща ценност на Европейския съюз и необходимо условие за постигане на целите за растеж, заетост и социално сближаване. Интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички политики е необходимо условие и гаранция за добро управление.

С реализирането на Плана ще се постигне дълбоко осмислена и осъзната промяна на нагласите в БИМ и поведението на всеки един, в т.ч. разпознаване и борба с дискриминацията по полов признак, както и развито критично отношение върху междуличностните отношения.