

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „ПРОУЧВАНЕ И ПОДДЪРЖАНЕ НА РЕКА ДУНАВ“

Въведение

Настоящият План за равенство между половете в Изпълнителна агенция „Проучване и поддържане на река Дунав“ (ИАППД) е основен документ, в който се планират целите, задачите и конкретните мерки, които да се прилагат от ИАППД за постигане на поставените цели. Планът се основава на един от основните принципи на Агенцията, а именно принципът за предоставяне на равни възможности за кариерно развитие на всички служители, без да се допуска пряка или непряка дискриминация. В този смисъл Планът е естествено продължение на присъщия стремеж на Агенцията за институционализиране на равенството между половете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равенството в четири приоритетни области:

- Баланс в администрацията на Агенцията между половете при лидерството и вземането на решения;
- Равенство между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите;
- Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура;
- Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.

Методология

Планът на ИАППД е резултат от анализ на нормативни документи на международно, европейско, национално и институционално ниво, статистически анализ на съществуващите релевантни агрегирани и дезагрегирани по пол данни, и съществуващите механизми. Той е съобразен с ключовите стратегически документи на Европейския съюз (ЕС) и Организацията на обединените нации (ООН), имащи отношение към равнопоставеността на половете в държавната администрация, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и национални стратегически и нормативни документи, касаещи равнопоставеността на половете.

Изпълнителна агенция „Проучване и поддържане на река Дунав“ работи за осигуряването на равно отношение, което да гарантира за всички служители благоприятна работна среда, лишена от всякакъв стереотип и предразсъдък по признак пол.

През 2023 г. от общия брой заети щатни бройки в ИАППД са 112 служители, от които 35 жени и 77 мъже. В процентно съотношение, жените съставляват 32% от общия брой служители към 68% мъже.

Структурата на състава на служителите в ИАППД е в следното съотношение:

- Ръководство 1 жена и 4 мъже – съотношение 25% на 75%;
- Обща администрация 9 жени и 3 мъже – съотношение 75% на 35%;
- Специализирана администрация 31 жени и 71 мъже – съотношение 30% на 70%.

Изпълнителната агенция „Проучване и поддържане на река Дунав“ има за цел да поддържа баланс на съотношението между половете на щатните служители, въпреки че в дейностите по осигуряване безопасността на корабоплаването по река Дунав традиционно преобладават мъжете поради сферата на работа. Изпълнението на този план ще създаде условия за стриктно спазване на принципа за антидискриминация, основана на пола.

Обхват на плана

Планът е разработен за срок от 6 години – от 2023 до 2029 г. и обхваща всички основни дейности, произтичащи от отговорностите на ИАППД като работодател, в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равенство на жените и мъжете.

Цели на плана и приоритетни области на интервенция

В Плана за равенство между половете в ИАППД са идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото.

На тази основа е формулирана главната цел:

Подобряване на тенденцията за равенство между жените и мъжете и въвеждане на добри практики за постигане на фактическа равнопоставеност на половете в ИАППД.

В Плана са открити приоритетни области и са поставени цели както следва:

1. Равенство между половете в ИАППД при лидерството и вземането на решения:

Цел 1.1: Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете;

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав;

Цел 1.3: Постигане и поддържане на равенство в администрацията на ИАППД.

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

Цел 2.1: Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие;

Цел 2.2: Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси;

Цел 2.3: Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие.

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

Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот;

Цел 3.2: Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите;

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа.

4. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз:

Цел 4.1: Оценка на средата и идентифициране на нуждите;

Цел 4.2: Оптимизиране на механизмите за контрол;

Цел 4.3: Повишаване на институционалната култура.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Равенство между половете в ИАППД при лидерството и вземането на решения

Цел	Мярка/ Дейност	Срокове/ Индикатори	Ресурси/ Средства	Отговорник
<p style="text-align: center;">Създаване на условия и стремеж към равнопоставеност на половете</p>	<p>Сформиране на работна/ експертна група, която да следи реализирането на настоящия план и поставените цели в него, вкл. да отговаря за годишното отчитане въз основа на посочените индикатори</p>	<p>Срок за формиране на работна група: края на 2023</p> <p>Индикатори: Сформирана работна/ експертна група; Брой проведени срещи/ заседания; Брой подготвени годишни отчети, свързани с изпълнението на плана;</p>	<p>Бюджет на ИАППД</p>	<p>Ръководство на ИАППД Ръководители на дирекции</p>
<p style="text-align: center;">Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав</p>	<p>Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и съблюдаване/ мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на ИАППД, както и при всички конкурси за управленски длъжности</p>	<p>Срок: Постоянен</p> <p>Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни;</p>	<p>Бюджет на ИАППД</p>	<p>Ръководство на ИАППД Дирекция АПФСО и/ или Работна/ Експертна група</p>
<p style="text-align: center;">Постигане и поддържане на равенство в</p>	<p>Насърчаване на представители на по-слабо застъпени в съответното</p>	<p>Срок: Постоянен</p> <p>Индикатори:</p>	<p>Бюджет на ИАППД</p>	<p>Ръководство на ИАППД</p>

управленските структури на ИАПД	направление пол да се кандидатира при възможност	Брой осведомени лица		Ръководители на дирекции
	При равни други условия и качества на кандидатите, назначаване на кандидата от по-слабо представения в съответното направление пол	Срок: Постоянен Индикатори: Брой назначени лица;	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции

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

Цел	Мярка/ Дейност	Срокове/ Индикатори	Ресурси / Средства	Отговорник
Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и периодично проследяване/ мониторинг на съотношението между мъже и жени на административни позиции	Срок: постоянен Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни;	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Дирекция АПФСО и/или Работна/Експертна група
	Провеждане на изследвания/ анкетни проучвания за идентифициране на слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващите възможности за кариерно развитие	Срок: постоянен Индикатор: Брой проведени изследвания/ анкетни изследвания (1 брой годишно); Брой участници	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Директори на дирекции Експерт „Човешки ресурси“

<p>Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси</p>	<p>Участия в обучения за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола, за всички служители на ръководни позиции, от които зависят подборът и назначаването на кадри</p>	<p>Срок: Постоянен</p> <p>Индикатори: Брой проведени обучения; Брой участници;</p>	<p>Бюджет на ИАПД</p>	<p>Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции</p>
<p>Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможност за кариерно развитие</p>	<p>Информиране за начина на подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (до ръководителите на дирекции за формуляр, мейл адрес и др.)</p>	<p>Срок: Постоянен</p> <p>Индикатори: Проведени информационни кампании и/ или еквивалент; Брой информирани участници; Брой подадени и обработени жалби;</p>	<p>Бюджет на ИАПД</p>	<p>Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции</p>
	<p>Регулярни информационни кампании за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола</p>	<p>Срок: Постоянен</p> <p>Индикатори: Проведени информационни кампании; Брой информирани участници;</p>	<p>Бюджет на ИАПД</p>	<p>Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции</p>

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

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/ Индикатори	Ресурси / Средства	Отговорник
Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени в отпуск за гледане на деца	Срок: постоянен Индикатори: Изготвена база данни; Извършен мониторинг и анализ въз основа на събраните данни; Брой мъже/жени ползващи отпуск за гледане на деца	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Дирекция АПФСО и/или Работна/Експертна група
	Участие в анкетно изследване на ИАПД за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Срок: 2023-2025 Индикатор: Проведени анкетни изследвания Брой участници	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции
Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите	Разпространение на информация относно възможностите на служителите за плаващо работно време	Срок: Постоянен Индикатори: Брой проведени информационни кампании; Брой участници; Брой възползвали се служители;	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции
Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа за членове на семейството	Информирание и насърчаване на мъжете в ИАПД да ползват отпуск за гледане на дете или за полагане на грижа за членовете на семейството си	Срок: Постоянен Индикатори: Проведени информационни кампании; Брой информирани участници; Брой мъже ползващи отпуск за гледане на деца	Бюджет на ИАПД	Ръководство на ИАПД Ръководители на дирекции

4. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз

Цел	Мярка/Дейност	Срокове/ Индикатори	Ресурси / Средства	Отговорник
Оценка на средата и идентифициране на нуждите	Анкетно проучване сред служителите на ИАППД за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове	Срок: 2023 Индикатор: Проведено 1 брой анкетно проучване /изследване.	Бюджет на ИАППД	Ръководство на ИАППД
Оптимизиране за механизмите на контрол	Информирание на служителите на ИАППД за необходимостта и ангажимента им за изготвяне на протокол за докладване към директорите на дирекции в Агенцията при наличието на случаи на дискриминация или насилие, основано на пола.	Срок: 2023 Индикатори: Брой информирани служители; Брой протоколи за докладване;	Бюджет на ИАППД	Ръководство на ИАППД
	Информирание на служителите на ИАППД за допълнения в Етичния кодекс на Агенцията	Срок: в случай на допълнение в Етичния кодекс в периода 2023-2028 Индикатор: Брой информирани служители;	Бюджет на ИАППД	Ръководство на ИАППД
Повишаване на институционалната култура	Участие в организирани от ИАППД обучения и семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	Срокове: 2023, 2025-2028 Индикатори: Брой проведени обучения; Брой участници.	Бюджет на ИАППД	Ръководство на ИАППД

PLAN FOR GENDER EQUALITY IN EXECUTIVE AGENCY “EXPLORATION AND MAINTENANCE OF THE DANUBE RIVER”

Introduction

This Plan for gender equality in Executive Agency “Exploration and Maintenance of the Danube River” (EAEMDR) is a basic document planning the goals, purposes and specific measures to be implemented by EAEMDR to achieve the set purposes.

The plan is based on one of the main principles of the Agency, namely the principle of providing equal opportunities for career development to all employees, without allowing direct or indirect discrimination. In this sense, the Plan is a natural extension of the inherent pursuit of the Agency of institutionalization of the gender equality, and builds on it through measures promoting equality in four priority areas:

- Gender balance in the administration of the Agency in leadership and decision-making;
- Gender equality in the employment and provision of career development opportunities for employees;
- Work-life balance and organizational culture;
- Measures against gender-based coercion, including sexual harassment.

Methodology

The plan of EAEMDR is the result of an analysis of European, national and institutional normative documents, statistical analysis of existing relevant gender-aggregated and -disaggregated data, and existing mechanisms. The Plan is in line with the key strategic documents of the European Union (EU) and the United Nations (UN) related to gender equality in public administration, with the latest amendments of the policies of the European Commission (EC) in the field, as well as with the framework directives and national strategic and normative documents concerning gender equality.

EAEMDR works to ensure such equal treatment and attitude guaranteeing all employees a favourable work environment devoid of any gender-based stereotypes and prejudice.

In 2023, the total number of the employees in the Executive Agency “Exploration and Maintenance of the Danube River” is 112 employees, of which 35 women and 77 men. In percentage terms, women are 32 % of the total number of employees compared to 68% men.

The composition of the employees in EAEMDR is as follows:

- Management, 1 woman and 4 men – ratio 25 % to 75 %;
- General administration, 9 women and 3 men – ratio 75 % to 25 %;
- Specialized administration, 31 women and 71 men – ratio 30 % to 70 %.

The Executive Agency “Exploration and Maintenance of the Danube River” aims at maintaining a balance of the gender ratio of the full-time employees, although men traditionally predominate in the activities for ensuring the safety of navigation on the Danube river due to the field of work. The implementation of this plan will create conditions for strict observance of the principle of gender-based anti-discrimination in order to promote anti-discrimination awareness and create a work and public environment free of any stereotypes and prejudice.

Scope of the Plan

The plan is developed for a period of six years from 2023 to 2029, and covers all basic activities arising from the responsibilities of the Agency as an employer, in accordance with the European and national normative and strategic documents containing guidelines for ensuring equality between women and men.

Objectives of the Plan and priority areas of intervention

The Plan for gender equality in EAEMDR identifies opportunities to build on the achievements to ensure balance. On this basis, the following main goal was laid out:

Improvement of the trend of the balance between women and men and implementation of good practices to achieve gender equality in the Agency.

The Plan highlights priority areas and sets goals as follows:

1. Gender balance in the administration of the Agency in leadership and decision-making:

Objective 1.1: Creating conditions for and pursuit of gender equality;

Objective 1.2: Assessment of the environment and identification of the strengths and weaknesses in the light of the gender balance in the management positions;

Objective 1.3: Achieving and maintaining balance in the administration of the Agency.

2. Gender equality in the employment and provision of career development opportunities for employees:

Objective 2.1: Assessment of the environment and identification of the strengths and weaknesses in the employment and career development;

Objective 2.2: Achieving and maintaining equality in the recruitment of human resources;

Objective 2.3: Achieving and maintaining equality in providing opportunities for career development.

3. Work-life balance as part of the organizational culture:

Objective 3.1: Identification of the needs of the employees related to the work-life balance;

Objective 3.2: Ensuring work-life balance for the employees;

Objective 3.3: Promoting a culture of equality in the care for dependent family members.

4. Measures against gender-based coercion, including sexual harassment:

Objective 4.1: Assessment of the environment and identification of the needs;

Objective 4.2: Optimization of the controls;

Objective 4.3: Enhancement of the institutional culture.

ACTION PLAN PER PRIORITY AREAS FOR INTERVENTION

1. Gender balance in the administration of the Agency in leadership and decision-making

Objective	Measure/Activity	Indicator	Resources / funding	Responsible person
Creating conditions for and pursuit of gender equality	Formation of a working/expert group to monitor the implementation of the current plan and its objectives, including to be engaged with the annual reporting based on the specified indicators.	Working group formation deadline: end of 2022 Indicators: Formed working/expert group; Number of working meetings/sessions held; Number of prepared annual reports related to the Plan implementation;	EAEMDR budget	EAEMDR management, managers of divisions
Assessment of the environment and identification of the strengths and weaknesses in the light of the gender balance in the management positions	Systematic acquisition of gender-disaggregated data and compliance/monitoring of the gender ratio in all management structures of EAEMDR, as well as in all competitions for management positions.	Term: ongoing Indicators: Prepared database; Performed monitoring and analysis based on collected data	EAEMDR budget	HR Department and/or Working/Expert Group
Achieving and maintaining balance in the administrative structures of EAEMDR	Encouraging representatives of the underrepresented gender in the respective division to apply, if possible	Term: ongoing Indicator: number of people informed	EAEMDR budget	EAEMDR management, managers of divisions
	Given equal other conditions and qualities of the applicants, employment of the applicant from the underrepresented gender in the respective division	Term: ongoing Indicator: Number of people assigned;	EAEMDR budget	Division managers and directors of directorates

	Participation in leadership trainings organized by EAEMDR	Term: ongoing Indicators: Number of trainings organized and conducted; Number of participants;	EAEMDR budget, related projects	EAEMDR management
	Participation in trainings and workshops organized by EAEMDR to promote the pursuit of gender balance and building an institutional culture to recognize and prevent gender-based prejudice	Term: ongoing Indicators: Number of trainings organized and conducted (minimum 1 training per year); Number of participants;	EAEMDR budget, related projects	EAEMDR management

2. Gender equality in the recruitment of human resources and provision of career development opportunities for employees

Objective	Measure/Activity	Deadline/ target indicators	Resources/ funding	Responsible person
Assessment of the environment and identification of the strengths and weaknesses in the employment and career development	Systematic acquisition of gender-disaggregated data and monitoring of the gender ratio in the administration positions	Term: ongoing Indicators: Prepared database; Performed monitoring and analysis, based on collected data	EAEMDR budget	HR Department and/or Working/Expert Group
	Surveys for identification of the strengths and weaknesses in the employment process and the existing career development opportunities and procedures	Term: ongoing Indicators: Number conducted researches/ surveys (1 per year); Number of participants	EAEMDR budget	Division managers and HR Department
Achieving and maintaining equality in the recruitment of human resources	Participation in trainings for recognition of gender prejudice of all managers influencing the recruitment and selection of employees	Term: ongoing Indicators: Number of trainings conducted; Number of participants.	EAEMDR budget	Division managers/ directors of directorates
Achieving and maintaining equality in providing opportunities for career development	Awareness about the manner of submitting complaints in case of gender-based discrimination (to managers of divisions in terms of forms, email addresses, etc.)	Term: ongoing Conducted information campaigns and/or equivalent; Number of informed participants; Number of complaints submitted and processed.	EAEMDR budget; funding by third parties	EAEMDR management
	Regular information campaigns for awareness and reaction against the gender-based discrimination	Term: ongoing. Indicators: Conducted information campaigns; Number of informed participants.	EAEMDR budget; funding by third parties	EAEMDR management

3. Work-life balance as part of the organizational culture

Objective	Measure/Activity	Deadline	Resources / funding	Responsible person
Identification of the needs of the employees related to the work-life balance	Systematic acquisition of gender-disaggregated data and monitoring of the gender ratio of the employees in parental leave	Term: ongoing Indicators: prepared database; performed monitoring and analysis based on collected data; number of men/women on childcare leave.	EAEMDR budget	EAEMDR management and HR Department and/or Working/Expert Group
	Participation in a survey conducted by EAEMDR for identification of the needs of the employees related to the work-life balance	Term: 2023-2025 Indicator: Conducted survey research; Number of participants.	EAEMDR budget	EAEMDR management Division managers
Ensuring work-life balance for the employees	Communicating to the employees the opportunities for temporary or permanent floating work hours and/or on remote work	Term: ongoing Indicators: Number of conducted information campaigns; Number of participants; Number of employees benefited.	EAEMDR budget	EAEMDR management Division managers
Promoting a culture of equality in the care for dependent family members	Informing and encouraging the men in EAEMDR to use parental leave or leave for care for family members	Term: ongoing Indicators: Informative meetings held; Number of informed participants; Number of men on childcare leave.	EAEMDR budget	EAEMDR management Division managers

4. Measures against gender-based coercion, including sexual harassment

Objective	Measure/Activity	Deadline / target indicators	Resources and funding	Responsible person
Assessment of the environment and identification of the needs	Survey among the employees of the agency for diagnosis and identification of problems and risks	Term: 2023 Indicator: Conducted 1 survey/research.	EAEMDR budget	EAEMDR management
Optimization of the controls	Informing the employees of EAEMDR of the need and their commitment to prepare a report procedure to division managers in cases of gender-based discrimination and coercion.	Term: 2023 Indicators: Number of informed employees; Number of reporting protocols.	EAEMDR budget	EAEMDR management
	Informing the employees of EAEMDR about the supplements to the Code of Conduit of the Agency	Term: in case of an addition to the Code of Ethics in the period 2023-2028 Indicator: Number of informed employees.	EAEMDR budget	EAEMDR management
Enhancement of the institutional culture	Participation in trainings and workshops organized EAEMDR to build an institutional culture to recognize and prevent gender-based coercion	Terms: 2023, 2025-2028 Indicators: Conducted 4 trainings; Number of participants.	EAEMDR budget	EAEMDR management