ИНФОРМАЦИЯ
ЗА
РАВНОПОСТАВЕНОСТТА
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ
ЗА 2019 г.
ОТ
ОБЛАСТНИ АДМИНИСТРАЦИИ
В БЪЛГАРИЯ

Министерството на труда и социалната политика координира ежегодния преглед и отчитане изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България. За целта е събрана информация за 2019 г. от национални институции и областни администрации.

Настоящият документ обединява информация и данни, предоставени от областни администрации в България, за изпълнение на приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.

Информацията е представена по административни области, подредени по азбучен ред.

ОБЛАСТ БЛАГОЕВГРАД

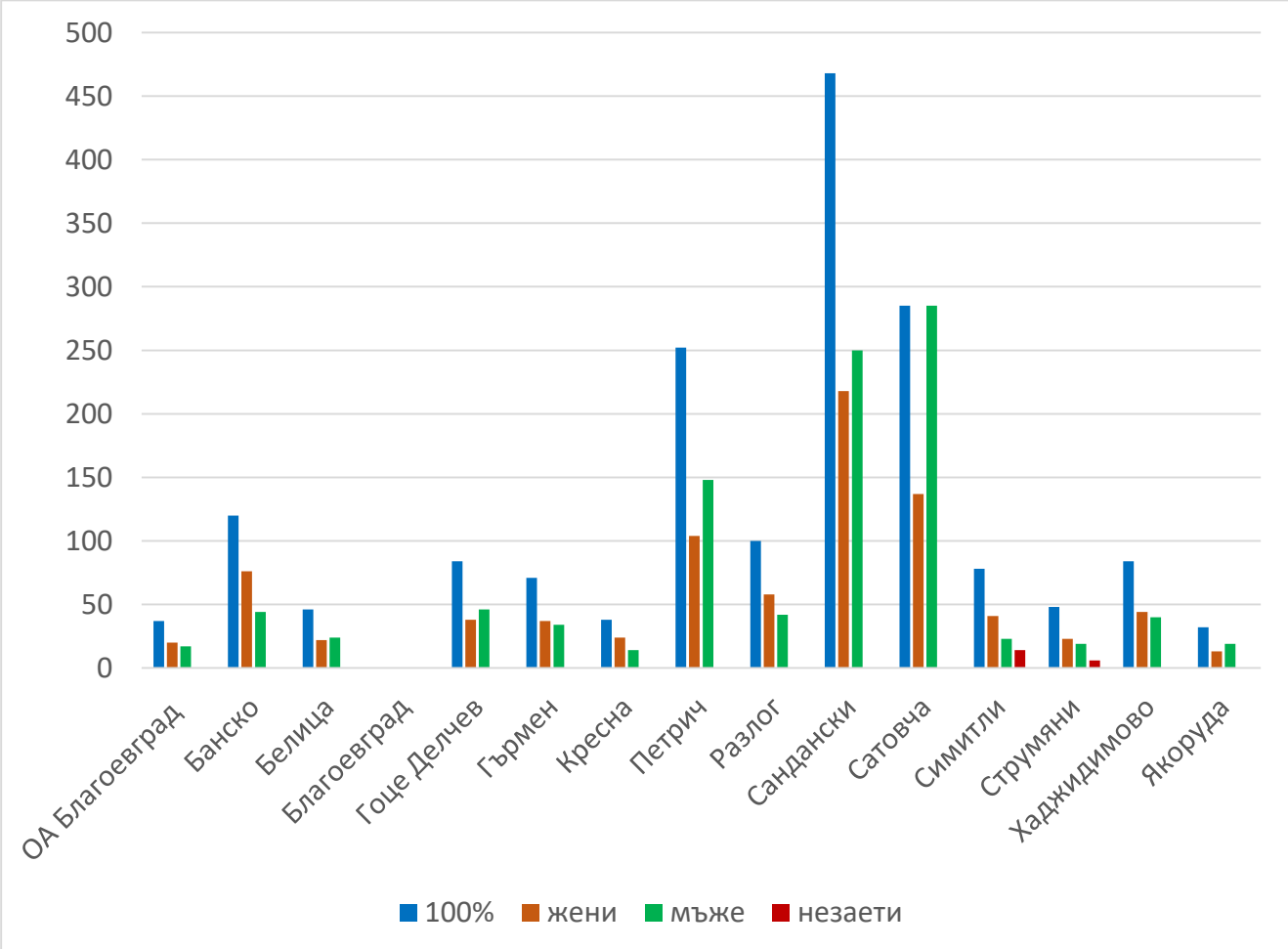
На територията на Област Благоевград продължава да се изпълнява политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, съгласно Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., както следва:

1. **Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.**

За да се постигне фактическа равнопоставеност на жените и мъжете е необходимо да се повиши участието на жените в икономиката на територията на областта. В административните структури на общините и други държавни институции се наблюдава стремеж за гарантиране на равни възможности за жените и мъжете, чрез прилагане на принципа на равнопоставеност по пол при подбор на служители и кариерното им израстване.

В процентно отношение по-голяма част от публичните длъжности на местната администрация са заети от жени, но се наблюдават изключения, за които няма еднозначен отговор за причините. Заемането на позиции в общините и държавните институции зависи от образователния ценз, уменията и компетенциите на кандидата.

Процентно съотношение на работещите в областната и общинските администрации за 2019 г.



В същото време, няма как да не отчетем и обърнем внимание на данните от РУО Благоевград за заетите в образованието, където мъжете са едва 19%, а делът им в детските градини е 3%. В тази област няма разлики при заплащането между двата пола.

От 130 институции в сферата на училищното образование в Област Благоевград на ръководни длъжности са 69 жени и 61 мъже, но в сферата на предучилищното образование в 73 институции ръководни длъжности заемат 71 жени, което е 97%.

През 2019 г. визията на Националния план за действие по заетостта бе: **„Подкрепа за растежа на икономиката чрез активиране на неактивните лица и повишаване качеството на работната сила за удовлетворяване на търсенето от работодателите, включително увеличаване на заетостта на не равнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-слабо развитите райони.“**

В тази връзка през 2019 г. в активната политика на пазара на труда водещи са услугите за търсещите работа и за неактивните лица, както и обучението на работната сила по професии, търсени от работодателите и по ключови компетентности. Чрез мерки за подобряване на качеството на обучението, мотивиране на обучаваните лица и усвояване на знания и умения, които се търсят на пазара на труда ще се подготвят кадри за ограничаване на недостига на квалифицирана работна сила.

Приоритетни целеви групи на активната политика на пазара на труда през 2019 г. бяха продължително безработните лица и безработните без професионална квалификация, независимо от възрастовата група, безработните младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г.; младежи, които нито се обучават, нито са заети (NEET’s); безработните над 50-годишна възраст; безработни лица с трайни увреждания; неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица. Финансирането на плана се осъществява със средства за активна политика на пазара на труда от държавния бюджет за 2019 г., както и със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове.

Лицата от тези групи бяха включвани в обучения, в програми, проекти и мерки от Национален план за действие по заетостта (НПДЗ) 2019 г. след разработване на индивидуални планове, в които действията се определят според профила на лицето и неговите шансове за устройване на работа.

Териториалните поделения на Агенцията по заетостта реализираха редица програми, проекти и насърчителни мерки, съгласно Закона за насърчаване на заетостта, както и схеми по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г.

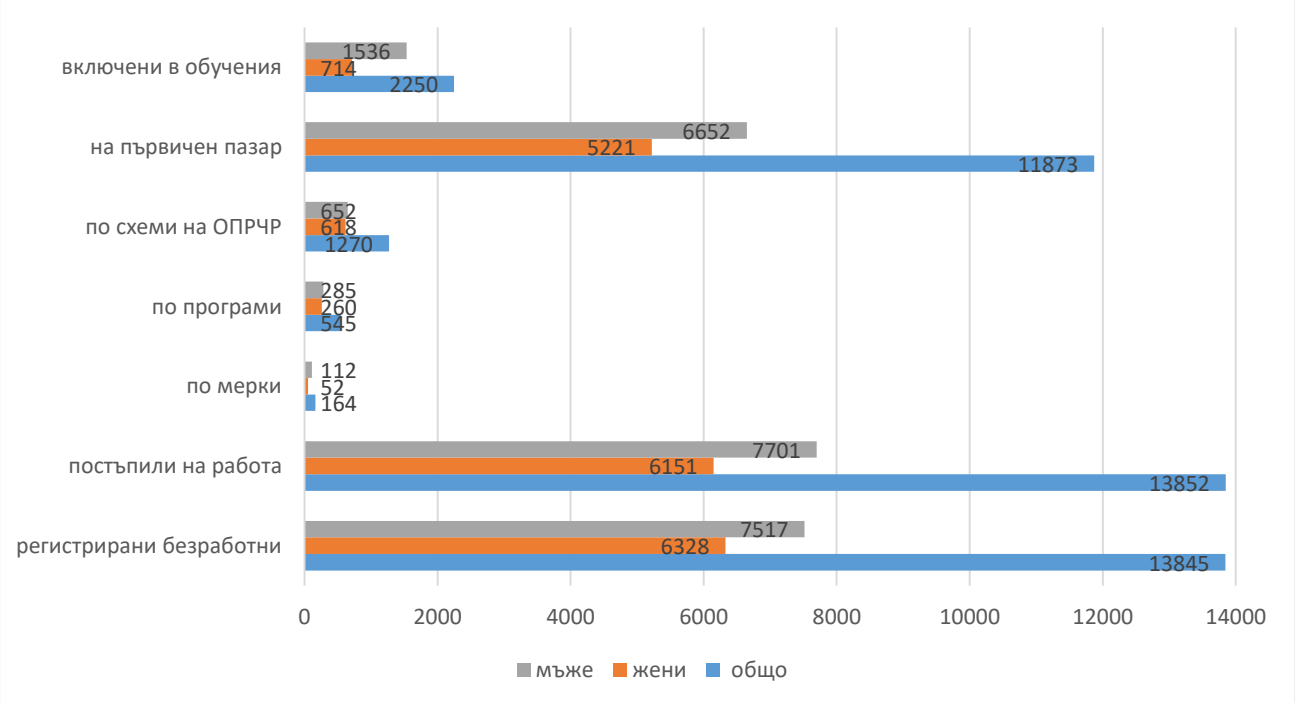
(ОП РЧР). Също така голяма част от клиентите на бюрата са насочвани към заявени свободни работни места от работодатели от реален сектор за устройване на работа на първичен трудов пазар в зависимост от изискванията на работодателите посочени в заявката и естеството на работа за съответната позиция. Бюра по труда от областта предоставят посреднически услуги на всички регистрирани търсещи работа лица, като мотивиране, групово и индивидуално консултиране, психологическо подпомагане, професионално ориентиране, кариерно консултиране, включване в „Ателие за търсене на работа" и др. При включването на безработните лица в заетост не се допуска неравнопоставеност и дискриминация между жените и мъжете, важен фактор е лицата да попадат в целевите групи разписани за конкретната програма, мярка или схема.

През 2019 г. в рамките на схеми по ОП РЧР бяха предоставени разнообразни възможности за обучение на безработни младежи до 29 г., неактивни младежи, безработни лица, заети лица, и др. За безработните младежи до 29 г. се осигуриха възможности за стажуване, обучение по време на работа с наставник или обучения за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности срещу ваучери. Идентифицираните и активирани младежи, които не са нито в образование или обучение, нито в заетост, след регистрация в бюрата по труда бяха включвани в мотивиране за активно поведение на пазара на труда, обучение и първи/нов шанс за работа или бяха насочвани за връщане в образователната система.

През 2019г. в бюрата по труда на територията на област Благоевград са регистрирани 13 845 средно годишен брой безработни лица, равнище на безработица 9,1%. От всички регистрирани 7 517 са жени /54,3%/.

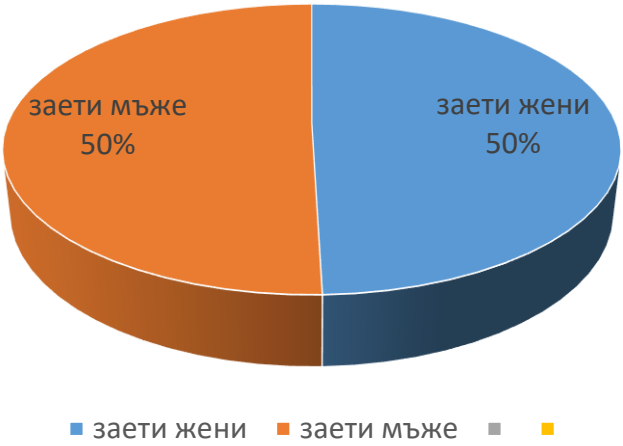
През 2019 г. за област Благоевград са постигнати следните резултати за устройването в заетост на регистрираните безработни лица:

Устройване в заетост на регистрираните безработни лица

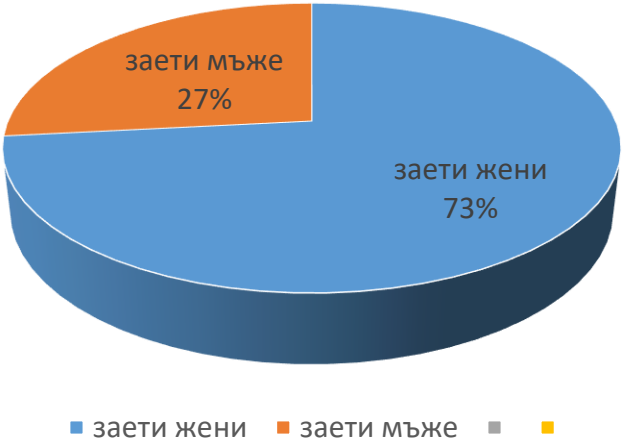


При извършване на контролната дейност на Дирекция „Инспекция по труда" със седалище Благоевград, през 2019 г. са проверени 1622 предприятия, като общия брой

на заетите в тях е 40 640 работници и служители, като 20 115 от тях са жени и 20 525 са мъже.



Дирекция „Инспекция по труда“ – Благоевград работят общо 15 служители, 11 жени и 4 мъже. Забелязва се тенденция за избор на професията предимно от жени, вероятно това се дължи на ниското заплащане. Ръководната длъжност е една и се заема от жена.



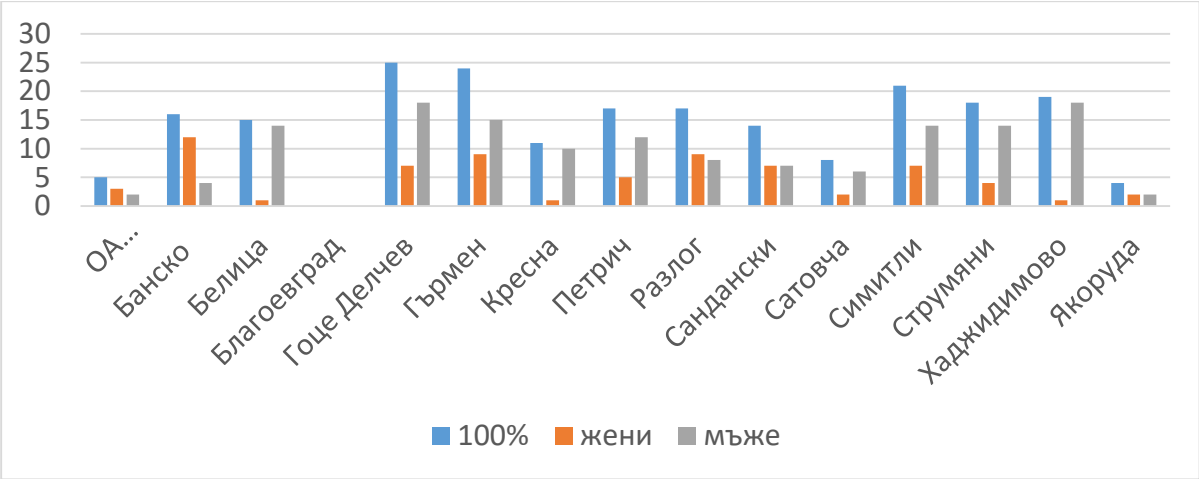
2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

Заплащането на заетите в общинските и държавните институции е в зависимост от заеманата позиция, образователен ценз, професионален опит и компетентност, а не е съобразно пола на лицето, заемащо дадена позиция. Анализът на основните работни заплати на заетите показва, че не се наблюдава разлика в определянето на размерите на трудовите възнаграждения, при равни други условия, между представителите на двата пола.

В повечето общини средната работна заплата на жените е по-висока, но това се дължи на участието им в управлението и ръководните позиции, които заемат и процентното съотношение на работещите в администрациите.

3. Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

Съотношение на ръководните длъжности



Видно е, че и двата пола вземат активно участие във вземането на решения. Трябва да се отбележи, че в някои общини, административната работа е привлекателна, от гледна точка на постоянния доход и възможностите за реализация или от липсата на други възможности за реализация и поминък.

Трябва да отбележим, че в повечето общини селските кметове и наместници са мъже. В малките населени места влияят много и различни фактори, все още съществуват някои стереотипи по отношение на ръководния капацитет на жените или тяхното място в йерархията и управлението.

4. Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите.

Според информацията от общините на територията на областта няма данни за насилие на работното място, основано на пола, трудовите и професионални отношения се базират на взаимно уважение и равнопоставеност на жените и мъжете,.

Термините насилие, дискриминация, неравнопоставеност и тормоз не винаги се използват правилно и в правилната ситуация. Администрацията, гражданските организации и всички институции продължават да изпълняват държавните политики в тези насоки, но все още са необходими, особено в малките населени места, разяснителни кампании и обучения за справяне в много ситуации във семейството и на работното място.

5. Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

През последните години се наблюдава промяна в съществуващите схващания на обществото за мястото на жената в обществения, икономическия и политическия живот. Все по-активна е ролята на жената във всички сфери на живот, насърчава се равнопоставеността на жените и мъжете и недопускане на дискриминация по признак „пол“. Работи се активно за осигуряване на равни възможности на работното място за всички, без оглед на пол, етническа принадлежност, раса, религия, увреждане и сексуална ориентация.

И в малките общини, които са с по-консервативно население, с всяка следваща година много от стереотипите свързани с пола изчезват. Например в Община Сатовча

процентът на жени шофьори на територията на общината в началото на 2000 г. е бил под 10%, а в до края на 2019 г. е над 40%. Жените заемат все повече ръководни постове, а освен това стартират и свои бизнес проекти насочени към фризьорски и козметични дейности. В търговията 70% от кварталните магазини по населените места в общината се управляват от жени. С намаляването на производството в земеделието на територията на общината жените се насочват към различни дейности, които да им донесат доходи и икономическа независимост. Голям процент от жените в трудоспособна възраст също посещават европейски страни, където осъществяват сезонна заетост, поради по-високото заплащане на селскостопанския труд спрямо България.

ОБЛАСТ БУРГАС

Областна администрация Бургас предоставя доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в област Бургас, който съдържа информация и статистически данни за 2019 г., по приоритетни области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г., както следва:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

РДСП - Регионална дирекция за социално подпомагане

В териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане, които са на територията на област Бургас, а именно: седем Дирекции „Социално подпомагане“ и Регионална дирекция за социално подпомагане - от общия числен състав на служителите в дирекциите само 5% е броят на мъжете, работещи в системата.

Тези данни показват изразената тенденция за избор на професията социален работник предимно от жени и феминизацията на професията. Финансирането на всяка система е един от факторите за постигане на успех - като при всяка друга дейност, предлагащите и търсещите работа в системата на социалното подпомагане и социалните услуги реагират на стимули. Такива стимули са предприетите обучения от Агенция за социално подпомагане на служителите работещи в системата за повишаване и придобиване на уменията за работа по основни ключови компетентности.

През 2019 г. бяха предприети мерки за усъвършенстване на действащата нормативна уредба с цел осигуряване на по-добро прилагане на законодателството в областта на социалното подпомагане, семейните помощи за деца и осигуряване на правата на хората с увреждания. Беше намалена административната тежест за гражданите, кандидатстващи за помощи, като бе въведена системата за обмен на информация Regix.

Съгласно действащата нормативна уредба на Закона за семейни помощи за деца и правилника за неговото прилагане е регламентирано бременните жени, чийто доход на член от семейството е по-нисък или равен на дохода по чл. 4 от същия закон (за 2019 г. 450 лв.), имат право на еднократна помощ при бременност в размер, определен ежегодно със закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, но не по-малък от предходната година, когато нямат право на обезщетение за бременност и раждане по реда на Кодекса за социално осигуряване и живеят постоянно

в страната (чл.5а от ЗСПД). През 2019 г. в област Бургас са подпомогнати 596 бременни жени, в т.ч. 568 бр. неосигурени и 28 бр. осигурени.

Съгласно разпоредбата на чл.6, ал.6 и 7 от Закона за семейни помощи за деца ако до навършване на 2-годишна възраст на детето се установят трайни увреждания 50 и над 50 на сто, на майката се изплаща допълнителна еднократна помощ в размер, определен ежегодно със закона за държавния бюджет на Република България за съответната година, но не по-малък от предходната година. Правото по ал. 1 се ползва от бащата, в случай че майката почине преди подаването на заявлението-декларация за отпускане на помощта . През 2019 г. в област Бургас са подпомогнати 24 семейства за 24 деца с увреждания.

ДРСЗ – Дирекция регионална служба по заетостта

През 2019 г. в Бургаска област се отчита по-нисък средногодишен брой безработни спрямо 2018 г. (с 595 души) – 8015 регистрирани безработни средномесечно през 2019 г. (8610 души през 2018 г.). В сравнение с 2018 г. във всички общини, освен община Царево, се отчетита спад на средногодишния брой на регистрираните безработни лица, който е най-значителен в общини Руен (със 185 д.) и Сунгурларе (със 102 д.), а по-малък в община Созопол – с 3 д. и общините Приморско, Малко Търново и Камено – с по 4 лица. В община Царево увеличението е с 3 лица.

Както и през предходните години, в разпределението по пол на регистрираните търсещи работа лица в Дирекциите „Бюро по труда" в Бургаска област трайно доминират жените. Средномесечният им брой през 2019 г. е 5100 и е по-малък със 476 спрямо 2018 г., като в относителен план делът им също е в посока намаление – 63.6% (с 1.2 процентни пункта под дела им през м.г.). Спрямо общия брой на регистрираните безработни лица най-голям е делът на регистрираните жени в общините Поморие (69.9%), Руен (66.6%) и Айтос (66%). Под 60% е делът на жените по този показател само в общините Средец (59.7%), Сунгурларе (56.4%) и Малко Търново (56.8%).

Област / Община	2019 г.				Изменение спрямо 2018 г.			
	Жени	**Дял**	**Мъже**	**Дял**	**Жени**	**Дял**	**Мъже**	**Дял**
	брой	*%*	*Брой*	*%*	*Брой*	*%*	*брой*	*%*
Област Бургас	**5100**	**63,6%**	**2 916**	**36,4%**	**-476**	**-1,1%**	**-119**	**1,1%**
Айтос	486	66,0%	250	34,0%	-82	-2,4%	-12	2,4%
Бургас	1819	63,1%	1064	36,9%	-89	-1,6%	23	1,6%
Камено	99	63,0%	58	37,0%	2	2,7%	-6	-2,7%
Средец	343	59,7%	232	40,3%	-16	-1,2%	2	1,2%
Карнобат	297	62,2%	180	37,8%	-24	1,2%	-25	-1,2%
Сунгурларе	208	56,4%	160	43,6%	-58	-0,2%	-44	0,2%
Несебър	247	64,4%	137	35,6%	-28	-1,6%	-5	1,6%
Поморие	412	69,9%	178	30,1%	-31	-0,5%	-9	0,5%
Руен	795	66,6%	399	33,4%	-126	-0,2%	-59	0,2%
Малко Търново	60	56,8%	45	43,2%	-2	0,6%	-3	-0,6%
Приморско	60	62,6%	36	37,4%	-3	-0,5%	-1	0,5%
Созопол	152	60,8%	98	39,2%	-11	-3,6%	8	3,6%
Царево	123	60,8%	79	39,2%	-8	-5,1%	11	5,1%

Анализът на групата на жените и на групата на мъжете, регистрирани като безработни в бюрата по труда, показва, че няма фрапиращи разлики в структурата им по възраст, образование, професия, продължителност и поредност на регистрацията. Общовалидно както на областно ниво, така и на ниво община е следното за 2019 г., което повтаря тенденцията и от предходната година:

- Най-многобройна е групата на регистрираните на възраст между 30 и 49 години – около 50% и при жените, и при мъжете;
- Делът на жените с висше образование от общия брой на регистрираните жени е по-висок от дела на мъжете с висше образование от общо регистрираните мъже.
- Увеличава се делът на безработните в област Бургас, които са били регистрирани многократно (2 и повече пъти) в бюрата по труда – от 67.8% през 2018 г. до 68.9% през 2019 г. (с 1.1 п.п.). Този дял е по-висок през 2019 г. отново при жените (73.0%), отколкото при мъжете (61.8%).

Съотношението между броя на жените и мъжете като средногодишен брой регистрирани безработни съответства на дела на жените във входящия и изходящ поток в частта за новорегистрирани и постъпили на работа лица през 2019 г. в Бургаска област:

Показатели	**Всичко**	*дял на жените*	**По степен на образование**							
			висше	*дял на жените*	**средно**	*дял на жените*	**основно**	*дял на жените*	**начално и по-ниско ниво**	*дял на жените*
Новорегистрирани безработни	19 238		3 027		8 737		2 200		5 274	
от тях: жени	12 079	63%	2 085	69%	5 247	60%	1 451	66%	3 296	62%
Постъпили на работа-всичко	12 348		2 025		6 096		1 637		2 590	
от тях: жени	8 287	67%	1 416	70%	3 879	64%	1 167	71%	1 825	70%
Чрез посредничество на БТ	9 626		1 424		4 769		1 354		2 079	
от тях: жени	6 558	68%	1 002	70%	3 069	64%	987	73%	1 500	72%
от тях: по мерки	88		14		44		15		15	
от тях: жени	56	64%	10	71%	28	64%	11	73%	7	47%
по програми	322		62		107		38		115	
от тях: жени	209	65%	48	77%	66	62%	19	50%	76	66%
по схеми на ОП РЧР	365		79		165		58		63	
от тях: жени	227	62%	52	66%	105	64%	32	55%	38	60%

Пред част от регистрираните безработни жени, освен обичайните трудности, които изпитват при намиране на работа като слабо предлагане, ниска квалификация

или образование, стоят и допълнителни пречки, които ги затрудняват или ограничават възможностите им за избор. Те са свързани със семейното им положение, грижата за деца, която е сериозно предизвикателство за самотните майки и майките с деца до 5 годишна възраст, поради което изискват внимание и подпомагане за решаване на проблема с трудовата им реализация.

Една от мерките в Закона за насърчаване на заетостта, предназначена за осигуряване на равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на групи в неравностойно положение на пазара на труда, е мярката по чл. 53а - за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст, на работодателя се предоставят суми за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца. През 2019 г. по тази мярка са работили 9 майки средномесечно, регистрирани в ДБТ от Бургаска област, като 8 са нововключените през годината.

През 2019 г. продължава реализацията на стартиралия в края на 2017 г. проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ – проект „Родители в заетост“. Общата цел на проекта е 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. Проектът започна с осигуряване на грижа (до 8 часа на ден) за дете/деца от 0 до 5 г., непосещаващи детски ясли, заведения и предучилищни групи, на заети и безработни родители. Срокът, за който родителите получават грижа за децата си е с максимална продължителност 18 месеца или до навършване на 5-годишна възраст на детето. Безработните родители се включват в дейности по трудово посредничество за срок до 4 месеца, в който трябва да започнат работа, като в този период се ползват от услугата за отглеждане на дете. От началото на 2019 г. беше разширена целевата група на проекта, като бяха включени и многодетните родители на деца от 0- до 12-годишна възраст, които са се върнали на работните си места и децата посещават детски ясли/градини, както и училище. През 2019 г. 144 семейства от област Бургас са ползвали услугите на детегледач, нает чрез проект „Родители в заетост“.

РУО – Регионално управление на образованието

В област Бургас има 246 образователни институции, от които 137 училища и 109 детски градини.

Общият брой на педагогическите специалисти е 5442, разпределени, както следва:

Общ брой педагогически специалисти в училище	ЖЕНИ	%	МЪЖЕ	%
4290	3697	86,17	593	13,83

Общ брой педагогически специалисти в детска градина	ЖЕНИ	%	МЪЖЕ	%
1152	1147	99,56	5	0,44

РЗИ – Регионална здравна инспекция

В РЗИ-Бургас работят общо 123 души, назначени по служебно и трудово правоотношение, от които по показател коефициент на заетост - 24 бр. мъже или 19,51% и 99 бр. жени или 80,49% от общо назначените в РЗИ. Ръководните позиции се заемат от 11 жени /8,94%/ и 5 мъже /4,06%/ при щатна заетост от 123 души. Видно от показателя коефициент на заетост, е че броят на жените значително надвишава общия брой на назначените мъже в инспекцията.

РДГ – Регионална дирекция по горите

В РДГ Бургас на висококвалифицирани длъжности и не само, са назначени преобладаващ брой жени. Това дава възможност за израстване в кариерното им развитие. Осигурени са законоустановените видове отпуск, което води до баланс между личния и професионалния живот.

НАП – Национална агенция за приходите

Териториалната дирекция в Бургас обхваща и прилежащите структури на НАП в Ямбол и Сливен.

Пол	Средно списъчен брой	Средна брутна заплата /в лева/	На ръководна длъжност	На експертна длъжност	Технически длъжности
Мъже	146	1079	18	94	34
Жени	503	1079	33	353	117

РДПБЗН – Регионална дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“

В РДПБЗН-Бургас преобладават мъжете (95,7%), спрямо жените (4,3%).

ДМА - Дирекция „Морска администрация”

Дирекция „Морска администрация”-Бургас е териториална дирекция към ИА ”Морска администрация” с компетентност в териториалния район от нос Емине до Българо-турската граница.

През последните години все повече се увеличава дела на наетите жени в нашата специфична област. За 2019 г. наетите служители в ДМА-Бургас са както следва:

- 20 жени /43% от заетите щатни бройки/
- 27 мъже /57% от заетите щатни бройки/

ТД „Южна Морска“

В Дирекцията към 31.12.2019 г. назначените служители са 449, от тях 197 мъже и 252 жени, като относителният дял на жените е 56,12 % спрямо общия числен състав, а на мъжете 43,82%.

На ръководни позиции са назначени общо 21 служители, като делът на мъжете към 31.12.2019 г. е 42,86%, а на жените 57,14%. На експертни позиции с контролни и аналитични функции към 31.12.2019 г. са 361 служители, като делът на мъжете в края на 2019 г. е 47,09 %, а на жените 57,14%. Всички служители, независимо от техния пол, имат еднаква възможност за кариерно развитие. Осигурени са законо-установените видове отпуски, което води до баланс между личния и професионалния живот.

БсТПП - Бургаска търговско промишлена палата

Екипът на БсТПП традиционно се състои от приблизително равен брой жени и мъже.

Общини:

Бургас

За община Бургас през 2019 г. участието на жените на пазара на труда се характеризира по съответните показатели, както следва:

Показатели	мярка	общо	в т.ч.	
			мъже	жени
1. Регистрирани безработни лица (общо)	ср.г.бр.	2 883	1 064	1 819
2. Брой новорегистрирани	брой	7 787	3 064	4 723
3. Брой постъпили на работа	брой	4 108	1 471	2 637
4. Брой постъпили на работа чрез посредничеството на ДБТ	брой	2 964	1 053	1 911
5. Брой започнали работа на първичен пазар	брой	3 831	1 375	2 456
6. Брой започнали работа на вторичен пазар	брой	277	96	181
- Назначени по мерки на ЗНЗ	брой	27	12	15
- Назначени по програми на ЗНЗ	брой	100	39	61
- Назначени по ОП РЧР	брой	150	45	105

Община Бургас оказва подкрепа на жените, които се грижат за зависими членове на семействата си, чрез включването им в предоставяне на социалната услуга „личен асистент“ в рамките на осигурено от Държавния бюджет финансиране и съфинансиране от общинския бюджет, както и чрез предоставяне на лична помощ съгласно Закона за личната помощ. За предоставянето на посочените услуги са назначени 314 лица, от които 272 жени.

Община Бургас насърчава трудовата реализация на жените, като се явява активен работодател при наемане на лица по програми и проекти за насърчаване на заетостта. През 2019 г. от Община Бургас са назначени общо 46 лица, от които 37 жени. Средносписъчният състав на наетите лица е 19, от които 12 жени.

Община Бургас подпомага лица в неравностойно положение чрез предоставяне на еднократни финансови помощи от собствения си бюджет, съгласно Правилник за реда за предоставяне на еднократни безвъздмездни финансови помощи в полза на физически лица, приет с Решение на Общинския съвет по т. 6, Протокол № 37/24.06.2014 г. и Правилник за финансово подпомагане на приемни семейства, живущи на територията на община Бургас, приет с Решение на Общинския съвет по т. 7, Протокол № 51/21.07.2011 г., изменен и допълнен по т. 14, Протокол № 7/21.01.2016 г. Средствата се предоставят приоритетно за решаването на жизнено важни социални потребности на физическите лица, както и свързаните и/или произтичащи от тях здравни проблеми. То се извършва при спазване принципите за равнопоставеност на двата пола, като по този начин оказва подкрепа за преодоляване на тежки здравословни проблеми, за преодоляване на социалната изолация и възможност за подобряване

условията на живот, респ. реализация на пазара на труда, на лица с тежки здравословни и социални нужди: лица с увреждания, самотни майки, бездомни лица и др. от маргинализирани групи. През 2019 г. са подпомогнати общо 78 лица със суми в общ размер на 75 000 лв., от тях 50 жени, в т.ч. 2 приемни майки.

Айтос

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ гр. Айтос. През 2019г. регистрираните жени в ДБТ-Айтос са 486, средногодишен дял на жените 66%. Преобладават жените с начално или по-ниско образование – 173, което е 35,6% средногодишен дял и доста по-малко са регистрираните жени с висше образование – 36, които образуват 7,4% средногодишен дял. Запазва се тенденция, по-голям брой от регистрираните жени да са без квалификация – 366, което е 75,3%, а продължително безработните, които са над 1 година регистрирани са 12 или 2,5%. Позитивно е развитието на започналите работа жени през 2019г. – 1040 /68%/, както и факта че повече жени са завършили обучение за придобиване на професионална квалификации и ключови компетентности, чрез БДТ през 2019 – 75,6 % или 267 жени.

Камено

Заетите лица в общинска администрация са в съотношение 45 жени към 14 мъже. В дейностите към Общината - образование, социални дейности, БКС, съотношението също е в полза на жените като специалисти и експерти.

Карнобат

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ – дяловото съотношение през 2019 г. между жени и мъже е 61% : 39%. През 2019 г. средномесечният брой на безработните жени е 203. В *професионалната структура* на безработните жени с преобладаващ дял са жените без квалификация и специалност. Жените, които едновременно са без специалност и квалификация и с основно и по-ниско образование са преобладаващи в общия брой на безработните жени. През 2019 г. безработните жени преобладават сред общия брой на регистрираните лица в ДБТ –Карнобат.

Несебър

Списъчен брой служители в общинска администрация - 244 бр.:

- в т.ч. жени - 176 бр.;
- в т.ч. мъже - 68 бр.

Списъчен брой служители в икономически дейности към Община Несебър - 125

- в т.ч. жени - 74 бр.;
- в т.ч. мъже - 51 бр.

Видно от справката заетите в администрацията жени са повече от назначените към момента мъже. Към днешна дата 72 % от общата численост на администрацията са жени. Заетите в икономическите дейностите към Община Несебър жени имат дял 59%.

Поморие

В общината по данни на ДБТ средно месечният брой регистрирани безработни лица през 2019 г. е 1150 при равнище на безработицата 9.51% , като 52.51% са жени, при 63.28% за 2018 година, това показва доминирането на жените на трудовия пазар. През 2019 година в отделните сегменти на безработните жени се проявяват следните тенденции:

- Разпределението на безработните жени по възраст показва, че най-малко са безработните жени до 19-годишна възраст, които са 0.31% от общо регистрираните безработни жени, до 24 години 5.22%, до 29 години 10.1%, над 50 години 51.32%, анализът показва затрудненията по осигуряване на робота на жените в предпенсионна възраст.

- Без специалност и професия са 39.9%, специалисти и с работническа професия 51,02% и квалифицирани специалисти 17.06%.

- По образователен признак средно месечното разпределение на регистрираните безработни жени е: със средно образование 193 - 42.47%, основно 168 - 31.55%, висше 22 - 4.14%, по-ниско образование 76 - 18.53%.

- Продължително безработни жени - 11.

Постъпилите на работа чрез посредничеството на ДБТ са 153 лица, от тях 105 жени.

На първичен пазар са започнали работа 122 лица, от тях 98 жени.

На вторичен пазар започнали работа 23, от 13 жени, както следва:

- По мерки на ЗНЗ 17 лица, от тях жени -8
- По програми - 53 лица, от тях 22 жени
- По ОП „Развитие на човешките ресурси“ 23 лица, от тях 12 жени

Включени в курсове за преквалификация през 2019 г. както следва:

- Озеленители 18 лица, от тях 8 жени
- Камериери 68 лица, от тях 32 жени
- Сервитьори и бармани 22, от тях жени 9

- Проведени информационни дни в средищните училища в Поморие и ОУ „Христо Ботев” с. Горица в ОУ „Паисий Хилендарски” гр. Каблешково за образователни и професионални възможности за обучение.

- Работните места в сферата на туризма и селското стопанство като основни отрасъли на територията на общината се заемат преди всичко от жени – камериерки, чистачки, администратори, растениевъди и животновъди. Квалификацията на заетите в някои от позициите жени е средна или под средната.

- Ангажирането на по-голям брой в полза на жените и ангажирането им като лични и домашни асистенти в изпълнение на Програмата „Личен асистент” чрез ОП „Социално обслужване” гр.Поморие. От 53 ангажирани асистента, 39 са жени.

Община Поморие подкрепя жените, за да могат да съвместяват професионалния и семейния живот чрез подкрепа на детските заведения и местата за отглеждане и възпитание на подрастващите на територията на Община Поморие.

Назначени са 53 лични асистенти от които 39 жени по ОП „Развитие на човешките ресурси“ за полагане на грижи за зависими членове на семейството.

По данни на ДСП Поморие, обезщетенията на неосигурените лица за отглеждане на дете са в размер на 53 300 лв., за 73 случая. Еднократните семейни пощи за раждане на дете са за деца в размер на 48010 лв. Помощите за деца с увреждания са 35 за 185 201 лв.

Приморско

В община Приморско пазарът на труда е белязан от сезонната заетост, обусловена от фирмите от туристическия бранш. Във филиал Царево разкритите работни места /РМ/ са общо **679.** Работодателите, разкрили най-много работни места, са от сферата на туризма и хотелиерството.

ДБТ се стреми да обхване 100% от РМ на пазара на труда. Показател за това са устроените на работа лица.

Структура на постъпилите на работа безработни лица

	2018 г.			2019 г.	
Постъпили на работа	Брой	Дял		Брой	Дял
всичко, в т.ч.	193	40,8		219	58,8
Жени	123	26		135	32,2
До 24 г. вкл.	8	1,7		15	0,4
До 29 г вкл.	29	6,1		20	0,5
До 49 г. вкл.				123	3,3
Над 50 г.	71	15		61	1,6
Хора с увреждания	8	1,6		7	0,18
Продължително					
безработни	9	1,9		1	0,02
С висше образование	31	6,5		42	1,12
С основно и по ниско образование	51	10,7		33	0,88
На първичен пазар	353	74,6		197	5,29
Всичко	473	100.0		634	100.0

През 2019 г. постъпилите на работа, които са част от изходящият поток, са 219 безработни лица, като те се увеличават в сравнение с 2018 г. с 1 %. Броят на започналите работа жени през 2019 година възлиза на 135. Той е с 12 по-голям от този през 2018 г.

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ – дяловото съотношение на безработица през 2019 г. между жени и мъже е 1.5% (при 2.5%:1.47% през 2018 г.). През 2019 г. средногодишния брой на безработните жени е 63 лица. Броят и делът им в сравнение с 2018 г. се запазват.

Образователна и професионална структура по пол на безработните лица

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 г.	2018 г.	*Прираст*	
			Брой	*Процент*
Брой безработни лица, от тях:	129	147	*-18*	*-12,24*
Жени	82	88	*-6*	*-6,8*
Мъже	47	59	*-12*	*-20,3*
Образователна структура				
Висше	18	30	*-12*	*-40*
Жени	14	21	*-7*	*-33,3*
Мъже	4	9	*-5*	*-55,5*
Средно	78	70	*8*	*11,4*
Жени	49	44	*5*	*11,36*

Мъже	29	26	3	*11,53*
В т.ч. Средно професионално	63	*53*	*10*	*18,86*
Жени	37	46	-9	*19,56*
Мъже	26	00	*00*	*00*
Основно	6	10	*-4*	*-40*
Жени	2	5	-3	*-60*
Мъже	4	5	*-1*	*-20*
Начално и по-ниско	27	37	*-10*	*-27,02*
Жени	17	18	*- 1*	*-5,55*
Мъже	10	19	*-9*	*-47,36*

Руен

Заетите лица в общинска администрация са в съотношение жени 56 към мъже 63 броя. В дейностите към Общината - образование, здравеопазване, озеленяване - съотношението е в полза на жените като специалисти и експерти.

Созопол

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ гр. Созопол. В община Созопол пазарът на труда е със сезонен характер, обусловен от туристическия бранш.

Образователна и професионална структура по пол на безработните лица

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 година
Брой безработни лица, от тях: Жени Мъже	658 411 247
Образователна структура	
Висше Жени Мъже	84 60 24
Средно Жени Мъже	340 213 127
В т.ч. средно професионално Жени Мъже	266 165 101
Основно Жени Мъже	65 42 23
Начално и по – ниско Жени Мъже	169 96 73
Професионална структура	
Работническа специалност Жени Мъже	157 112 45
Специалисти Жени Мъже	203 122 81

Без квалификация Жени Мъже	298 177 121
Със средно образование Жени Мъже	72 46 26
С основно и по – ниско Жени Мъже	226 131 95

Средец

Данни за икономически активните лица, равнище на безработица и регистрирани безработни лица за 2019 г.

ОБЩИНА СРЕДЕЦ	2019 г.
Икономическо активно население	5 100 д.
Равнище на безработица	11.27%
Общ брой безработни	575
Безработни жени	343
Безработни мъже	232
Безработни младежи до 29 г.	88
- до 19 г. вкл.	5
- от 20 до 24 г. вкл.	19
От 25 до 29 г. вкл.	64
регистрирани лица с основно и по-ниско образование	375
- относителен дял от всички регистрирани	65.22%
регистрирани лица без квалификация	421
- относителен дял от всички регистрирани	73.22%

Както се вижда от данните, безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани Д БТ.

През 2019 г. Община Средец е осигурила заетост на 108 безработни лица, като от тях 87 са жени.

Сунгурларе

Към 31.12.2019 г. в Община Сунгурларе има регистрирани безработни 363 души. Както и през предходните години, в разпределението по пол на регистрираните търсещи работа лица в Дирекциите ”Бюро по труда” в Община Сунгурларе трайно доминират жените. Средно месечният им брой през 2019 г. е 16,5 или 198 бр. за жените и 13,75 или 165 бр. за мъжете.

Анализът на регистрирани като безработни в бюрото по труда, показва, че няма голяма разлики в структурата им по възраст, образование, професия, продължителност и поредност на регистрацията от 2018 г., повтаря се от предходната година.

- Най-многобройна е групата на регистрираните на възраст между 30 и 55 години – около 70% и при жените, и при мъжете.
- Делът на жените с висше образование от общия брой на регистрираните жени е равен от дела на мъжете с висше образование от общо регистрираните мъже – около 1%. Регистрираните безработни жени и мъже, освен обичайните трудности, които изпитват при намиране на работа, са с ниска квалификация и образование.

Справки за регистрираните и устроени на работа безработни жени през 2019 г. за Община Сунгурларе – 148, От тях по мерки – 10, По програми ЗНЗ – 1, По ОПРЧР – 17, Първичен пазар – 120.

Броят на жени/мъже, заети в административния център е преобладаващ – около 65%/35%. Съотношение в учебните заведения жени/мъже е около 90%/10%. В детските заведения процентът на заетите жени е 100%. Относно икономическата независимост в съотношението жени/мъже е равна и малко преобладаваща на жените, наблюдавайки заплатите в община Сунгурларе в обществения и частния сектор.

Царево

В общината пазарът на труда е белязан от сезонната заетост, обусловена от фирмите от туристически бранш. Във филиал Царево разкритите работни места /РМ/ са общо 679. Работодателите, разкрили най-много работни места, са от сферата на туризма и хотелиерството. ДБТ се стреми да обхване 100% от РМ на пазара на труда. Показател за това са устроените на работа лица.

Структура на постъпилите на работа безработни лица

	2018 г.			2019 г.	
Постъпили на работа	Брой	Дял	Годишен прираст	Брой	Дял
всичко, в т.ч.	387	81.8	- 11.6	342	82.6
Жени	260	67.2	- 9.6	235	68.7
До 24 г. вкл.	26	6.7	- 23	20	5.8
До 29 г вкл.	66	17	- 6	62	18.1
Над 50 г.	161	41.6	- 25.5	120	35
Хора с увреждания	4	1	+ 75	7	2
Продължително					
безработни	10	2.6	- 60	4	1.2
С висше образование	41	10.6	- 12.2	36	10.5
С основно и по-ниско образование	138	35.6	- 17.4	114	33.3
На първичен пазар	356	92	-7	331	96.8
По мерки	4	1	-25	3	0.9
По програми	6	1.5	-50	3	0.9
По схеми на ОП РЧР	4	1	+25	5	1.5
Отпаднали от регистрация	86	18.2	-16.3	72	17.4
Всичко	473	100.0	-12.5	414	100.0

През 2019 г. постъпилите на работа, които са част от изходящият поток, са 342 безработни лица, като те намаляват в сравнение 2018 г. с 11.6 %. Делът им в рамките на изходящия поток се увеличава от 81.8 % през 2018 г., достигайки до 82.6% през 2019 г. Броят на започналите работа жени през 2019 година възлиза на 235. Той е с 25 по-малък от този през 2018 г. (9.6%).

Пазарът на труда през 2019 г. се характеризира със сезонно колебание на нивото на безработица с тенденция към намаление. В община Царево обаче се наблюдава средномесечно равнище на безработица - 5,47%, при средномесечно

регистрирани 102 безработни лица. В сравнение с 2018 г., е отчетено нарастване на средното ниво на безработица в община Царево с 0,08 пункта.

По относителен дял в общата съвкупност на регистрираните е установена трайна тенденция жените да доминират над безработните мъже.

Възрастовата, професионално-квалификационната и образователната характеристики на безработните пряко и съществено се отразяват върху броя на безработните от двата пола. Отчетен е най-висок дял на жените сред регистрираните безработни в община Царево – 60,89 на сто.

Регистрирани безработни лица в Дирекция Бюро по труда през 2018 г. и 2019 г.

Година/ месец	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ср. год. брой	% безраб.
жени														
мъже														
2019														
жени														
мъже														

Безработните жени леко повишават преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ – дяловото съотношение на безработица през 2019 г. между жени и мъже е 3.33%:2.14% (при 3.12%:2.27% през 2018 г.). През 2019 г. средногодишния брой на безработните жени е 123 лица. Броят и делът им, в сравнение с 2018 г., се увеличават съответно с 6.9 % и с 0,21 п.п.

Образователна и професионална структура по пол на безработните лица

ПОКАЗАТЕЛИ	2018 г.	2019 г.	*Прираст*	
			Брой	*Процент*
Брой безработни лица, от тях:	398	461	*+63*	*+15,8*
Жени	255	288	*+33*	*+12,9*
Мъже	143	173	*+30*	*+20,9*
Образователна структура				
Висше	33	45	*+12*	*+36,4*
Жени	25	30	*+5*	*+20,0*
Мъже	8	15	*+7*	*+87,5*
Средно	211	211	*0*	*0*
Жени	144	145	*+1*	*+0,7*
Мъже	67	66	*-1*	*-1,5*
В т.ч. средно професионално	*147*	*156*	*+9*	*+6,1*
Жени	101	109	*+8*	*+7,9*
Мъже	46	47	*+1*	*+2,2*
Основно	30	43	*+13*	*+43,3*
Жени	18	22	*+4*	*+22,2*
Мъже	12	21	*+9*	*+75,0*
Начално и по-ниско	124	162	*+38*	*+30,6*
Жени	68	91	*+23*	*+33,8*
Мъже	56	71	*+15*	*+26,7*
Професионална структура				
Работническа специалност	130	135	*+5*	*+3,8*

Жени	90	98	*+8*	*+8,9*
Мъже	40	37	*-3*	*-7,5*
Специалисти	52	66	*+14*	*+26,9*
Жени	37	41	*+4*	*+10,8*
Мъже	15	25	*+10*	*+66,6*
Без квалификация	216	260	*+44*	*+20,4*
Жени	128	149	*+21*	*+16,4*
Мъже	88	111	*+23*	*+26,1*
От тях:				
Със средно образование	64	55	- 9	- 14,0
Жени	43	36	- 7	- 16,3
Мъже	21	19	- 2	- 9,5
С				
Жени	85	113	+ 28	+32,9
Мъже	67	92	+ 25	+37,3

о
с
н
о
в
н
о
и
н
и
с
к
о

Гореприложената таблица отразява движението на търсещите работа лица по показател пол и професионална квалификация през всичките дванадесет месеца на 2019 година. В сравнение с предходната 2018 г., през 2019 г. броят на търсещите работа лица се е повишил, като доминиращ по критерий степен на образование е този на жените.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

РДСП – Регионална дирекция социално подпомагане

Основен приоритет пред ръководството на **Агенцията за социално подпомагане** е подкрепата на всички работещи специалисти в териториалните структури, както и привличането на младите хора към професията на социалния работник. В тази връзка се провеждат редица мерки, свързани с привличане и задържане на мотивирани специалисти в дирекциите, осигуряване на подкрепа и равни възможности за професионално развитие:

- Увеличаване на заплатите на работещите в системата;
- Гарантиране са социални стимули за подкрепа, като отпускане на средства за представително облекло и др.

РЗИ

В РЗИ-Бургас не съществува разлика по отношение на заплащането на жените и мъжете, заемащи една и съща ръководна, експертна или техническа длъжност.

РДГ

Трудовите възнаграждения на назначените служителки се определят съгласно нива и степени предвидени в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация съобразно придобития от тях професионален опит. Наблюдава се равнопоставеност на трудовите възнаграждения на назначените служители мъже – жени.

РДПБЗН

По отношение на заплащането има равнопоставеност, тъй като в МВР заплащането е съгласно вътрешните Правила за работната заплата.

ДМА

Преобладаващото мнозинство както от жените, така и от мъжете са със завършено висше образование /магистратура/ и много допълнителни квалификации и курсове на национално и международно ниво.

Средното трудово възнаграждение на наетите жени е 1 141 лв.

Средното трудово възнаграждение на наетите мъже е 1 238 лв.

ТД „Южна Морска“

Възнагражденията на служителите се определят по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит и не се влияе от пола на служителя.

БсТПП

Разликите по пол в заплащането и доходите няма, полът не е фактор при формирането на работната заплата на служителите.

Общини:

Бургас

В утвърдената от Общински съвет структура на Община Бургас и действащото към нея разписание на длъжностите и поименно щатно разписание няма диференциация на възнагражденията по признак пол.

В Колективния трудов договор на Община Бургас също са заложени равни права и гарантиране равнопоставеността на заплащане на труда на мъже и жени.

Камено

Постигната е пълна равнопоставеност при заплащането, като за една и съща длъжност се получава същата заплата независимо от пола, в съответствие с Класификатора на длъжностите в администрацията.

Несебър

Утвърждаване на ролята и значението на КТД за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите /т.7/:

1. Сключен Колективен трудов договор от 30.01.2019 г. със срок на действие 2 години между ръководството на Община Несебър и Синдикалната организация на КНСБ на общинската администрация при Община Несебър. Принципите на равнопоставеност са гарантирани в чл. 13 на КТ.

2. Сключен Колективен трудов договор от 11.01.2019 г. между Община Несебър и Синдикалната организация на Федерацията на синдикатите на здравеопазването - КНСБ във функция „Здравеопазване“ на Община Несебър. Принципите на равнопоставеност са заложени в чл. 3 от колективния договор.

Приморско

По данни на Дирекция „Социално подпомагане“ гр. Созопол, ИРМ – гр. Приморско, броят на подпомогнатите с парични средства лица съответно жени и мъже през 2019 г. е както следва:

№	Общ брой подпомагани за 2019 по:	В т. ч. жени	В. т. ч. мъже	В т. ч. семейства
1	Закона за социалното подпомагане – ЗСП – 1 броя	0	0	1
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД - 205 броя	11	7	187
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ – 115 броя	61	54	0
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2018 – 2019 год. – 95 броя	63	27	5
	ОБЩО - 416 броя	135	88	193
№	**Общ брой подпомагани за 2018 по:**	**В т. ч. жени**	**В. т. ч. мъже**	**В т. ч. семейства**
1	Закона за социалното подпомагане – ЗСП – 2 броя	0	1	1
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД - 208 броя	11	7	190
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ – 99 броя	45	54	0
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2017 – 2018 год. – 88 броя	66	17	5
	ОБЩО - 397 броя	122	79	196

От таблицата е видно, че броят на подпомогнатите жени по отделните показатели и през двете години е по-голям от този на мъжете.

Руен

В заплащането е постигната пълна равнопоставеност, като за една и съща длъжност се получава същата заплата независимо от пола.

Созопол

По данни на Дирекцията „Социално подпомагане“ броят на подпомогнатите с парични средства лица съответно жени и мъже през 2019 г. е както следва:

№	Общ брой подпомагани за 2019 г.	В т.ч. жени	В т. ч. мъже	В т. ч. семейства
1.	Закона за социално подпомагане- ЗСП	32	12	44
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД	939	19	958
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ	423	345	768

4.	Целева помощ за отопление за сезон 2019-2020 год.			287
	Общо :	1394	376	2057
№	Общ брой подпомагани за 2018 год.	В. т.ч. жени	В. ч. мъже	В .т. ч.семейства
1.	Закона за социално подпомагане- ЗСП	38	19	57
2.	Закона за семейните помощи за деца - ЗСПД	1000	19	1019
3.	Закона за хората с увреждания - ЗХУ	223	207	430
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2018-2019 год.			241
	Общо :	1261	245	1747

Сунгурларе

В Общината се наблюдава висок ръст на доходи на жените спрямо тези на мъжете. Но влиянието на този фактор произлиза от степента на образование и квалификации.

Царево

По статистически данни на Дирекция „Социално подпомагане“ - Царево, броят на подпомогнатите с парични средства лица, съответно жени и мъже през 2018 и 2019 г. е както следва:

№	Общ брой подпомагани за 2018 по:	В т. ч. жени	В. т. ч. мъже	В т. ч. семейства
1	Закона за социалното подпомагане – ЗСП – 27 броя	13	7	7
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД - 753 броя	275	6	472
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ – 446 броя	221	225	0
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2018 – 2019 год. – 238 броя	163	43	32
	ОБЩО - 1464 броя	672	281	511
№	Общ брой подпомагани за 2019 по:	В т. ч. жени	В. т. ч. мъже	В т. ч. семейства
1	Закона за социалното подпомагане – ЗСП – 37 броя	22	7	8
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД - 678 броя	221	7	450
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ – 381 броя	182	195	4
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2018 – 2019 год. – 301 броя	228	43	30
	ОБЩО - 1397 броя	653	252	492

От таблицата е видно, че броят на подпомогнатите жени по отделните показатели и през двете години е по-голям от този на мъжете.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

РДСП

Териториалните подразделения на Агенцията за социално подпомагане в област Бургас създават необходимите условия за постигане на равнопоставеност между жените и мъжете при провеждането на държавната политика и дейностите при предоставянето на грижи и услуги за лица и деца, настанени в специализираните институции и социалните услуги в общността, включително и тези от резидентен тип.

Също така, Агенцията за социално подпомагане чрез териториалните си поделения спазва принципа на равнопоставеност на жените и мъжете и при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата й.

РЗИ

Съотношението между жени и мъже на ниво общ персонал в РЗИ е 1:4 жени/мъже, а по отношение на ръководния персонал е 1:2 жени/мъже.

По-голяма част от ръководния и експертния състав на РЗИ-Бургас са висококвалифицирани жени. Към момента съотношението на ръководните и експертните длъжности е в полза на жените, на които се възлага изпълнението на стратегическите цели и оперативни задачи на организацията, както и вземането на решения по тяхното формулиране и управление.

РДГ

В администрацията на дирекцията процентът на назначените жени е преобладаващ, като мнозинството от тях са на висококвалифицирани длъжности, което води и до възможност за вземане от тяхна страна на съответните необходими решения. Освен това решенията в държавната администрация се вземат от служителите на ръководни постове.

ДМА

В Дирекция „Морска администрация“ – Бургас от заетите 6 ръководни позиции – 2/две/ позиции са заети от жени, а 4/четири/ позиции са заети от мъже;

ТД „Южна Морска“

Осигурени са равни възможности за кариерно израстване на жените и мъжете. Наблюдава се тенденция за увеличаване относителния дял на жените в ръководния състав на териториалната дирекция. В края на 2019 г. жените заемат 12 от общо 21 ръководни позиции, а относителният им дял е 57,14 %. Вземането на решения е от компетентността на съответния ръководен служител съобразно функционалната характеристика на ръководеното звено и не се влияе от пола на служителя.

БсТПП

Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения – в настоящия състав на Управителния съвет на БсТПП от избора му през

2015 г. досега 20% от членовете са жени. Участието им в този орган за вземане на решения в организацията е нараснало два пъти в сравнение с предходния състав.

Общини:

Бургас

При подбора на служителите и на ръководни постове в Общинската администрация са гарантирани равните възможности на мъжете и жените, чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете.

За 2019 г. в Общинска администрация Бургас делът на назначените жени е 78%. Делът на жените, заемащи ръководни постове в Общинска администрация е 68%. Делът на жените кметове, зам.-кметове и кметски наместници по населени места е 47%.

Айтос

Орган на местното самоуправление е Общинският съвет. В състава на Общински съвет – Айтос влизат 29 общински съветници, от тях 4 са жени, в т.ч – заместник-председател на ОбС. Жените - общински съветници участват равноправно в дейността на всички комисии.

В Община Айтос числеността на администрацията е 99 щатни бройки, от тях 54 са заети от жени, 33 от мъже, а незаетите щатове са 12. Жените на ръководни длъжности са 4, а мъжете 2.

Вземането на решения се осъществява при спазването на принципите за недопускане на дискриминация, основана на пол, етнически произход, вероизповедание и други.

В учебните заведения на територията на община Айтос, броят на директорите към момента е 14, от които 13 са жени.

В провежданите от Общината политики по отношение на интеграцията на ромите участват равнопоставено както мъже, така и жени.

Камено

В Общината на ръководни и изборни длъжности са 12 жени, като за предходния мандат са били 11, което е показател, че хората приемат жени да участват във вземането на важни за общината решения. В това число в състава на Общинския съвет жените са 4, аналогично на предходния период.

Карнобат

Орган на местното самоуправление е Общинският съвет. В състава на Общински съвет – Карнобат влизат 21 общински съветници, от тях 7 са жени. Жените-общински съветници участват в дейността на всички комисии.

В Община Карнобат числеността на администрацията е 105 щатни бройки, от тях 65 са заети от жени, 25 щатни бр. от мъже, а незаетите щатове са 15. Жените на ръководни длъжности са 8, мъжете 2. Вземането на решения се осъществява при спазването на принципите за недопускане на дискриминация основана на пол, етнически произход, вероизповедание и др.

В провежданите от Общината политики по отношение на интеграцията на ромите участват равнопоставено както мъже, така и жени.

Несебър

За 2019 г. разпределението между жените и мъжете на ръководни позиции в структурата на Община Несебър е както следва: средно списъчния брой на заетите по служебно правоотношение е 39 щатни бр., като в това число средно списъчния брой

/ССБ/ на заетите по служебно правоотношение жени е 27 бр., а 20 бр. от тях заемат ръководни постове. Голяма част от отделите и дирекциите към администрацията са оглавявани от жени. От следните данни може да се види по-ясно баланса по категории персонал:

Категория персонал	ССБ	ССБ жени
Ръководители	39	20
Експерти, специалисти	112	76
Техници и приложни специалисти	66	56
Помощен административен персонал	6	5
Машинни оператори	7	0
Професии, неизискващи специална квалификация	8	8
Наети на непълно работно време	10	5

От посочените по-горе данни е видно, че в Община Несебър ръководните постове са заети предимно от жени.

Поморие

Гарантирани са равните възможности на мъжете и жените, чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете, при подбор на служители и израстване в кариерата в Община Поморие, както и в общинска администрация Поморие и общинските предприятия на територията на общината, БКСР, ОП „СО" и ОП „Горско и селско стопанство"

Делът на жените, заемащи ръководни постове в общинската администрация е 58.10%. Делът на жените - кметове и кметски наместници по населени места е 43,05%.

Делът на жените в Общински съвет Поморие е 29.05%

Руен

В общината на изборни длъжности са 8 жени, като за предходен период са били 7, което е показателно че хората приемат жени да вземат важни решения за живота на общината. Специалистите и експертите са включени активно в комисии и дейности според длъжностите и положението, без оглед на пола.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

РДСП

Основна цел на законодателството в областта на социалните услуги за лица и деца е да подобри услугите за подкрепа на жени, жертви на насилие, като обърне специално внимание на услугите, предоставяни в центрове и приюти за временно настаняване на пострадали от насилие: повишаване капацитета на обучители и специалисти от центрове за подкрепа на жени, жертви на насилие, и разработването на нови инструменти и методики за създаване на икономически алтернативи за жени, които са били жертви на насилие.

През 2019 г. от Дирекции „Социално подпомагане" в област Бургас са идентифицирани 31 лица жертви на домашно насилие (30 жени и 1 мъж) и 16 деца жертви на домашно насилие (9 момичета и 7 момчета). Всички лица и деца жертви на домашно насилие са насочени за ползване на социални услуги ЦОП, ЦСРИ, в т. ч и настанени в кризисен център.

	Общ	**В т.ч.**	**В т.ч.**

Показатели	бр.	жени	мъже
Идентифицирани лица от ДСП в област Бургас жертви на домашно насилие	31	30	1
Брой лица, жертви на домашно насилие, насочени от ДСП за ползване на социални услуги	31	30	1
Брой деца, идентифицирани като жертви на домашно насилие	16	9	7
Брой деца идентифицирани от ДСП в област Бургас насочени в социални услуги ЦОП и КЦ	16	9	7
Брой издадени заповед/направления от директорите на ДСП в област Бургас за предприемане на мерки за консултиране и настаняване в социална услуга на лица и деца за защита от домашно насилие	47	39	8

РЗИ

За периода в администрацията не са известни случаи на насилие под каквато и да било форма, като не се допуска възможността за подобни действия, основани на пола.

РДГ

Относно борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите в РДГ Бургас няма изразена дискриминация по отношение на пола, като не се наблюдават никакви форми на насилие. Няма и подадени жалби в тази насока.

ТД „Южна Морска“

Няма изразена дискриминация по отношение на пола в Дирекцията, като не се наблюдават никакви форми на насилие. Няма и подадени жалби в тази насока.

Общини:

Бургас

Община Бургас предоставя съфинансиране на Асоциация Деметра град Бургас за предоставяне на услугата Център за подкрепа на жертви на сексуално насилие „Вселена“. Организацията управлява услугата "Център за социална рехабилитация и интеграция на лица пострадали от насилие". В центъра се предоставят социални, психологически и юридически консултации за лица, пострадали от домашно насилие, изготвят се молби по Закона за защита от домашно насилие. В центъра се предоставя и програма за извършители на домашно насилие, както и има разработена превантивна програма, която се провежда на територията на учебните заведения в Община Бургас. През 2019 година през центъра са преминали общо 233 лица от тях 26 мъже и 207 жени, проведени общо 537 консултации и 110 подадени молби по ЗЗДН.

Към Община Бургас функционира Местна комисия за борба с трафика на хора.

Статистиката за 2019 г. за гр. Бургас показва устойчиви тенденции относно най-често срещаните форми на трафик на хора. Анализът на статистическите данни се базира на информация от Районна прокуратура Бургас, Сектор БОП, РД „Гранична полиция“ и Сектор „Криминална полиция“ към ОД МВР Бургас и постъпилите в МКБТХ сигнали за пострадали от престъплението „трафик на хора“. Потвърждават се

устойчивите тенденции от последните няколко години относно най-често срещаните форми на трафик на хора в региона - трафик с цел сексуална експлоатация и трафик на бременни жени с цел продажба на новородено. Жертвите на тези престъпления са изключително жени. За първи път от няколко години през 2019 г. в Районна прокуратура Бургас е гледано и едно дело за отнемане на органи.

По данни от Районна прокуратура Бургас пострадалите от престъплението трафик на хора по наблюдавани дела през 2019 са 49 лица, както следва:

- трафик на хора с цел сексуална експлоатация -16 лица
- трафик на бременни жени за продажба на новородени – 28 лица
- трафик с цел отнемане на телесни органи – 5 лица

Образувани са 3 досъдебни производства, внесени са 2 прокурорски акта в съда и са осъдени 3 лица, с влязло в сила наказание.

Сектор БОП Бургас съобщава за два случая за международен трафик на хора с цел сексуална експлоатация – в Германия и Холандия.

През 2019 г. *РД Гранична полиция Бургас* е работила по случаи на трафик на хора, както следва:

- трафик на хора с цел сексуална експлоатация -1 лице
- бременни жени, продали новородените деца в Гърция и Кипър – 6 /шест/ случая
- трафик на хора с цел принудителна продажба на наркотици – 4 жени
- нелегално превеждане през граница на 3-месечно бебе, родено в Германия от проституираща майка
- вътрешен трафик с цел сексуална експлоатация в к.с. Слънчев бряг – 6 жени

Устойчиво функционира приютът за временно настаняване на жертви на трафик на хора в гр. Бургас.

За 2019 г. в Приюта за жертви на трафик на хора гр. Бургас са обгрижени 18 жертви на трафик на хора, от тях: 10 жени с цел сексуална експлоатация и 6 лица с цел трудова експлоатация в Швеция - петима мъже и една жена.

Работа по сигнали за пострадали от престъплението трафик на хора, постъпили в Местната комисия за борба с трафика на хора, Бургас. За 2019 г. в МКБТХ са постъпили общо 7 сигнала за реални и потенциални жертви на трафик на хора:

- 4 сигнала за пострадали и потенциални жертви на престъплението трафик на хора с цел сексуална експлоатация /жени/
- 1 сигнал от непълнолетно момиче за предстоящата му продажба от семейството с цел женитба в друго семейство
- 2 сигнала за трафик на новородени, от тях един за продадено новородено и един за нелегално превеждане през граница на 3-месечно бебе.

Айтос

Във всички образователни институции на територията на Община Айтос са изготвени програми и планове за превенция на насилието.

През 2019 г. в РУ-Айтос са работили по 11 случая на домашно насилие, където жертвите са били от женски пол. След подадена от тях молба за незабавна защита към Районен съд – Айтос са наложени заповеди за незабавна защита и мерки, чието изпълнение се контролира от органите на реда. През 2019 г. не е имало нарушение на наложените от РС - Айтос мерки.

На всяко тримесечие през годината съвместно с Община Айтос се организира приемна на регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация. Осъществява се и превантивна дейност от РП на КЗД – срещи с директори, учители и

ученици от училищата, със служители от общината, относно недискриминационно поведение и толерантно отношение между жените и мъжете.

Карнобат

Във всички образователни институции на територията на община Карнобат са изготвени програми и планове за превенция на насилието.

По 3 сигнала за физическо насилие срещу малолетни и непълнолетни е заседавал Координационния механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца - жертви или деца в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция за 2019 г., като два от случаите са за физическо насилие над момичета.

Центърът за обществена подкрепа е работил по 3 случая на домашно насилие.

Поморие

Работата на Община Поморие е преди всичко превантивна с цел повишаване на възможността за предотвратяване на насилие и гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите на насилие. Разпространяваме брошури и проспекти, тематични семинари и конференции. През 2019 г. няма регистрирани случаи на трафик на хора, жители на община Поморие.

И през 2019 г. Община Поморие продължава участието си като партньор в Центъра за подкрепа на жертви на сексуално насилие „Вселена“ - гр. Бургас. Разпространяват се и материали на Асоциация „Деметра”, свързани с домашното насилие. За 2019 г. в община Поморие не са регистрирани случаи на домашно насилие.

Съвместна работа се провежда с регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация в област Бургас. Общинският координатор на Комисията организира приемни по населени места в община Поморие.

Съвместно с МКБППМН, която има преки контакти със семействата от уязвими и маргинални групи, се проведоха тематични разговори и срещи по проблемите на домашното насилие, от срещите с непълнолетните в гр. Каблешково, кв. “Св. Георги Поморие” и с. Гълъбец, община Поморие, стана ясно, че проблемите могат да се разрешат още в техния зародиш, при провеждането на индивидуални срещи, при разговори с по-малки групи от хора и изясняване на индивидуалните причинно следствени връзки за насилието, на тази база оказване на конкретна помощ по:

- Осигуряване на заетост;
- Борба с алкохолизма и наркоманиите;
- Социално подпомагане с цел изграждането на нормална семейно битова среда и по този начин намаляване възможностите за семейни конфликти и насилие.

Созопол

Общината е в тясно сътрудничество с „Център за подкрепа на жертви на сексуално насилие „ВСЕЛЕНА“. През 2019 г. Центъра по превенция са посетили 4 човека. На всички тях е проведена социална консултация. В два от случаите е проведена юридическа консултация и е последвало написването на молба по ЗЗДН. Тъй като лицата са свързани, за тях е написана само една – обща молба. Т.е. общо са извършени 4 социални консултации, 2 юридически и е изготвена 1 молба за незабавна защита по ЗЗДН.

Средец

Община Средец се стреми чрез качествено физическо възпитание и спорт да намалява възможностите младите хора да имат рисково поведение в бъдеще, да са жертва на насилие или да го проявяват под различни форми.

Всяка година Община Средец изпълнява Програма за развитие на спорта за младежта, по която през 2019 г. са проведени 47 спортни събития и са обхванати над 1000 човека на различна възраст, пол и интереси.

Неизменна част от управленска програма на кмета на Община Средец е подпомагането и развитието на дейността на спортните клубове и техните школи. През 2019 год. спортните клубове бяха подпомагани със субсидии на стойност 105 000 лв., с цел постигане на по-високи спортни резултати и обезпечаване на спортните бази.

Масовият спорт е един от приоритетите в програмата на кмета на община Средец. Провеждането на редовни спортни изяви с участници от всички възрасти е залегнало в спортния календар на Общината. През 2019 г. се провеждаха турнири по футбол, волейбол, тенис на маса.

Функционирането на Трансграничен културен център за деца – Средец поставя младежките дейности в изцяло нова светлина. Този център за последните години се оформи като водещ център в област Бургас за практикуване на модерни и актуални дейност. Той привлича най-добрите преподаватели и спортни клубове, които разкриват школи в сградата. През 2019 г. в дейностите им са обхванати над 300 човека на възраст от 1,5 години до 65.

През 2019 г. в Кризисния център за деца, преживели насилие, който фондация „Деметра" управлява, са преминали 16 деца. Услугата е делегирана държавна дейност, финансирана от републиканския бюджет чрез Община Средец.

През 2019 г. в учебните заведения са проведени следните кампании:

- ✓ Световен ден на здравето;
- ✓ Проведени са беседи и разговори за вредата от тютюнопушенето в часовете на класния ръководител;
- ✓ Проведени са инициативи на училищно ниво по повод Световния ден за борба със СПИН на 1 декември.

Сунгурларе

Във всички държавни/общински институции на територията на общината са изготвени програми и планове за превенция на насилието. За община Сунгурларе няма постъпил сигнал за насилие, основано на пола и за защита и подкрепа на жертвите.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

РДСП

По отношение обгрижване и закрила на жертвите - от създаването на специализирания Закон за борба с трафика на хора (ЗБТХ) през 2019 година, в област Бургас функционират услуги за лица и деца, включително и за жертви на трафик, финансирани от държавния бюджет както следва:

Вид специализирана институция/социална услуга в общността	Целева група	Местонахождение, адрес, телефон	Капацитет
Дом за стари хора	жени на възраст над 61 г. и 6 месеца и мъже на възраст над 64 г. и 3 месеца	гр. Айтос, Парк "Славеева река"	32

Дневен център за пълнолетни лица с увреждания	пълнолетни лица с увреждания - мъже и жени	гр.Айтос, ул. "Гурко" №3	30
Дневен център за деца и/или младежи с увреждания	деца и младежи от 3 до 18 г. с увреждания	гр. Айтос , ул. "Гурко" №3	15
Защитено жилище за лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост	гр. Айтос , ул. "Ради Боруков" №20	10
Дом за стари хора	жени на възраст над 61 г. и 6 месеца и мъже на възраст над 64 г. и 3 месеца	гр. Бургас, ул. "Цар Самуил" №117	32
Дневен център за пълнолетни лица с увреждания	пълнолетни лица с увреждания - лека и умерена степен на умствена изостаналост - мъже и жени от 18 до 45 г.	гр. Бургас, ж.к. "Славейков", бл. 10, вх. А и В	30
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	лица над 18 г. - мъже и жени със зрителни увреждания	гр. Бургас, ж.к. "Зорница", бл. 47, вх. 7, партер	40
Защитено жилище за лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост	гр. Бургас, ул. "Поп Грую" №45	8
Защитено жилище за лица с психични разстройства	пълнолетни лица с психични разстройства	гр.Бургас, кв. "Меден Рудник" , ул. "Кооператор" №32	8
Защитено жилище за лица с умствена изостаналост	жени над 18 г. с умствена изостаналост	гр. Бургас, кв. "Акациите", ул. "Ангел Кънчев" №18	7
Кризисен център за деца	деца и лица, жертва на насилие	гр. Бургас, кв. Акациите", ул. "Ал. Невски" №10	8
Дневен център за деца и/или младежи с увреждания	деца от 5 до 16 г. с физически и множествени увреждания	гр. Бургас, ул. "Места" №81	24
Център за социална рехабилитация и интеграция за деца	деца, ползващи социални услуги в семейна среда	гр. Бургас, ж.к. "Братя Миладинови", ул. "Дрин" №9	20
Център за социална рехабилитация и интеграция за деца	деца, ползващи социални услуги в семейна среда	гр. Бургас, ул. "Сан Стефано" №32	20
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	пълнолетни лица с психични разстройства	гр. Бургас ул. "Иван Богоров" №19, ет. 2	30

Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца от 7 до 18 г.	гр. Бургас, кв. "Ветрен" в.з. "Минерални бани", ул. "Единадесета" №9	15
Център за обществена подкрепа	деца от 0 до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Бургас, ж. k. "Братя Миладинови", ул. "Дрин" №9	100
Център за работа с деца на улицата	деца в риск от 6 до 18 г. и техните семейства	гр. Бургас , ул. "Сан Стефано" №32	15
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	лица в риск	гр. Бургас, кв. "Победа", ул. "Хан Омуртаг " №36 Б	15
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	лица пострадали от насилие	гр. Бургас, ул. "Мария Луиза" №9	15
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	деца и/или пълнолетни лица с увреждания	гр. Бургас, ул. "Апостол Карамитев" №12	20
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца от 7 до 14 г.	гр. Бургас, ж. к. "Славейков" бл.63, вх.7 ет.5	7
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца/младежи без увреждания ЦНСТ №2	гр. Бургас, к-с "Възраждане", ул. "Дебелт" №63	8
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца/младежи без увреждания ЦНСТ №3	гр. Бургас, к-с "Меден рудник", бл.408, вх.А	6
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца/младежи без увреждания ЦНСТ №1	гр. Бургас, ж. к. "Меден рудник", ул."Кооператор" №35	14
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с множествени увреждания и умствена изостаналост	гр. Бургас, ж.к. "Меден рудник", ул. "Кооператор" №33	14
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с множествени увреждания и умствена изостаналост	гр. Бургас, кв. "Лазур", ул. "Места", бл.166	14
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с множествени увреждания и умствена изостаналост	гр. Бургас, кв. "Ветрен", ул. "Пролет", бл.46	14

Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с множествени увреждания и умствена изостаналост	гр. Бургас, кв. "Ветрен", ул. "Пролет", бл.48	14
Център за временно настаняване	лица, временно или трайно лишени от дом в неравностойно социално положение	гр. Бургас, кв. "Акациите", ул. "Беласица" №6	15
Център за временно настаняване	лица, временно или трайно лишени от дом в неравностойно социално положение	гр. Бургас, кв. "Акациите", ул. "Беласица" №6	15
Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост - мъже	с. Русокастро, общ. Камено	130
Дом за пълнолетни лица с деменция	пълнолетни лица с деменция - мъже и жени	с. Огнен, общ. Карнобат	45
Център за социална рехабилитация и интеграция за деца	деца и младежи с увреждания от 1 до 25 г.	гр. Карнобат, ул. "Гурко" №6	30
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	лица над 18 г. - мъже и жени	гр. Карнобат, ул. "Петър Берон" №20А	30
Защитено жилище за лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост	с. Искра, общ. Карнобат	10
Център за настаняване от семеен тип за пълнолетни лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост	с. Искра, общ. Карнобат	15
Център за настаняване от семеен тип за пълнолетни лица с психични разстройства	пълнолетни лица с психични разстройства	с. Искра, общ. Карнобат	15
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с умствена изостаналост	гр. Карнобат, ул. "Страцин" №1	14
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с умствена изостаналост	гр. Карнобат, ул. "Сакар планина" №24	14
Център за настаняване от семеен тип за пълнолетни лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост	гр. Карнобат, ул. "Хаджи Димитър" №3	15
Център за обществена подкрепа	деца до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Карнобат, ул. "Алекси Нейчев" №14	28

Дом за пълнолетни лица с психични разстройства	пълнолетни лица с психични разстройства - жени	с. Заберново, общ. Малко Търново	49
Дневен център за пълнолетни лица с увреждания	пълнолетни лица с увреждания - мъже и жени	гр. Малко Търново, ул. "Георги Кирков" №14, ет.1	25
Център за настаняване от семеен тип за пълнолетни лица с деменция	пълнолетни лица с висока степен на зависимост от грижа	гр. Малко Търново, ул. "Княз Борис I" №52	15
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	пълнолетни лица - жени и мъже	гр. Малко Търново, ул. "Георги Кирков" №14, ет.2	20
Център за обществена подкрепа	деца до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Несебър, ул. "Струма"№14	25
Дом за пълнолетни лица с физически увреждания	пълнолетни лица с физически увреждания - мъже и жени	с. Горица, ул. "Св. Св. Кирил и Методий" №57	52
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца от 3 до 18 г.	с. Бата, ул. "Иван Вазов" №31	12
Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца/младежи с увреждания от 3 до 29 г. с физически увреждания и умствена изостаналост	гр. Поморие, ул. "Възраждане" №2	14
Център за обществена подкрепа	деца до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Поморие, ул. "Марица" №7, общ. Поморие	40
Защитено жилище за лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост, лица от 18 до 30 г.	с. Бата, общ. Поморие ул. "Социален дом" №1	10
Преходно жилище за лица	за деца от 16 до 18 г. и лица от 18 до 25 г.	с. Бата, общ. Поморие ул. "Социален дом" №1	8
Център за социална рехабилитация и интеграция за лица	лица над 18 г.	гр. Поморие, ул. "Смирна" №1А	20
Дом за пълнолетни лица с физически увреждания	пълнолетни лица с физически увреждания - мъже и жени	с. Ясна поляна, общ. Приморско	51
Център за социална рехабилитация и интеграция за деца	деца до 18 г.	гр. Черноморец, ул. "Оборище" №15	34

Център за настаняване от семеен тип за деца/младежи с увреждания	деца и младежи с физически увреждания	с. Атия, общ. Созопол, ж.к. "Блоковете" №34	14
Център за обществена подкрепа	деца от 7 до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Созопол, ул. "Милет" №6	25
Дом за стари хора	жени на възраст над 61 г. и 6 месеца и мъже на възраст над 64 г. и 3 месеца	гр. Средец, ул. "Максим Горки" №1	45
Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост	пълнолетни лица с умствена изостаналост ДПЛУИ "Св. Св. Константин и Елена"	с. Факия, общ. Средец	30
Дневен център за деца и/или младежи с увреждания	деца с увреждания	гр. Средец, ул. "Братя Миладинови" №4	20
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца от 3 до 18 г.	гр. Средец, ул. "Т.Николов" №65	8
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца от 3 до 18 г.	гр. Средец, ул. "В. Коларов"№168	8
Център за настаняване от семеен тип за деца без увреждания	деца без увреждания	гр. Средец, ул. "Васил Коларов" №168	10
Център за обществена подкрепа	деца от 0 до 18 г. в риск и техните семейства	гр. Средец ул. "Васил Коларов" №28	30
Кризисен център за деца	деца, жертва на насилие	гр. Средец ул. "Васил Коларов" №168	10
Дом за пълнолетни лица с деменция	пълнолетни лица с деменция	с. Славянци, общ. Сунгурларе	40
Дом за стари хора	жени на възраст над 61 г. и 6 месеца и мъже на възраст над 64 г. и 3 месеца	с. Лозарево общ. Сунгурларе	45
Дневен център за стари хора	жени на възраст над 61 г. и 6 месеца и мъже на възраст над 64 г. и 3 месеца	гр. Сунгурларе, Лесопарк "Ичмата"	12

РЗИ

Кадровата политика на ръководството не разделя служителите по пол и предвид специфичния характер на работа, в областта на здравеопазването и медицината, категорично отхвърля дискриминацията по пол, възраст, увреждане, етническа принадлежност, религия и вяра, сексуална ориентация и др.

В РЗИ-Бургас работят служители от различни вероизповедания и етноси, самотни майки. В администрацията се дават равни шансове и възможности за развитие и кариерно израстване на всеки служител според приноса и всички залегнали в нормативната уредба критерии, без значение на пол, възраст, увреждане, етническа принадлежност, религия и вяра, сексуална ориентация и др.

Ръководството на РЗИ-Бургас полага усилия за защита на политическите и социални права на жените и мъжете, насърчава равнопоставеността в сферата на заетостта, заплащането на труда и социалното осигуряване, професионалната квалификация и развитие в кариерата, съвместяването на семейния с професионалния живот и правото за ползването на родителски отпуск, гъвкавите форми на труд, с цел осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот.

РДГ

В дирекцията се наблюдава преобладаващ процент на назначени жени, мнозинството от които на висококвалифицирани длъжности със съответното за тях заплащане, което води до вземане на отговорни решения и възможност за професионално развитие, а оттам и до баланс между личния и професионалния живот.

ТД „Южна Морска“

При назначаване на служители не се допуска дискриминация, привилегии или ограничения, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, убеждения, членуване в политически, синдикални и други обществени организации или движения, лично, обществено и имуществено положение или на наличие на увреждане.

Съобразно утвърдените длъжностни характеристики, всеки служител при изпълнение на служебните си задължения носи отговорност за своето отношение към гражданите, като се отнася любезно, възпитано и с уважение към тях, като зачита правата и достойнството на личността им и се въздържа от каквито и да било прояви на дискриминация на основание чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

В Териториалната дирекция се наблюдава преобладаващ процент на назначени жени, мнозинството от които на висококвалифицирани длъжности със съответното за тях заплащане, което води до вземане на отговорни решения и възможност за професионално развитие, а оттам и до баланс между личния и професионалния живот.

БсТПП

Към Бургаската търговско-промишлена палата е създаден Клуб на жените в бизнеса, чийто цели включват насърчаването на жените за икономическа активност. Организацията дава трибуна на дами предимно от сферата на бизнеса, но и на науката, медицината, изкуството, за да популяризират дейността си. Клубът има и международни контакти с подобни структури, които допълнително допринасят за превъзмогване на социо-културните бариери пред равенството между жените и мъжете. Всички изяви на Клуба се отразяват с публикации в сайта и бюлетина на Палатата, както и в други издания.

Общини:

Бургас

Читалищата, библиотеките и културните центрове на територията на Община Бургас имат ключова роля за провеждането на информационни кампании, тъй като предоставят свободен и равен достъп и участие за жените и мъжете, от всички възрасти и социални групи, до цялото многообразие от читалищни дейности и услуги и културни

прояви. Под ръководството на Община Бургас функционират няколко културни центъра: Младежки културен център и Културен център „Морско казино“, Експозиционен център „Флора“, Галерия „Георги Баев“, и множество археологически и културни обекти и забележителности.

Във всички творчески и културни дейности участват жени и мъже, като са създадени равни условия и за двата пола за развитие на техния творчески потенциал и за изява. И все пак в различните прояви - фестивали, концерти, честванията, изложби, по-силно е изразено присъствието на момичетата и жените.

Община Бургас предоставя съфинансиране дейностите на спортни клубове, неправителствени организации и сдружения с насоченост към детски и младежки дейности, активен живот на възрастните хора и от двата пола, включващо представители на малцинствени етнически общности, интеграция на хора с увреждания, пенсионери и хора от други уязвими групи. През 2019 г. субсидии получиха 99 спортни клуба и 55 неправителствени организации.

Айтос

Всички политики, дейности, събития, организирани и провеждани от Община Айтос са основани на принципа на равнопоставеността между жените и мъжете.

Осигурен е достъп до информация, до административно обслужване, образователни и социални услуги в равна степен за мъжете и жените. В равна степен е осигурено правото на мъжете и жените да участват във всякакви дейности от обществения живот – спортни, младежки, културни и други прояви в общината.

Карнобат

Всички политики, дейности, събития, организирани и провеждани от Община Карнобат са основани на принципа на равнопоставеността между жените и мъжете.

Осигурен е достъп до информация, до административно обслужване, образователни и социални услуги в равна степен за мъжете и жените. В равна степен е осигурено правото на мъжете и жените да участват в спортни и младежки прояви, в културния живот на общината.

Несебър

Стимулират се талантливи деца и от двата пола чрез Програма на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавни и общински училища /т.2/: Съгласно Наредба № 16 за условията и реда за осъществяване на специална закрила на деца с изявени дарби от Община Несебър, през 2019 г. децата с изявени дарби, получили закрила (различни видове стипендии) по общинската наредба през 2019 г. са общо 65 - 28 момчета и 37 момичета.

От тях:

- 35 момичета и 26 момчета за получили стипендии за класиране от първо до трето място на международен, национален или регионален конкурс, олимпиада или състезание, през последната една година, считано от датата на подаване на кандидатурата;
- 1 момче е получило стипендия за класиране от I до VI място на Европейско първенство;
- 2 момичета и 1 момче са получили стипендии за завършване на средно образование в общинско училище с общ успех от дипломата минимум отличен 5,50.

Поморие

Читалищата, библиотеките, хоровите и танцови състави, клубовете на пенсионера, клубовете на хората в неравностойно положение на територията на община Поморие, като доказани културни институти имат ключова роля за провеждането на информационни кампании, тъй като предоставят свободен и равен достъп за участие на жените и мъжете от всички възрасти и социални групи до цялото многообразие от дейности в сферите на културата, спорта, туризма и хуманитарните дейности.

През 2019 г. Община Поморие отново е подкрепила финансово читалища на територията на общината, сериозна е финансовата подкрепа във форумите, където са включени жени: „Фестивал на православната музика Св. Богородица достойно есть", „Тракийски фолклорен фестивал", „Хоро край поморийския бряг", „Фестивал светът е море", „Море от вино Поморие 2019", „Седмица на морето" при участие на 1603 представители, от които 943 жени от всички населени места на територията на общината.

Във всички творчески дейности участват жени и мъже, като са създадени равни условия и за двата пола за развитие на техния творчески потенциал и за изява. И все пак в различните прояви фестивали, концерти, честванията, изложби, по-силно е изразено присъствието на жените.

Общински субсидии са получили и сдружения с насоченост към детски и младежки дейности, активен живот на възрастните хора и от двата пола, включая представители на малцинствени етнически общности, интегриране на хора с увреждания и хора от други уязвими групи, в т.ч.: Сдружение на инвалидите, Сдружение на „Съюз на слепите в България", Сдружение за „Българо–гръцко дружество" Поморие, Съюз на офицерите и сержантите от запаса и резерва, Тракийско дружество „Одринска епопея", Хорови и танцови формации „Прима", „Раковина", „Благовестие", „Морски бриз", Танцов клуб Поморие, ТК „Чайка", като спрямо 2018 г. е отбелязан ръст на жените-участнички от 12%.

Равнопоставеността между двата пола е заложена и във всички аспекти на спортната политика на Община Поморие. Осигурени са и равните възможности за участие на двата пола в занимания по спортове в спортните клубове на територията на общината.

Приморско

Регионалният представител (РП) на Комисията за защита от дискриминация съвместно с координатора от Община Приморско провеждат приемни в Общината по въпросите за дискриминация.

Относно превантивната дейност активно РП на КЗД работи и с училищата в общината. Основно се акцентира върху Закона за защита от дискриминация, потребностите от законово уреждане на забраната и защитата от дискриминация в различни сфери на обществения живот. Новите разпоредби осигуряват правни гаранции за защита на жените от дискриминация, респективно за равно третиране на жените и мъжете.

В институциите от системата на предучилищното и училищното образование на територията на община Приморско, назначенията на служители се извършват съгласно изискванията на КТ и придобита професионална квалификация за заеманата длъжност. Заплащането на труда е съгласно нормативните норми за всички служители без разлика на пола. Допълнителните квалификации се извършват по предварителен план за Квалификационната дейност и вземат участие всички педагогически специалисти. Всички служители са равнопоставени и не се делят по пол.

От приложената по-долу таблица е видно, че в сферата на образованието работещите жени имат превес над работещите мъже.

Учебни институции	Общо	Жени	Мъже
Училища			
Детски градини			

Руен

Стереотипите по пол в различните сфери на обществения живот не са определящи.

Созопол

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация съвместно с координатора от Община Созопол – секретаря на МКБППМН провеждат приемни в Общината по въпросите за дискриминация.

Относно превантивната дейност активно РП на КЗД работи и с училищата в общината. Основно се акцентира върху Закона за защита от дискриминация, потребностите от законово уреждане на забраната и защитата от дискриминация в различни сфери на обществения живот.

Новите разпоредби осигуряват правни гаранции за защита на жените от дискриминация, респективно за равно третиране на жените и мъжете.

Всички служители в общинска администрация, в предучилищното и училищното образование на територията на община Созопол са равнопоставени и не се делят по пол. Назначенията на служители се извършват съгласно изискванията на КТ и придобита професионална квалификация. Заплащането на труда е съгласно нормативните норми за всички служители без разлика на пол. Работещите жени имат превес над работещите мъже.

Средец

Община Средец изпълнява своята културна програма при спазване на принципа за равнопоставеност на участниците и от двата пола. Осигурява се достъпност и участие в културния живот на жените и мъжете от различни възрастови и социални групи на населението.

Във връзка с изпълнение на Проект № BG05M9OP001-2.018-0006-C01 „Нашето бъдеще в нашите ръце – интегрирана и устойчива подкрепа за активизиране и развитие на ромската общност в община Средец“, финансиран от ОП „РЧР“ през 2019 г. са извършени профилактични прегледи на 100 здравнонеосигурени лица, от които 60 жени.

Сунгурларе

В община Сунгурларе е осигурен добър достъп до информация, до административно обслужване, образователни и социални услуги в равна степен както на мъжете така и на жените. В равна степен е осигурено правото на мъжете и жените да участват и в спортни и младежки прояви, в културния живот на общината. Освен това районът е земеделски и е осигурен и равен достъп до информация чрез ОСЗ за участие и в различните програми за РСР.

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация съвместно с координатора от Община Сунгурларе провеждат приемни в Общината по въпросите за дискриминация.

Царево

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация съвместно с координатора от Община Царево провеждат приемни в Общината по въпросите за дискриминация. До момента няма подадени жалби за дискриминация по признак „пол“ в комисия.

Относно превантивната дейност на регионалния представител на КЗД се изразява в това, че работи активно и с училищата в общината. Главно се акцентира върху Закона за защита от дискриминация, потребностите от законово уреждане на забраната и защитата от дискриминация в различни сфери на обществения живот. Новите разпоредби осигуряват правни гаранции за защита на жените от дискриминация, респективно за равно третиране на жените и мъжете.

В институциите от системата на предучилищното и училищното образование на територията на община Царево, назначенията на служители се извършват съгласно изискванията на КТ и придобита професионална квалификация за заеманата длъжност. Заплащането на труда е съгласно нормативните норми за всички служители без разлика на пола. Допълнителните квалификации се извършват по предварителен план за Квалификационната дейност и вземат участие всички педагогически специалисти. Всички служители са равнопоставени и не се делят по пол.

В сравнение с предходната 2018 г., през 2019 г. броят на работещите лица в сферата на образованието в община Царево, в частта детски градини, се е повишил с 2 лица – жени.

Статистически данни на работещи лица в сферата на образованието

Учебни институции	Общо	Жени	Мъже
Училища			
Детски градини			
Общо:			

От приложената таблица е видно, че в сферата на образованието работещите жени вземат превес над работещите мъже.

В сферата на здравеопазването на територията на община Царево работят общо 38 /тридесет и осем/ медицински специалисти, в т.ч. общопрактикуващи лекари, медицински сестри, лекари специалисти, стоматолози, зъботехник, рентгенолог, лаборанти, медицинския персонал на Бърза помощ. Съотношението между практикуващите жени и мъже в областта на здравеопазването е отразено в приложената по-долу таблица:

Статистически данни на работещи лица в сферата на здравеопазването

Медицински специалисти	Общо	Жени	Мъже

От таблицата е видно, че работещите жени в сферата на здравеопазването в община Царево са повече от работещите мъже.

ОБЛАСТ ВАРНА

Областна администрация Варна предостави информация за изготвяне на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2019 г., както следва:

Съгласно чл. 10 и чл.11 от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ), държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете в област Варна се осъществява от областния управител. Областният управител осигурява координация между националните и местните интереси по въпросите на

равнопоставеност на жените и мъжете и осъществява взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация, както и с териториалните звена на представителните организации на работниците и служителите и работодателите, като следи за създаване на среда с равни права и задължения на мъжете и жените, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот, като жените и мъжете са свободни да развиват своите лични способности и да правят избор без ограничение на социалната роля на своя пол.

Съгласно чл.8 от ЗРЖМ, заместник областен управител на област Варна е определен за координатор по равнопоставеност на жените и мъжете на областно ниво за област Варна и дейно участва в провеждането на цялостната политика в тази връзка, в изпълнение на вменените му от ЗРМЖ задължения.

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

През 2019 г. Областна администрация Варна, като работодател по Национална програма „Заетост и обучение на хора с увреждания“, насочена към предоставяне възможност на хора с увреждания за достойна реализация на пазара на труда, е наела 2 служители по Програмата - 1 жена и 1 мъж.

Съгласно Наредба за студентските стажове в държавната администрация, приета с ПМС № 189 от 8.07.2014 г., обн., ДВ, бр. 58 от 15.07.2014 г., ОА Варна създава условия за провеждането на студентски стажове в държавната институция и осигурява възможности за професионално ориентиране, придобиване на практически опит, знания и умения, които допълват теоретичното обучение на студентите стажанти. През 2019 г. в ОА Варна са проведени стажове от 3 студенти, от които 3 жени. Администрацията осигурява на стажанта условия за провеждане на стажа, включително работно място и необходимите материални ресурси, поставят му се подходящи задачи, свързани с професионалното направление, по което той се обучава. За целта се определя наставник, който отговаря за работата и действията на стажанта, като го напътства, подкрепя го и му оказва необходимото съдействие. Изпълнението на задълженията като наставник се взема предвид при определянето на годишната оценка на изпълнението на длъжността, както и при оценките за определяне на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати по реда на чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с Постановление № 129 на Министерския съвет от 2012 г. (обн., ДВ, бр. 49 от 2012 г.; изм. и доп., бр. 80 и 103 от 2012 г., бр. 5 и 27 от 2013 г. и бр. 5 от 2014 г.), и вътрешните правила за заплатите на служителите в съответната администрация. За посочения период ментори по стажантската програма са били 2 служители на Областна администрация Варна, от които 1 жена и 1 мъж.

Областна администрация Варна традиционно назначава по Програма "Старт на кариерата" безработни младежи до 29 годишна възраст, завършили висше образование и така им осигурява възможност за придобиване на професионален опит и умения по новопридобитата специалност, с цел улесняване на прехода между образование и заетост. През 2019 година са назначени 2 лица - 2 жени. Назначаваните безработни младежи с висше образование получават комбинация от знания, умения и опит, съответстващи на изискванията на държавната администрация и възможност за последващо назначаване на постоянна работа. В началото на 2019 г. приключи конкурс за длъжност „юрисконсулт“, който бе спечелен от кандидат /1 жена/, участвала в Програма „Старт на кариерата“, която бе назначена в Областна администрация Варна.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

В Областна администрация Варна се работи в унисон с българското законодателство, което гарантира пълна равнопоставеност на жените и мъжете и ги третира напълно равностойно във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения. Служителите и ръководните кадри на администрацията се ползват с равни граждански, политически, икономически, социални и културни права, без дискриминация на основата на пол, етнос и др. Годишната оценка на изпълнението на служителите в Областна администрация Варна, кариерното развитие и повишаването на индивидуалното месечно възнаграждение се основава на равнопоставеност между мъже и жени, на база постигнати резултати и при спазване на нормативната база.

Равнопоставеността на жените и мъжете е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешки права. Интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички политики е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото, тъй като засяга всички области на живота. Постигането на равенство между жените и мъжете е от основно значение за Областна администрация Варна в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, а именно защита на правата на човека, запазване на върховенството на закона, както и видимост, овластяване, отговорност и участие във всички сфери на обществения и личния живот, което предполага и равен достъп до ресурсите между жените и мъжете.

Прилагането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете в Областна администрация Варна е важна предпоставка за създаване на добър микроклимат в администрацията. Това от своя страна допринася за много добра организация на труд и постигане на отлични резултати при реализацията на целите на Областна администрация Варна. Организирането и участието в неформални срещи на служителите, спомага за сближаването на колектива и е предпоставка за липса на дискриминация по признак пол.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Политиката за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в ОА Варна е насочена към гарантиране на равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при подбор на служители и израстване в кариерата. Назначаването на държавна служба и повишаването в държавна служба в Областна администрация Варна се извършва при спазване на Закона за държавния служител, Наредбата за провеждане на конкурси в държавната администрация и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Съгласно чл.7, ал.6 от ЗДСл: “При заемане на държавна служба не се допускат дискриминация, привилегии или ограничения, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, убеждения, членуване в политически, синдикални и други обществени организации или движения, лично, обществено и имуществено положение или на наличие на увреждане“. На непълно работно време (4 часа) в Областна администрация Варна са назначени 2 служители, от които 1 жена и 1 мъж.

Областният управител и заместниците му са мъже - общо 3-ма. Ръководните длъжности в администрацията се заемат от 3 служители – в т.ч. 3 жени. Повишени в длъжност са общо: 2 служители, в т.ч. 2 жени. Повишени в ранг са 18 служители, в т.ч. 14 жени и 4 мъже. Проведени са и задължителни обучения: „Въведение в държавната администрация на новопостъпилите в администрацията служители“. Всички служители

имат равен достъп до обучения.

ОА Варна изразява ясна и категорична подкрепа за пълно упражняване на човешките, политическите, икономическите и социалните права на жените и мъжете, равно третиране и равно участие за постигане на социална справедливост и просперитет.

Гъвкавото работно време, утвърдено със заповед на областния управител на област Варна, дава възможност на служителите да ползват различни варианти по отношение разпределението на стандартно необходимите работни часове. При променливите начало и край на работния ден, които се определят със заповед на работодателя и са съобразени с вътрешните разпоредби, служителите отработват същия брой часове, както при стандартно работно време, ежедневно и ежеседмично, но могат да избират, в определени граници, кога да започва и да свършва работният им ден.

Гъвкав работен график, позволява на служителите на ОА Варна да управляват по-добре времето си и да поддържат баланс между професионалния и личния живот и да намалят стреса.

Работа от дистанция е форма на гъвкаво работно място, при която служители на ОА Варна работят извън обичайното място на работа (от вкъщи или на алтернативно работно място) при необходимост и със съгласието на ръководството.

Гъвкава кариера е гарантирано условие на труд в ОА Варна, което позволява на служителите да редуват периоди на работа и периоди на отсъствие, с оглед различни интереси/отговорности. Така служителят получава разнообразни възможности, в рамките на постоянната си работа, за отсъствия (по различни причини и с различна продължителност) чрез ползване на отпуски (лични и творчески отпуски; платени и неплатени). Тази категория на гъвкави условия на труд се прилага при различни житейски ситуации, свързани с грижи за деца, грижи за болен роднина, обучение, пътуване, лично и професионално развитие, доброволни дейности и др.

Прекъсване на кариерата е осигурена възможност за ползване на продължителен отпуск от служител на ОА Варна, който може да бъде личен или творчески.

Работа с периоди на прекъсване е форма на гъвкава кариера, при която служител на ОА Варна ползва платени / неплатени отпуски няколко пъти в годината за подготовка за изпити за повишаване на квалификацията, за отглеждане на дете, за работа по проекти и др. През време на отпуска служителите имат възможност да поддържат комуникация с работодателя си, да вземат участие в различни мероприятия на организацията като обучения и семинари, да поддържат взаимоотношения с колеги.

Ръководството на ОА Варна подкрепя придобиването на знания и умения от служителите, които повишават своята квалификация чрез надграждане в курсове, магистърски и докторантски програми и др.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

На 3 и 4 юли 2019 г. в Областна администрация Варна се проведоха работни срещи за обмен на информация и очертаване на предстоящи общи действия, с цел насърчаване постигането на равнопоставеност на жените и мъжете в средното образование и в териториалните звена на централната администрация на изпълнителната власт в област Варна.

Експерт в отдел „Равни възможности, антидискриминация и социални помощи“, дирекция „Политика на хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“ – МТСП, представи законодателството и статистически данни в областта на равнопоставеността между жените и мъжете.

Заместник областния управител получи плакет от името на областния управител

на област Варна, от председателя на Комисията за защита от дискриминация, която връчи плакет и на областния координатор по равнопоставеност, който е заместник областен управител, за активна дейност и съществен принос в прилагане на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете и недопускане на дискриминация.

ОБЛАСТ ВЕЛИКО ТЪРНОВО

Във връзка с изготвянето на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2019 г., **Областна администрация област Велико Търново** информира, че съгласно предоставената информация от общинските администрации на територията на област Велико Търново, както за мъжете, така и за жените се предоставят равни възможности на пазара на труда. Заплащането на труда се измерва според качеството на работата, а не по признак пол. Подкрепя се идеята за равенство между двата пола при вземане на решение, използват се всички механизми за борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите, независимо от принадлежността на лицето по пол, и не се допуска налагането на стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

По отношение на Приоритетна област 1: „Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост“ и Приоритетна област 2: „Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите“ от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., Областна администрация област Велико Търново изпраща статистически данни, предоставени от Отдел „Статистически изследвания“ – Велико Търново, Дирекция „Бюро по труда – гр. Павликени и Дирекция „Бюро по труда“ – гр. Свищов. От споменатите статистически данни е видно, че на жените от област Велико Търново се предоставят равни възможности на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

Отдел „Статистически изследвания“ – Велико Търново предоставя следната информация за Област Велико Търново:

Заети лица на 15 и повече навършени години по статус в заетостта и пол през 2019 година

(Хиляди)

Статус в заетостта (групи)	Общо	Мъже	Жени
Общо	**122,0**	**64,6**	**57,4**
Наети лица	109,8	56,5	53,3
Самостоятелно заети лица	12,2	8,1	4,1

Заети лица на 15 и повече навършени години по икономически сектори и пол през 2019 година

(Хиляди)

Икономически сектори	Общо	Мъже	Жени
Общо	**122,0**	**64,6**	**57,4**
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	11,2	**7,1**	4,1
Индустрия	38,3	26,1	12,2
Услуги	72,5	31,4	41,1

Заети лица на 15 и повече навършени години по класове професии и пол през 2019 година

(Хиляди)

Класове професии (групи)	Общо	Мъже	Жени
Общо	**122,0**	**64,6**	**57,4**
в това число:			
Ръководители, специалисти, техници и приложни специалисти	31,2	13,8	17,4
Помощен административен персонал и персонал, зает с услуги за населението	34,8	11,0	23,7
Квалифицирани работници, машинни оператори и монтажници	39,8	30,6	9,2
Професии, неизискващи специална квалификация	15,2	8,2	7,0

Коефициенти на заетост по възрастови групи и пол през 2019 година

(Проценти)

Възрастови групи	Общо	Мъже	Жени
15 - 64 навършени години	78,7	82,3	75,0
20 - 64 навършени години	83,4	86,7	79,9

Коефициент на безработица по пол през 2019 година

Пол	Коефициент на безработица - %
Общо	(2,0)
Мъже	(2,2)
Жени	(1,8)

Население на 25 - 64 навършени години по степени на образование през 2019 година

(Хиляди)

Степени на образование	Общо	Мъже	Жени
Общо	**131,1**	**66,2**	**65,0**
Виеше	38,8	16,4	22,4
Средно	80,7	43,6	37,1
Основно и по-ниско	11,6	6,2	5,4

Забележка: Поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са достатъчно точни. Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила

Дирекция „Бюро по труда" гр. Свищов предоставя справка за регистрираните

търсещи работа лица и справка за движението на търсещите работа лица през 2019 г. в Дирекция „Бюро по труда" гр. Свищов. Справката включва данни за община Свищов и за община Полски Тръмбеш.

Справка за броя регистрирани лица в ДБТ Свищов през 2019 г. по пол

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно Мес. Брой
Брой Без-Работни	1583	1478	1241	1202	1118	1063	1046	1049	1084	1170	1343	1506	1240
Мъже	795	752	608	575	526	501	490	479	516	527	617	727	593
Дял мъже (%)	50,22	53,88	48,99	47,84	47,05	47,13	46,85	45,66	47,60	45,04	45,94	48,27	47,62
Жени	788	726	633	627	592	562	556	570	568	643	726	779	648
Дял жени (%)	49,78	49,12	51,01	52,16	52,95	52,87	53,15	54,34	52,40	54,96	54,06	51,73	52,38

Постъпили на работа лица през 2019 г. по пол

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно Мес. Брой
Постъпили на работа	98	189	310	186	170	182	111	111	166	142	114	107	157
Мъже	45	94	171	111	80	75	43	50	50	76	48	49	74
Дял мъже (%)	45,92	49,74	55,16	59,68	47,06	41,21	38,74	45,05	30,12	53,52	42,11	45,79	46,17
Жени	53	95	139	75	90	107	68	61	116	66	66	58	83
Дял жени %	54,08	53,26	44,84	40,32	52,94	58,79	61,26	54,95	69,88	46,48	57,89	54,21	53,83

Дирекция „Бюро по труда" гр. Павликени обслужва община Павликени и община Сухиндол. По приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост в Дирекция „Бюро по труда" гр. Павликени има данни за постъпилите на работа безработни лица, в това число жени. За 2019 година на работа са постъпили 934 лица, от които 531 жени, което представлява 57% от започналите работа лица.

Заявките за свободни работни места, които подават работодателите в бюрата по труда не могат да съдържат информация за пол, възраст и др. дискриминационни елементи.

ОБЛАСТ ВИДИН

Областна администрация Видин предоставя следната информация и статистически данни:

- По данни на НСИ населението на област Видин към 31.12.2019 г. е:

Област/ общини	всичко	мъже	жени	мъже %	жени %
Общо за страната	**6951482**	**3369646**	**3581836**	**48,47**	**51,53**
Област Видин	**82835**	**40369**	**42466**	**48,73**	**51,27**
Белоградчик	5423	2645	2778	48,77	51,23
Бойница	869	417	452	47,99	52,01
Брегово	4315	2169	2146	50,27	49,73
Видин	52554	25390	27164	48,31	51,69
Грамада	1783	931	852	52,22	47,78
Димово	5490	2744	2746	49,98	50,02
Кула	3538	1684	1854	47,60	52,40
Макреш	1258	633	625	50,32	49,68
Ново село	2423	1167	1256	48,16	51,84
Ружинци	3501	1745	1756	49,84	50,16
Чупрене	1681	844	837	50,21	49,79

Продължава тенденцията на намаляване на населението в областта. В област Видин населението в края на 2019 г. е 82 835, като намалението спрямо 2018 г. е с 2.4 на сто.

Средно за областта в структурата на населението по пол преобладават жените, като най-висок е делът им в община Кула – 52.4 на сто. В четири от единадесетте общини делът на жените е под 50%, като най-нисък е в община Грамада – 47,78%.

- Структурата на населението по местоживеене, съотношение по пол и коефициенти на възрастова зависимост в област Видин за 2019 г.:

	Структура на населението по местоживеене		Съотношение по пол	Отношение на населението на възраст под 15 и на 65 и повече години към населението на възраст от 15 до 64 години	Отношение на населението на възраст 65 и повече години към населението на възраст от 15 до 64 години
	%		брой жени на 1000 мъже	%	%
Област	град	село	общо	общо	общо
Общо за страната	**73.7**	**26.3**	**1 063**	**56.4**	**33.8**
Област Видин	64.9	35.1	1 052	72.4	51.6

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост.

- **Безработицата в област Видин през 2019 г.**

През 2019 г. средногодишният брой на регистрираните безработни лица в област Видин е 5093 души, като отново се отчита намаление в сравнение с предходната година - спад с 9.4% спрямо 2018 г.

Равнището на безработица средно през годината е 13.5 на сто души икономически активни лица при 14.9 на сто през 2018 г. Въпреки спада, равнището на безработица в региона продължава да е високо в сравнение с това за страната, което 5.6 на сто.

Област, Бюра по труда	**Регистрирани безработни**			**Равнище на безработица**		
	2019 г.	Изменение 2019 г./2018 г.		2019 г.	2018 г.	Ръст
	ср.мес.бр.	ср.мес.бр.	%	%	%	+/-
Област Видин – общо	**5 093**	**-528**	**-9,4**	**13,5**	**14,9**	**-1,4**
ДБТ Видин	2 500	-455	-15,4	8,7	10,3	-1,6
ДБТ Кула	622	60	10,6	21,9	19,8	2,1
ДБТ Белоградчик	1 970	-133	-6,3	31,4	33,5	-2,1

Средномесечният брой на безработните жени през периода е 2517, като броят им намалява спрямо 2018 г. с 7.8%. През годината безработните мъже също са по-малко – 2575, спадът при тях е с 10.9 на сто.

Съотношението жени:мъже в средномесечния брой на регистрираните безработни в област Видин за 2019 г. е 49.4:50.6, като относителният дял на безработните жени нараства – с 0.8 пункта спрямо 2018 г.

Регистрирани безработни по пол					
	Показатели	Структура,%		Прираст	
		2019 г.	2018 г.	2019 г./2018 г.	
		ср.м.бр	ср.м.бр	ср.м.бр	%
Видин	**Регистрирани безработни, общо**	**5093 100.0**	**5621 100.0**	**-528**	**-9.4**
	- мъже	2575 50.6	2891 51.4	-316	-10.9
	- жени	2517 49.4	2730 48.6	-212	-7.8

През 2019 г. **входящият поток** от безработни лица (новорегистрирани и с възстановена регистрация) е 5539 лица в област Видин и в сравнение с 2018 г. намалява с 2.4 на сто. В териториален аспект намаление на входящия поток се наблюдава в ДБТ Белоградчик – с 13.7% и ДБТ Кула – 11.9%, а в ДБТ Видин входящият поток нараства с 6.1 на сто.

Жените в общата съвкупност на входящия поток са с относителен дял 50.5%.

Продължително безработните лица са неравнопоставена група на пазара на труда, към която са насочени голяма част от активните мерки за заетост. През разглеждания период делът на продължително безработните лица с регистрация над

една година за област Видин е 2322 лица, от които за ДБТ Видин - 1033, ДБТ Кула - 281 и ДБТ Белоградчик – 1008.

Делът на продължително безработните жени от общия брой продължително безработни лица в областта за 2019 г. е 48 на сто.

През 2019 г. в общата съвкупност на **безработните жени** се очертават следните особености:

- повече от половината от регистрираните жени са *без специалност*, като относителният им дял е 61.5 сто в област Видин;
- голям е и делът на жените *с основно и по-ниско образование*, като в област Видин са 48.7 на сто (спад с 5.1 пункта спрямо 2018 г.);
- с най-висок дял са безработните жени във *възрастовата група над 55 г.* (26.3 на сто), а с най-нисък дял са безработните жени *до 19 г.* (1.6 на сто за областта);
- значително е намалял делът на безработните жени *с престой в бюрата по труда над 12 месеца* в сравнение със същия период на м.г., като относителният им дял достига 44.3 на сто във Видин (спад с 18.7 пункта спрямо 2018 г.).

- **Коефициенти на икономическа активност на населението /%/**

	на 15 и повече навършени години през 2019 година			на 15 - 64 навършени години през 2019 година		
Област/ общини	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо за страната	**56.6**	**63.4**	**50.3**	**73.2**	**77.6**	**68.7**
Област Видин	47.8	54.7	41.4	70.1	73.7	66.2

Коефициентът на икономическа активност показва дела на икономически активните лица (заети + безработни) от населението в дадената възрастова група. За област Видин данните и в двете горепосочени възрастови групи, както и в структурата на населението по пол, са по-ниски от средните стойности за страната.

- **Коефициенти на заетост на населението /%/**

	на 15 и повече навършени години през 2019 година			на 15 - 64 навършени години през 2019 година		
Област/ общини	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо за страната	**54,2**	**60,5**	**48,3**	**70,1**	**74,1**	**66,0**
Област Видин	38,7	43,2	34,5	56,5	57,7	55,3

Коефициентите на заетост за областта са значително по-ниски от средните за страната, като най-нисък е за жените във възрастова група на 15 и повече навършени години през 2019 година – 34,5%.

- **Заетост в администрацията на местно ниво:**

От направено запитване до общините в област Видин за изпълнението на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете през 2019 г., по отношение на участието на жените на пазара на труда пет от общините /Бойница, Брегово, Димово, Грамада и Макреш/ са посочили, че по-голямата част от служителите в общинска администрация са жени, и пет общини /Бойница, Брегово, Димово, Грамада и Кула/ са посочили, че по-голямата част от ръководните кадри в общинските администрации също са жени.

В секторите на социалните услуги и образованието по данни на съответните

общински администрации също се наблюдава преобладаващ дял на жените в състава на служителите. Част от общинските администрации изготвят и предоставят подробни данни за съотношението жени:мъже в предлаганите от общините социални услуги, в образователните и културни институции, в наетите лица по програми и проекти за насърчаване на заетостта с работодател общината, което дава представа за участието на двата пола в отделните сфери на дейност и програми за заетост, за общите тенденции и местните специфики и е база за анализ на ситуацията в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете на ниво община.

***** Горепосочената информация не е налична за всички общини в област Видин.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

Възнагражденията на държавните служители в Областна администрация Видин и общинските администрации в областта се формират съобразно нормативната уредба. Основната месечна заплата се определя по нива и степени съгласно таблицата за минималните и максималните размери на основните месечни заплати по нива и степени (Приложение 1 към чл. 3, ал. 2 на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация), като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит. Нивото на заеманата длъжност се определя съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията.

В Областна администрация Видин не е налична информация относно разлики по пол в заплащането в частния сектор.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения**.**

- Съотношение жени:мъже в териториалните органи на изпълнителната власт, техните заместници и органите на местно самоуправление в област Видин.

Длъжност	жени	мъже
Областен управител	0	1
Заместник областен управител	0	2
Председател на Общински съвет	2	9
Общински съветници	31	116
Кмет на община	1	10
Заместник кмет на община	8	8
Кмет на кметство/ кметски наместник	52	57
Общо:	**94**	**203**
Процентно съотношение:	**32%**	**68%**

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите.

В рамките на област Видин функционират следните социални услуги, които предоставят консултиране, психологическа подкрепа и др. услуги, подпомагащи децата в риск и техните семейства, както и при кризисни ситуации: 3 бр. Център за обществена подкрепа – два в гр. Видин и един в с. Ново село, и Кризисен център в гр. Видин.

В Комплекса за социални услуги за деца и семейства в гр. Видин е изградено помещение за провеждане на щадящи изслушвания/разпити на деца, участващи в правни процедури - „синя стая".

На местно ниво акцент в дейностите по приоритет 4 е превенцията, реализирана чрез редица инициативи за повишаване чувствителността на подрастващите по проблема насилие, включително насилие, основано на пола, и възпитаване на толерантност и уважение към другите. Дейностите се реализират основно в училищата под формата на информационни кампании, беседи, разпространение на различни видове образователни материали на теми „Заедно срещу насилието", борба срещу дискриминацията и предразсъдъците, негативни практики като ранни бракове, насърчаване на толерантните отношения и приятелската среда в училище, утвърждаване на равнопоставеност на жените и мъжете, необходимост от образование. Активна дейност в тази насока извършват и Местните комисии за борба с противообществени прояви на малолетни и непълнолетни.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

Дейности, реализирани на общинско ниво:

- предоставяне на равни възможности за достъп до образование (механизъм за обхващане и задържане на учениците в училище; насърчаване и подкрепа на участието в образователния и обучителния процес на момичетата от ромските общности; подкрепа на лица и деца с увреждания и СОП) като основа за осигуряване на възможности за развитие, социалното включване и овластяване.
- използване на образователни форми и спортни дейности и събития за утвърждаване на равнопоставеността на жените и мъжете и свободата на всеки човек за развитие своите възможности и собствен избор;
- развитие на способностите на учениците в областта на науката, изкуството и спорта;
- активна дейност на читалищата и библиотеките за осигуряване на равен достъп на жените и мъжете от всички възрастови и социални групи до читалищните и библиотечните дейности и услуги и културни прояви;
- важна роля на пенсионерските клубове в осигуряването на възможности за социален и културен живот на възрастните хора по места.

ОБЛАСТ ВРАЦА

Във връзка с изготвянето на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2019 г., **Областна администрация Враца** е изискала информация от компетентни по темата институции - общините на територията на областта, национално представените работодателски и синдикални организации, ТП на НОИ - Враца, РЗИ - Враца и ДРСЗ - Монтана.

Постъпилите данни показват, че на територията на област Враца е налице равнопоставеност между жените и мъжете при участие в различни сфери на обществения, икономическия и социален живот.

Гарантирани са равни възможности на двата пола в процесите при вземане на решения и участието им в обществения живот.

Предприемат се навременни и адекватни мерки по случаи на насилие, основано на пол, както и защита и подкрепа на жертвите, съгласно нормативната уредба.

В тази връзка е предоставена обобщена информация от постъпилите данни от Общините Мездра, Бяла Слатина, Криводол, Мизия, РЗИ - Враца, ТП на НОИ – Враца, ДРСЗ - Монтана, както и от Областна администрация - Враца.

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

В Областна администрация - Враца общата щатна численост е 32 служителя към 31.12.2019 г., като от тях са заети 31 бройки, от които 9 мъже и 22 жени.

В Общинска администрация Бяла Слатина през отчетния период са заети общо 99 служители от тях 65 /65,66%/ жени и 34 /34,34%/ мъже.

Към Община Криводол работят общо 167 служители от които 126 жени и 41 мъже. От направена справка от ДБТ - Враца, филиал Криводол, работят общо 104 лица от които 60 жени и 44 мъже. По проект изпълняван от община Криводол „Заедно можем повече“ работят общо 55 лица от които жените са 33, а мъжете 22.

Към 31.12.2019 г. в Община Мездра работят 109 лица от които 55 мъже и 54 жени.

В Общинска администрация Мизия заетите щатни бройки са 121 от които жените са 74, което е 61,16% от общата бройка служители а мъжете са 47 или 38,84%. Заемащите ръководни длъжности в общинската администрация жени са 6, които са на висши ръководни длъжности/ кмет, заместник кмет, секретар и двама директори на дирекции и главен счетоводител.

Данните за Регионалната здравна инспекция - Враца са обща щатна численост съгласно Устройствения правилник в РЗИ - Враца към 31.12.2019 г. е 80, като 77 от тях са заети щатни бройки (59 жени и 18 мъже), като 58 броя са длъжности за служители на държавна служба.

ТП на НОИ - Враца е с общ брой на служителите - 96 заети от които 83 са жени и 13 са мъже.

Съгласно постъпилата информация във всички общини, териториални звена и институции се спазва се законодателството по отношение планирането на отпуските на длъжностните лица с цел осигуряване на по-добър баланс между работа и личен живот. Безработните жени, регистрирани в бюрата по труда в област Враца в края на януари, са 52.6 на сто от всички регистрирани в областта. Спрямо декември броят им нараства с 4.8 на сто.

Съгласно данните постъпили от ДРСЗ - Монтана, значителен е делът на жените със средно образование. В общата съвкупност на регистрираните жени тези със средно общо образование са 50,9 на сто, а със средно професионално 48,6%.

Жените с най-малък относителен дял от общо регистрираните в областта са в групата над 50 години, съответно 49.9 на сто.

В областта в общата съвкупност на безработните жени най-голям е делът на жените между 19 до 29 г. - 56,5%. В края на януари най-голям дял имат безработните жени с престой на пазара на труда над 12 месеца - 52,4 на сто. Подробни данни за безработните жени по показатели, обобщени от ДРСЗ - Монтана, са приложени в таблица.

Безработни жени в област Враца през 2019 г.

Показатели	Брой безработни лица всичко, ср.мес, брой	в т, ч. жени	Дял на жените от общо регистрираните б.л.
I	2	3	4
Регистрирани б.л., всичко	8 674	4 622	53,3
с намалена работоспособност	712	357	50,1
с работническа специалност	2 345	1 142	48,7
специалисти	1 269	681	53,7
без специалност	5 060	2 801	55,4
от 19 до 29 г.	1 246	704	56,5
над 50 г.	3 354	1 674	49,9
е виеше образование	570	362	63,5
със средно общо	3 746	1 907	50,9
със средно професионално	2 908	1 412	48,6
с основно образование	1 526	748	49,0
с начално и по-ниско	4 359	2 354	54,0
регистрирани над 1 год.	3 710	1 945	52,4
постъпили на работа, общо	б 073	3 404	56,1
по мерки за заетост	131	74	56,5
по програми	550	175	31,8
по схеми на ОПРЧР	753	412	54,7
на първичния пазар на труда	3 201	1 022	31,9
регистрирани заети лица	103	84	81,6
регистрирани учащи се	30	22	73,3
регистрирани пенсионери	74	53	71,6

Приоритетна област 2: Намаляването на разликите по пол в заплащането и доходите.

В Общинска администрация Бяла Слатина средната месечна заплата за заетите мъже в администрацията като цяло е 1138,76 лв., а за заетите жени е 844,58 лв. При ръководния състав средната месечна работна заплата за мъжете /16 бр./ е 1512,56 лв., а при жените /11 бр./ е 1223,91 лв.

Съгласно постъпили данни от ТП на НОИ - Враца, увеличението на възнагражденията на служителите независимо от пола се извършва на основание Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация с поставянето на годишни оценки.

Ръководствата на Областна администрация - Враца и на РЗИ - Враца създават условия за повишаване квалификацията на служителите за професионално и кариерно

развитие. Използвани са различни форми на обучение: тематични курсове, семинари, индивидуално обучение и др. Прилага се и методика за оценка полезността на проведените обучения. В РЗИ - Враца се прилагат и колегиуми.

Ежегодно се изготвя план за задължително и специализирано обучение.

През годината от страна на Областна администрация - Враца в ИПА - София са преминали на обучение 3 служители /жени/ на общо 4 теми.

От данните на РЗИ - Враца през годината в ИПА - София са преминали курс на обучение 25 броя служители /19 жени и 6 мъже/ по 9 теми. Преминали курс на специализирано обучение към НЦЗПБ, НЦРРЗ, НЦОЗА, БСА М3, „Интерпроджект“ и други институции са 26 служители по 14 теми.

В инспекцията са проведени 9 общоинспекционни колегиуми на теми, свързани с общественото здраве и 5 заседания на Директорския съвет.

Ежегодно служителите на РЗИ — Враца и медицинските специалисти в област Враца се запознават с възможностите на програмите за следдипломна квалификация н продължаващо обучение в сферата на здравеопазването.

През 2019 г. са получени и разпределени 18 бр. карти за следдипломно обучение и квалификация на медицински и немедицински специалисти в сферата на здравеопазването.

Изготвянето и актуализирането на длъжностното и поименно разписание е съобразено с действащото законодателство. Принципът на сформиране на работната заплата не предполага разлики в трудовите възнаграждения между мъжете и жените.

През 2019 г. няма назначени жени на непълно работно време, при ниско заплащане.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

В Областна администрация - Враца служителите на ръководни длъжности са 6 от тях двама мъже - заместник областни управители и 4 жени /областен управител, главен секретар и две директор на дирекции/.

Ръководните кадри в община Бяла Слатина по структура жени:мъже са разпределени както следва: 11 жени /40,74%/, от тях кмет на кметство - 3 бр., кметски наместник - 2 бр., директор на дирекция - 5 бр. и финансов контрольор - 1 бр. Заетите на ръководни длъжности мъже са 16 бр. /59,26%/ от които кмет на община - 1 бр., заместник-кмет - 3 бр., кмет на кметство - 6 бр., кметски наместник - 3 бр., директор на дирекция - 2 бр. и вътрешен одитор - 1 бр.

Общински съвет Бяла Слатина е структуриран от 21 общински съветници в това число 12 мъже, което е 57,14% и 9 жени което е 42,86%. Председателят на Общински съвет Бяла Слатина е жена.

В община Мездра на ръководни длъжности работят 37 лица от тях 22-ма мъже и 15 жени. Заеманите длъжности от мъжете са: кметове на населени маста и кметски наместници - 19, заместник-кмет - 1, ръководител звено „Вътрешен одит“ - 1 и архитект - 1. Заеманите длъжности от жени са съответно: кметове на населени места - 8, секретар на Община Мездра 1, директор дирекции в общинска администрация Мездра - 4, началник отдел в Общинска администрация - Мездра - 2.

Ръководителите на структурни звена към ТП на НОИ - Враца са 4 броя равно разпределени между мъже и жени. Всички участват с равни права при даване на разумни предложения и вземането на решения.

Относно изпълнението на Приоритетна област 3 в РЗИ - Враца, служителите на ръководни длъжности са 12 бр., от тях 2 бр. - мъже и 10 бр. - жени. Ръководителите на 3 от 5-те дирекции към здравната инспекция са жени.

На основание чл. 9, т. 1 и чл. 42 от Устройствения правилник на регионалните здравни инспекции ежегодно се сформира Директорски съвет, като съвещателен орган към директора на РЗИ - Враца, като в състава му влизат 10 човека, от които 3 бр. - мъже и 7 бр. жени.

В състава на експертния съвет по здрав но-техническа експертиза влизат 9 човека, от които 7 са жени.

От гореизложените факти е видно, че в РЗИ - Враца има значително участие на жените в процеса на вземане на решения, което мобилизира техния потенциал и е предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между жените и мъжете.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите.

Община Бяла Слатина участва със свои представители в състава на съответните интердисциплинарни екипи към Дирекция „Социално подпомагане“ - Бяла Слатина.

През отчетния период от РЗИ - Враца са разпространени информационно обучителни материали / дипляна „Кажи и ти НЕ! На насилието“/ по проект „Подобрени услуги за психично здраве“ на НЦОЗА и листовка „Профилактика на самоубийствата“.

Представители на РЗИ - Враца са взели участие в регионална кръгла маса по надслов NO-HATE-BG: Заедно в защита на малцинствата и в превенцията на престъпленията от омраза, организирано от Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“.

ОБЛАСТ ГАБРОВО

Областна администрация Габрово подкрепя политиката на равнопоставеност на жените и мъжете, която се основава на принципите на: равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот; равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола.

Съгласно предвидените в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. ангажименти за областните администрации, в Областна администрация Габрово са извършени следните дейности през 2019 г.:

• В изпълнение на утвърдените Условия и ред за получаване на отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в Република България бе разпространена информация относно процедурата за кандидатстване.

• Координаторите по равнопоставеност на жените и мъжете от Областна администрация Габрово участваха в обучение „Заедно срещу насилието“, което се проведе във Велико Търново през периода 01-05.11.2019 г.

ОБЛАСТ ДОБРИЧ

Областна администрация Добрич предоставя информация, добри практики и статистически данни от своя компетентност и постъпилата информация и статистически данни от Дирекция „Регионална служба по заетостта“ - гр. Варна за 2019 г., както следва:

По приоритетна област 1. Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост: към 31.12.2019 г. в Областна администрация - Добрич работят общо 25 души, като съотношението на работещите жени и мъже в администрацията е 12 жени и 13 мъже.

Постъпила информация и статистически данни от Дирекция „Регионална служба по заетостта“ - гр. Варна:

Средно за 2019 г. в Дирекции „Бюро по труда" (ДБТ) от област Добрич са регистрирани 3974 безработни лица. От тях жени са 2236 (56,3%). Делът на регистрираните безработни жени нараства с 0,5 процентни пункта спрямо 2018 г.

В резултат на предоставяните от териториалните поделения на Агенция по заетостта посреднически и специализирани услуги през 2019 г. на работа са постъпили 7646 безработни лица, регистрирани в ДБТ от област Добрич. 4366 (57,1%) от тях са жени. На работа на първичния трудов пазар (несубсидирана заетост) са устроени общо 7084 безработни лица от областта, от които 4063 (57,4%) са жени. В субсидирана заетост са включени 562 безработни лица, от които 303 (53,9%) са жени.

Териториалните поделения на Агенцията по заетостта предоставят равен достъп на представителите на двата пола до пазара на труда чрез включване в програми и мерки, финансирани от Държавния бюджет и Европейския социален фонд. Прилагането на временни насърчителни режими за заетост и включване на безработни лица в обучения води до постигане на професионална реализация на клиентите на бюрата по труда и цели последваща успешна дългосрочна трудова заетост.

На територията на Област Добрич в програми, проекти и насърчителни мерки за заетост през 2019 г. са включени общо 232 безработни лица, от тях 126 са включените жени. Обучение са преминали 432 безработни лица, от тях 311 жени. През 2019 г. в Област Добрич се реализираха следните програми и насърчителни мерки за заетост и обучение:

Програма „Старт на кариерата" - включени в заетост 12 безработни лица, от тях жени - 10;

Национална програма „Асистенти на хора с увреждания" - 24, от тях жени - 18;

Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания - 16, от тях жени - 7;

Национална програма "Активиране на неактивни лица" - 5, от тях жени - 4;

Национална програма "Помощ за пенсиониране" - 11, от тях жени - 5;

Национална програма "Мелпомена" - 4, от тях жени - 4;

Програма за обучение и заетост на продължително безработни лица - 6, от тях жени - 3;

Регионална програма за обучение и заетост - 55, от тях жени - 17;

Програма "Красива България" - 27, от тях жени - 6;

Насърчителни мерки за заетост - 47, от тях жени - 33;

Проект „НИЕ СЪЩО МОЖЕМ 2"- включени в обучение - 15, от тях жени - 5, включени в заетост - 1;

Проект „Предизвикателства" - включени в обучение - 142, от тях жени - 115,

включени в заетост - 1, от тях жени - 1;

Проект „Трудова активност" - включени в обучение - 124, от тях жени - 82, включени в заетост - 9, от тях жени - 6;

Проект „Успешни ЗАЕДНО-За Едно Достойно Ново Образование" - включени в обучение - 135, от тях жени - 101, включени в заетост - 14, от тях жени - 12;

Обучения, провеждани от ДП БГЦПО - включени - 12, от тях жени - 5.

Включени в обучение безработни лица по заявка на работодател по реда на чл. 63 от ЗНЗ са 4, от тях жени - 3.

През 2019 г. на територията на Област Добрич по проекти на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2014-2020 в заетост са включени общо 223 безработни лица, от тях 113 са включените жени. В обучение са включени 90 безработни лица (от тях 47 жени) и 155 заети лица (от тях 35 жени). Лицата бяха включени в следните проекти:

Проект „Обучения и заетост" - включени в заетост 167 лица над 29 г. възраст, от които 78 жени, в обучение е включена 1 жена;

Проект „Обучения и заетост за младите хора" - включени в заетост 12 младежи до 29 г. включително, от които 6 жени;

Проект „Работа" - включени в заетост от общини с високо равнище на безработица 19 лица, от които 7 жени;

Проект „Младежка заетост" - включени в обучение по време на работа 89 младежи до 29 г. вкл., от които 46 жени, включени в стажуване 13 младежи до 29 г. вкл., от които 10 жени;

Проект „Ваучери за заети лица" - включени в обучение 155 заети лица, от които 35 жени.

С оглед насърчаване връщането на работа и подпомагане по-доброто съвместяване на професионалния и семейния живот на родителите с деца от 0 до 5 г, вкл. през 2019 г. се реализира проект „Родители в заетост". Включените в заетост безработни лица като детегледачи са 12. Всички наети лица са жени.

По приоритетна област 2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите: относителният дял на брутните възнаграждения във фонд работна заплата за 2019 г. в Областна администрация - Добрич е - жени 33,8%., мъже 66,2%,;

ОБЛАСТ КЪРДЖАЛИ

Във връзка с отчитането на изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България през 2019 г. **Областна администрация Кърджали** е изискала от Регионална служба по заетостта Хасково, ОД на МВР Кърджали, Регионално управление на образованието (РУО) Кърджали и от кметовете на общините информация, добри практики, статистически и други данни в сферата на равнопоставеността между жените и мъжете в област Кърджали.

По данни на Регионална служба по заетостта Хасково постъпилите на работа на пазара на труда на територията на област Кърджали лица през 2019 г. са 5 132, от тях 2 915 жени и 2 217 мъже. Броят на заетите на пазара на труда жени през 2019 г. надвишава този на мъжете с 698, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа през 2019 г. се увеличава с 0.6%. Постъпилите на работа жени през 2019 г. са е 50 по-малко в сравнение с 2018 г.

Най-много са постъпилите на работа жени чрез посредничеството на бюрата по труда на Първичен пазар на труда, т.е. на работни места в реалната икономика - 2 179 или 85% от всичко постъпилите чрез посредничеството на пазара на труда, 2% от постъпилите на субсидирани работни места жени са по мерки за заетост и обучение, 3% по програми за заетост и бучение и 10% по схеми на ОП РЧР.

По отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Кърджали не се наблюдават съществени различия в териториален аспект и по общини, при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете. Изключение правят само общините Кирково и Крумовград. В община Кирково относителния дял на постъпилите на работа жени е 48.7%, а на мъжете - 51,3%. В община Крумовград преобладава делът на мъжете над този на жените - 53,5% за мъжете и 46.5% за жените. По общини най-голям е броят на постъпилите на работа жени в община Кърджали - 869 и най-малък в община Черноочене - 197.

Данните от административната статистика на Агенция по заетостта сочат, че както при подбора и насочването от страна на трудовите посредници от бюрата по труда на безработни лица към конкретна длъжност по заявките на работодателите, така и при назначаването им не са допуснати привилегии или ограничения, основани на пола на търсещите и започнали работа лица.

Справка за участие на жените в област Кърджали на пазара на труда по години

Показатели	2019		Разлика ЖЕНИ /МЪЖЕ	
	Брой	Относителен дял	Брой	%
Постъпили на работа-всичко	5132			
от тях: жени	2915	56,8%		
от тях: мъже	2217	43,2%	698	13,6%
Чрез посредничество на БТ	4498			
от тях: жени	2568	57,1%		
от тях: мъже	1930	42,9%	638	14,2%
По мерки	86			
от тях: жени	60	69,8%		
от тях: мъже	26	30,2%	34	39,5%
По програми	186			
от тях: жени	85	45,7%		
от тях: мъже	101	54,3%	-16	-8,6%
По схеми на ОП РЧР	496			
от тях: жени	244	49,2%		
от тях: мъже	252	50,8%	-8	-i,6%
На първичен пазар	3730			
от тях: жени	2179	58,4%		
от тях: мъже	1551	41,6%	628	16,8%
Постъпили на работа-на ППТ-всичко	4364			
от тях:жени	2526	57,9%		
от тях: мъже	1838	42,1%	688	15,8%
По професионална структура -всичко				

С работническа професия	**1342**			
от тях: жени	**615**	**45,8%**		
от тях: мъже	**727**	**54,2%**	**-112**	**-8,3%**
Специалисти	**1053**			
от тях: жени	**699**	**66,4%**		
от тях: мъже	**354**	**33,6%**	**345**	**32,8%**
Без специалност и професия	**2737**			
от тях: жени	**1601**	**58,5%**		
от тях: мъже	**1136**	**41,5%**	**465**	**17,0%**
По образователна структура - всичко				
Виеше	**678**			
от тях: жени	**512**	**75,5%**		
от тях: мъже	**166**	**24,5%**	**346**	**51,0%**
Средно	**2470**			
от тях: жени	**1274**	**51,6%**		
от тях: мъже	**1196**	**48,4%**	**78**	**3,2%**
Основно и по ниско	**1984**			
от тях: жени	**1129**	**56,9%**		
от тях: мъже	**855**	**43,1%**	**274**	**13,8%**

През 2019 г. основен приоритет на Областна дирекция на МВР - Кърджали е защитата па правата и свободите на гражданите и противодействие на престъпността. В тази връзка и с оглед оптимизация па дейността на полицейските органи по установяване и предотвратяване извършването на тежки криминални престъпления, предхождани от извършени актове на домашно насилие по смисъла на Закона за защита от домашно насилие (ЗЗДП), както и за зашита правата и свободите на жертвите на домашно насилие са проведени комплекс от мероприятия:

- полицейските органи са работили по 42 преписки за домашно насилие;
- постъпили са 42 заповеди за защита по чл. 15, ал. 2 от ЗЗДН;
- съставени са 45 протоколи за предупреждение на основание чл. 65 от ЗМВР - лицата са предупредени, че при неизпълнение на заповедта, ще бъде образувано наказателно производство, съгласно чл. 296, ал.1 от ПК;
- при осъществен контрол по реда на ЗОБВВПИ в РУ - Кърджали е установено, че 2 от лицата с извършен акт на домашно насилие притежават оръжие. Огнестрелното оръжие и разрешителните за дейност по ЗОБВВПИ е иззето;
- на произволен принцип са извършвани проверки от регионалния координатор по проблемите на домашното насилие на дейността на полицейските органи по издадени заповеди за защита по ЗЗДП;
- полицейските органи, посещаващи сигнали за семейни скандали, разясняват възможностите и процедурите по ЗЗДП;
- с оглед превенция и намаляване на последствията от домашно насилие над жени в област Кърджали продължава партньорството с областния Център за консултиране на жени, жертви на насилие към читалище „Обединение 1913” в гр. Кърджали.

В НЧ „Обединение 1913“ Кърджали продължи да функционира социалната услуга „Център за консултация и подкрепа на жени, жертви на насилие“. През 2019 г. е имало 32 случая на жертви на насилие. Липсата на финансиране на дейността затруднява работата на Центъра. Екипът от ръководител, адвокат и психолог пътува в малките села, представя дейността си и на място оказва безплатно помощ - консултации и попълване на документи за подвеждане под отговорност на насилниците. Центърът действа нетрадиционно чрез читалищата в областта, които от културни институции се превръщат и в убежище за жертви от различни видове

насилие. Читалищата се снабдяват с материали, плакати и брошури. Увеличава се броят на жените, които търсят помощ. В затворените общности насилените жени се срамуват и страхуват да признаят проблемите си. Жертвите предпочитат да крият за извършеното насилие поради страх от общественото мнение или от отмъщение на насилника. Центърът работи в партньорство със съда. полицията, прокуратурата, с държавни институции, социални служби, НПО. С помощта на Центъра се завеждат дела от потърпевшите, но поради психологически, финансови и други причини част от делата биват оттегляни и резултат не се постига.

РУО Кърджали не разполага със статистически и други данни по въпросите за равнопоставеност на жените и мъжете в областта през 2019 г.

И през 2019 г. **училищата** в областта отбелязаха с различни дейности Деня за борба с тормоза в училище/,.Деня на розовата фланелка“. В беседи и разговори се обсъдиха проблемите за тормоза в училището и семейството, за необходимостта да бъдат съпричастни, ако някой е подложен на насилие и унижение

Община Ардино:

Приоритетна област 1:Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост. През 2019 г. Община Ардино реализира проект „Подкрепа за социално включване на лица от уязвимите групи в община Ардино чрез социално предприемачество" по ОП „РЧР“. По проекта беше създадена заетост па 34 бенефициента, от които 21 жени по направление: ръчна изработка на текстилни и хартиени изделия, помощник кухня, общ работник и др.

Приоритетна област 2: Намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите. Община Ардино има подписан Колективен договор с КНСБ за 2019 г. за подобряване на условията на труд.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения. Община Ардино утвърждава политики за насърчаване на добри практики чрез проектите, които изпълнява по оперативните програми. Във всеки проект се предвиждат мерки за реализиране на хоризонталните принципи на Европейския съюз. Съгласно чл. 26 от Правилника за прилагане на Закона за социалното подпомагане общината предоставя близо 11 социални услуги. Във всички социални проекти равнопоставено участват мъже и жени

Община Джебел:

В община Джебел представителите и на двата пола участват равнопоставено в различните области на социално-икономическия живот.

Предоставя се балансирано участие на жените и мъжете при вземането на решенията, което води до възможността за отчитане гледните точки на всички. Относно борбата с насилието, основано на пола, мерките са насочени към повишаване информираността, осигуряване на помощ и подкрепа на жертвите и ефективно сътрудничество с правозащитни органи и НПО.

Община Кирково:

През 2019 г. Община Кирково реализира проект „Подкрепа за социално включване на лица от уязвимите групи в община Кирково чрез социално предприемачество“ по ОП „РЧР“. Създадена е заетост на 36 бенефициента, от които 26 жени по направление: озеленяване и цветарство и домашни помощници.

По проект „С грижа за възрастни хора и лица с увреждания" обхванати са 21 лица, от които 15 жени.

Община Кирково утвърждава политики за насърчаване на добри практики чрез

проектите, които изпълнява по оперативните програми. Общината предоставя 6 социални услуги. Във всички социални проекти равнопоставено участват и жени.

Община Крумовград:

Един от приоритетите на Община Крумовград е гарантиране на пълна равнопоставеност на жените и мъжете чрез осигуряване на еднакви граждански, политически, икономически, социални и културни права. Не се допуска дискриминация, основана на пола.

Община Момчилград:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост. Чрез реализираните проекти и програми през 2019 г. Община Момчилград отчита повишено участие на жените в пазара на труда и съчетаване на професионалния и семейния живот, вкл. и полагането на грижи за зависими членове на семейството или домакинството. При реализираните проекти и програми се включиха община, кметства, Дирекция „Социално подпомагане“, Д„БТ“. Проведоха се информационни кампании в малките населени места за насърчаване на жените да се включат в трудовата заетост и в обучения за повишаване на квалификацията, което улесни достъпа на жените до пазара на труда. Приложиха се гъвкави форми на труд при жени в заетост, които полагат грижи за зависими членове на семейството.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения. Община Момчилград насърчава равното участие па жените и мъжете в процесите на вземане на решения чрез информиране и организиране на събития.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите. Проведоха се информационни кампании относно насилието срещу жените; оказа се социална и психологическа подкрепа на жени, жертви на домашно насилие чрез приоритетно включване в заетост по проекти и програми на общината. Една от целите при реализиране на стратегии и политики на общината е да се стимулират талантливите деца и младежи без разлика на пола.

ОБЛАСТ КЮСТЕНДИЛ

Във връзка с ежегодно отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България, **Областна администрация Кюстендил** предоставя следната информация, която съдържа данни от Дирекция „Бюро по труда" гр. Кюстендил и от Дирекция „Бюро по труда" гр. Дупница; информация от Областна дирекция на МВР гр. Кюстендил за област Кюстендил и от отдел „Статистически изследвания" гр. Кюстендил при Териториално статистическо бюро – Югозапад, като наличната информацията, статистическите данни и графиките, с които разполагат, са съобразени със съответната приоритетна област от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Напредъкът в тази област е пряко свързан с успешното съчетаване на

професионалния и семеен живот на жените, по-конкретно с полагането на грижи за зависими членове от семейството или домакинството, правото и използването на родителски отпуск.

Данни за регистрирани безработни мъже и жени към 31.12.2019 г. и започнали работа жени и мъже за 2019 г. по общини:

Показатели	Община Кюстендил	Община Невестино	Община Рила	Община Дупница	Община Бобошево	Община Трекляно	Община Сапарева баня
Регистрирани безработни лица към 31.12.2019 г.	2309	81	25	192	69	1076	116	99	193
От тях:- жени	1317	35	6	117	43	655	73	46	106
•мъже	992	46	19	75	26	421	43	5	87
Постъпили на работа за 2019г.	2205	67	18	306	305	4653	141	106	289
От тях:- жени	1294	29	10:	199	174	2564	69	61	162
•мъже	911	38	8	107	131	2089	72	45	127

Данни на „Бюро по труда"- Кюстендил и Дупница

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

По данни на отдел „Статистически изследвания" - гр.Кюстендил:

Относителен дял на работещи бедни (за лица въз възрастова група 18-64 г.)

Заети	
Общо	13,9
Мъже	6,1
Жени	19,9

Относителен дял на бедните спрямо линията на бедност за областта по пол

Година на провеждане на	2016			2017			2018		
Референтна година на дохода	2015			2016			2017		
Област Кюстендил	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
	23,3	18,9	27,4	26,3	21,5	30,8	14,7	13,9	15,5

Относителен дял на бедните по икономическа активност и по пол

Икономическа активност	Пол	Стойност
Заети	Общо	13,9
	Мъже	7,1
	Жени	19,3
Не заети	Общо	35,1
	Мъже	37,7
	Жени	32,4
Безработни	Общо	55,4
	Мъже	61,6
	Жени	39,6
Пенсионери	Общо	31,5
	Мъже	25,7
	Жени	36,4
Други неактивни	Общо	30
	Мъже	43,9
	Жени	15,6

Процент от населението, живеещо с материални лишения по възраст и пол

Възраст	Пол	Стойност
Общо	Общо	16,9
	Мъже	16,2
	Жени	17,7
0-17 години		22,8
18-64 години	Общо	15
	Мъже	17,7
	Жени	12,2
65 и повече години	Общо	17
	Мъже	12,8
	Жени	19,8

Заети лица на 15 и повече години по икономически сектори и пол през 2019 г.

Икономически сектори	Общо	Мъже	Жени
Общо	49,7	26,0	23,7
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	1,5	1,2	0,3
Индустрия	20,3	11,2	9,1
Услуги	27,9	13,6	14,4

(хиляди)

Приоритетна област 3: Насърчаване равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Равноправното участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения е въпрос на справедливост, зачитане правата на човека и добро управление. Това равенство е необходимо, за да бъде отразен по-добре съставът на обществото, както и за да се укрепи демокрацията. Балансираното представителство на мъжете и жените е предпоставка за напредък в областната ни политика, касаеща всички сфери на обществения, социален и политически живот.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и зашита и подкрепа на жертвите

С цел повишаване информираността и експертността на служителите, служители на ОД на МВР - Кюстендил са преминали успешно курсове за професионална квалификация с откъсване от работа по теми: 1. „Специализирано изслушване на деца - жертви или в риск от насилие" - 2 служители; 2. „Превенция и защита от домашно насилие. Осъществяване прием на граждани и подкрепа на жертви на престъпления" - 1 служител; 3. „Решаване на конфликти" - 2 служители и 4. „Разследване на престъпления от омраза по хомофобски и трансфобски подбуди" - 2 служители.

Полицейската защита на пострадалите от престъпления е предвидена в ЗПФКПП, но не и в ЗМВР. Служебните задължения на полицейски служители са уредени в подзаконови вътрешноведомствени нормативни актове, които регламентират тази дейност.

Полицейските служби са на постоянно разположение на гражданите с цел изслушването им и своевременното разглеждане на случаите при спазване на законно установените срокове. Полицейските служители, осъществяващи прием и подкрепа на пострадали от престъпления, изслушват всеки гражданин, независимо от характера на поставения от него проблем.

Жертвите на престъпления и свидетелите на правонарушения се ползват с особено внимание, насочено към осигуряване на тяхната закрила и подпомагане. Полицейските служители гарантират на жертвите на престъпления и свидетелите на правонарушения тяхното изслушване, даване на необходимата информация за правата им, както и насочването им към съответните компетентни институции и организации за осигуряване на юридическа, медицинска, психологическа и финансова подкрепа и помощ.

В ОД на МВР Кюстендил през 2019 г. са регистрирани общо 830 жертви на престъпления. От тях 373 са жени и 457 са мъже, на които е оказано полицейско съдействие, по законоустановения ред.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

В ОД на МВР Кюстендил се полагат усилия за защита на законовите права на жените и мъжете и премахване на дискриминацията чрез насърчаване на равнопоставеността в сферата на заетостта, на професионалната квалификация и развитие в кариерата, на съвместяването на семейния с професионалния живот, правото и ползването на родителски отпуск.

Стремежът на ръководството на Дирекцията е даване на равни възможности за професионално и личностно развитие на служителите на структурата. В ОД на МВР

Кюстендил не са констатирани случаи на дискриминация по признак пол.

Наблюдава се трайна тенденция за положителна промяна в мисленето на служителите и преодоляване на определени нагласи, според които дадени длъжности или направления на дейност в МВР са по-подходящи за определен пол. Свидетелство за което е приемането и успешната реализация на жени, завършили Академията на МВР или преминали обучения в центровете за професионална подготовка към академията.

Преодоляна е негативната нагласа за отказ за назначаване на жени в системата на МВР поради по-често и по-продължителното им отсъствие от пазара на труда по повод майчинството и отглеждането на децата или други зависими членове на семейството. Традиционно броят на заетите от жени длъжности по Кодекса на труда многократно надвишава този на заетите от мъже - 81,08% от длъжностите за лица, работещи по трудово правоотношение (ЛРТП), изискващи средно образование и 100% от длъжностите за ЛРТП, изискващи висше образование в дирекцията са заети от жени. По различно стоят нещата с длъжностите, предвидени за държавни служители, с оглед специфичните функционални задължения, вменени на същите. С цел осигуряване на обективност чрез отчитане на професионалните качества, опита и квалификация назначаването и преминаването на държавната служба става чрез конкурс. Целта е, чрез прилагането на ясни и точни критерии за оценка и процедурни правила за назначаване и професионално развитие, да се постигне прозрачност и публичност при назначаване на държавна служба, както и да се дадат равни възможности за развитие на всеки служител. Към момента броят на заетите от жени изпълнителски длъжности е 29 заети щатни бройки, като всички са с полицейски правомощия или 26,2% от общо заетите щатни бройки за този вид длъжност. Не така стои въпросът с младши изпълнителските длъжности, където само 4 щатни бройки са заети от жени, което е 1,7% от общия брой. Има какво да се желае и по отношение на заетите от жени ръководни длъжности, които са само две - 4%, при 6% за предходния отчетен период.

По отношение на проблема за различия в заплащането на труда на двата пола, същият не е характерен за МВР, в частност за ОД на МВР Кюстендил, стриктно се спазва нормативната уредба и има ясни правила относно формирането на работната заплата.

Една от стратегическите области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете 2016-2020 г. (Стратегията) е повишаване участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост. Икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете. В тази връзка през 2019 г. ОД на МВР са положили усилия да създадат възможност на млади хора от областта да постигнат икономическа независимост и да се развият професионално чрез участието си в Програма на Министерство на труда и социалната политика „Старт на кариерата". Компонент 1. След подбор, въз основа на утвърдени от министъра на труда и социалната политика критерии, и провеждане на интервю в ОД на МВР Кюстендил са били назначени девет жени до 29 г., без трудов стаж по специалността, които са завършили висше образование и са регистрирани в „Бюро по труда".

ОБЛАСТ ЛОВЕЧ

Областна администрация Ловеч предоставя обобщена информация за 2019 г., получена от общините на територията на област Ловеч, във връзка с ежегодното отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеността на жените и мъжете.

Приоритетна област 1. Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

През 2019 г. община Летница работи по програми и проекти, в които участието на жените спрямо мъжете е значително по-голямо:

- НП „Заетост и обучения на хора с трайни увреждания“ – назначени 3 лица – 3 мъже;
- Проект „Обучения и заетост“ – назначени 18 лица – 9 жени/9 мъже;
- Механизъм за лична помощ – назначени 23 лица – 17 жени/6 мъже.

Месечното възнаграждение се определя на база отработени часове, като тази мярка се счита за най-коректна с оглед на заплащане на реално извършена работа, което е признак за равна степен на икономическа независимост и равнопоставеност според възможности и компетенции.

Основен отрасъл в община Летница е туризма, където сезонно са заети и от двата пола, предоставяйки качествени туристически продукти на посетителите на забележителности в общината. Друг основен отрасъл е селското стопанство, където отново няма разграничение по пол и сезонно се наемат лица за извършване на селскостопанска работа, като заплащането е нормирано според извършената работа.

По данни от община Ловеч средногодишният брой на регистрираните безработни жени е 7653 - 51.3% от безработните лица. През 2019 г. броят на регистрираните безработни жени намалява спрямо предходната година със 7.68%. Продължават да доминират жените като относителният им дял в общата съвкупност безработни намалява от 53.28% през предходната година на 51.30 на сто през 2019 г.

Възрастова структура:

Най-голям относителен дял (29.4%) имат жените на възраст над 55 години – 192, като се наблюдава намаляване спрямо 2018 г. с 3.88%. В абсолютен размер броят на регистрираните жени във всички възрастови групи намалява с изключение на групата от 50 до 54 години, където броят им се увеличава с 2.39%.

Професионална структура:

Най-голям относителен дял (44.41%) са без специалност и професия – 290 жени, увеличение с 1,27 пункта спрямо 2018 г. В абсолютни стойности броят на безработните жени специалисти, с работническа специалност и квалификация намалява.

Образователна структура:

Най-голям относителен дял (51.91%) имат жените със средно образование – 339 жени. Относителният дял на жените с основно образование е 16.54%. Регистрираните жени с висше образование са 17.15% - 112 жени. Спрямо предходната година във всички групи по образование средногодишният брой на регистрираните безработни жени намалява, с изключение на тези с основно образование, на които броят им се запазва спрямо предходната година.

В образователната система на община Луковит броят на педагогическите специалисти е 227 души. От тях 196 са жени, което е 86.34 % от общия брой. Тези данни показват изразената тенденция за избор на учителската професия предимно от

жени и феминизацията на професията. В детските градини на общината персонала е изцяло от жени - 51 (100%).

Текущата статистика на НСИ показва, че икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство“ е на шесто място по брой заети жени сред 19-те икономически дейности, което доказва съществената роля на този подотрасъл за намаляване на безработицата сред жените. Този факт е за отбелязване, предвид данните от НСИ за община Луковит за заетост в това направление – най-голяма заетост има в „Преработваща промишленост“, следвана от „Хотелиерство и ресторантьорство“.

Разпределение на регистрираните лица по пол:

Община Луковит Показатели	**2018 г.**		**2019 г.**	
	Средногодишен брой	**Равнище на безработица %**	**Средногодишен брой**	**Равнище на безработица %**
Регистрирани безработни лица - общо	1009	19.2	999	19.0
от тях:				
жени	492	9.4	501	9.5
мъже	517	9.8	498	9.5
Продължително безработни лица	472	9.0	491	9.3
от тях:				
жени	228	4.3	211	4.0
мъже	244	4.7	280	5.3
Икономически активно население				**5246**

По програми и проекти на община Луковит за осигуряване на временна заетост, през 2019 г., са изпълнени следните дейности, за което са наети включително жени на работа за различни периоди от време, а именно:

- Регионална програма за заетост 2019 към област Ловеч

Назначени 12 безработни лица, в т. ч. жени 2 бр. в 10 населени места на общината /гр. Луковит – 3 и в селата 9/, на длъжност „Общ работник“, за период от 6 месеца, и изпълняваха дейности на общински обекти /гробищни паркове, стадион/.

- Проект „Работа“ на ОПРЧР

Назначени 45 безработни лица, в т.ч. жени 17 бр. /21 в гр. Луковит и 24 в селата/, предимно от ромски произход, на длъжност „Общ работник“ за 24 месеца /25.06.2018 г. - 24.06.2019 г./. Лицата изпълняват комунално-битови дейности и хигиенизирането на уличната мрежа.

- Проект „Обучение и заетост“

Разкрити са 17 работни места /13 в гр. Луковит и 4 в селата/, на длъжност „Общ работник“ 15 бр. и на длъжност „Общински образователен медиатор“ - 2 бр. за период от 24 месеца 23.01.2019 г. - 22.01.2021 г./. Назначени 11 жени.

- Разкрити 5 работни места /град Луковит 4 и в село Бежаново 1/, на длъжност „Организатор, обществено полезен труд“ по НП „Активиране на неактивни лица“. Назначените безработни са със средно образование, за периода 03.10.2018 г. - 31.12.2020 г. Лицата ще организират полагането на обществено полезен труд, по реда на

чл. 12, ал. 1 от ППЗСП, от безработни лица в трудоспособна възраст. Назначени 5 жени.

По данни на община Троян се наблюдава намаляване на безработицата в общината – тя е с 3-4 пункта под средната за областта. Устойчива е и тенденцията за намаляване на младежката безработица, но все още безработните жени са повече от мъжете. Общо 471 безработни лица получават обезщетение за безработица, като от тях 258 са жени. Коефициент по безработица по пол: общо 855, жени – 54%, мъже – 46%. Коефициент на продължителна безработица по пол: общо 183, жени – 52%, мъже - 48%.

Разпределение на регистрираните лица по пол в община Угърчин.

Община Угърчин Показатели	**Към 31.12.2018 г.**		**Към 31.12.2019 г.**	
		Равнище на безработица %		**Равнище на безработица %**
Регистрирани безработни лица - общо	472	28.8	462	28.8
от тях:				
жени	225	14.0	214	13.3
мъже	247	15.4	248	15.4
Продължително безработни лица	284	17.7	257	16.0
от тях:				
жени	130	8.1	123	7,7
мъже	154	9.6	134	8,3

Регионалната програма за заетост и обучение на област Ловеч за 2019 г.
Общ брой безработни лица, включени в програмата - 74 бр.

№	**Работодатели (областна и общински администрации, партньори)**	**Заетост на пълен работен ден**	
		Брой лица	**Брой месеци**
1.	Община Априлци	3	6
2.	Община Летница	6	6
3.	Община Ловеч	8	6
4.	Община Луковит	12	6
5.	Община Тетевен	11	6
6.	Община Троян	6	6
7.	Община Угърчин	11	6

		1	5
8.	Община Ябланица	11	6
9.	Областна администрация Ловеч	4 1	6 5

Приоритетна област 2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

В общините на територията на област Ловеч се работи за постигане на добър и устойчив баланс в заплащането и доходите между мъжете и жените.

Приоритетна област 3. Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Относно създаване на равни възможности за участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в общините е предоставена следната информация за броя на служителите на ръководни постове. За 2019 г. разпределението между жените и мъжете на ръководни позиции, е както следва:

Община Летница прилага еднакъв подход към мъжете и жените, като спазва принципа на равнопоставеност и при избор на служител за определена позиция, водещи са професионалните и делови качества на кандидата. В администрацията на община Летница заемащите ръководни длъжности са 6 бр., от които 4 са жени и 2 мъже.

Община Луковит

Вид длъжност	**Жени**	**Мъже**	**Общо**
Държавни служители	18	2	20
Ръководна	7	0	7
Експертна	11	2	0
Лица на трудово правоотношение	44	42	86

Община Тетевен

№	Назначен бр. служители:	Жени	Мъже	Общ брой
1.	Закон за администрацията – чл. 19	4	9	13
2.	Заместник кметове	0	2	2
3.	Закон за държавния служител	15	6	21
4.	Трудово правоотношение	40	9	49

№	Длъжност	Жени	Мъже	Общ брой
1.	Ръководна длъжност	10	15	25
2.	Експерти	27	9	36
3.	Специалисти	21	3	24

В *община Троян* жените заемащи ръководни административни постове са повече от мъжете.

Приоритетна област 4. Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите

През месец ноември 2019 г. в община Ловеч е разкрита нова социална услуга „Център за социална рехабилитация и интеграция за лица и деца, жертви на насилие“ с места за кризисно настаняване. Капацитетът е 30 места за консултация и 4 места за кризисно настаняване.

Община Летница активно работи с дирекция „Социално подпомагане“ – Ловеч по превенция на насилието над жените и подпомагане на жени в риск. За 2019 г. няма сигнали за жени жертви на домашно насилие. Полицейското управление – Летница също работи по идентифицирането на жени в риск и оказва помощ и подкрепа. Работата на институциите се изразява в комплексни мерки по превенция, законова и институционална подкрепа, социална защита и предоставяне на специализирани услуги, възстановяване и реинтеграция на жертвите, обучение и квалификация на ангажираните с проблема професионалисти от различни области, повишаване на информацията и чувствителността на обществото.

В община Луковит редовно се поддържа приемна за гражданите от Регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация. Всеки, който е обект на дискриминация или бъде третиран различно във възможностите си да участва в обществения живот, може да зададе своите въпроси.

В община Троян по данни на Районен съд – гр. Троян са постъпили 12 бр. молби от хора жертви на домашно насилие, за издаване на ограничителна заповед на лице, с което живее на семейни начала или брак. Всички молби са от лица от женски пол. На територията на общината функционира „Център за обществена подкрепа“, който подпомага лица и семейства, в т.ч. жени, жертви на насилие, и деца в риск.

Приоритетна област 5. Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

По тази приоритетна област се работи по следните направления:

- Повишаване на информираността и експертизата на определените координатори по равнопоставеност на жените и мъжете в различните държавни институции;
- Дейности за повишаване на осведомеността и образователни и професионални възможности за обучение;
- Стимулиране на талантливи деца и от двата пола;
- Подкрепа на творчески проекти, свързани с изявата, развитието на творческия потенциал и участие в културния живот на жените и мъжете;
- Насърчаване на равенството между жените и мъжете във всички нива и различни форми на образование, като се използват съществуващите инструменти и политики за сътрудничество и финансиране.

ОБЛАСТ МОНТАНА

Областна администрация Монтана предоставя следната информация, обобщена в доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в област Монтана за 2019 г. съобразена и отразена в съответствие с определените приоритетни области в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за период 2016-2020 г.:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

От статистическите данни, предоставени ни от Националния осигурителен институт за 2019 г. става ясно, че са изплатени общо 5415 обезщетения за бременност и раждане, от които 5 184 са на жени и 231 на мъже.

Продължава да действа приетата мярка от 01.06.2017 г. с направените промени в Кодекса за социално осигуряване (КСО), която цели повишаване на икономическата активност на жените на пазара на труда, а именно: Създадената възможност майките, които имат право да ползват отпуск при бременност и раждане до навършване на едногодишна възраст на детето, но не го използват, а се върнат на работа, да получат парично обезщетение в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение при бременност и раждане (чл.50а от КСО). Тази мярка цели връщането на работа на майките през първата година след раждането, като по този начин жените няма да загубят своята квалификация и същевременно ще им се предоставят финансови средства за подпомагане грижата за детето. През 2019 г. от тази възможност в област Монтана са се възползвали 16 лица.

Дадена е възможност осигуреният за общо заболяване и майчинство баща да има право на парично обезщетение при раждане на дете за срок до 15 календарни дни, когато отговаря на условията да има 12 месеца осигурителен стаж за риска общо заболяване и майчинство (чл. 50, ал. 6 от КСО). През 2019 г. от тази възможност са се възползвали 218 бащи.

С измененията в чл. 50, ал. 7 от КСО (в сила от 01.06.2017 г.) се разшири кръга на лицата с право на отпуск за бременност и раждане, и за отглеждане на дете, съответно правото на парични обезщетения от държавното обществено осигуряване. Преди приемането на разпоредбата след навършване на 6-месечна възраст на детето със съгласието на майката (осиновителката) само бащата (осиновителят) имаше право да ползва вместо нея отпуск за остатъка до изтичане на срока на полагащото се обезщетение за бременност и раждане (до 410 дни). 13 лица са получили парични обезщетение по реда на чл. 50, ал. 7 от КСО, докато пред 2018 г. само 1 лице е получило това обезщетение.

След използването на отпуските до 365 дни, когато детето не е навършило 2-годишна възраст и не е настанено в детско заведение, осиновителката, осиновителят или лицето, което е поело отглеждането на детето, има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст (чл. 164б, ал. 7 от КТ и чл. 54 от КСО). Ако майката (осиновителката) е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата (осиновителя), това обезщетение се изплаща на бащата (осиновителя), а ако той е починал - на настойника. Обезщетението се изплаща, ако лицето, поело отглеждането на детето, отговаря на условията на чл. 52а. Обезщетението не се изплаща при смърт на детето, когато детето е дадено за осиновяване, когато осиновяването е прекратено, настанено е по реда на чл. 26, ал. 1 от Закона за закрила на детето или е настанено в

детско заведение на пълна държавна издръжка, както и при отглеждането му от лице, включено в програми за подкрепа на майчинството.

През годината обезщетение за отглеждане на дете до 2 години по чл. 53 от КСО са ползвали общо 4193 лица, от които 30 мъже са ползвали този отпуск и 4163 жени. През 2019 г. 566 жени не са ползвали допълнителния платен отпуск за отглеждане на дете до 2 години, върнали са се на работа и са получавали обезщетение при неизползването му, съгл. чл. 54 КСО.

През 2019 г. продължават да действат приетите изменения и допълнения от 1 юли 2018 г. в Кодекса на труда, КСО и Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, касаещи правото за получаване на парични обезщетения на осиновителите на деца до 5-годишна възраст. Отпуските на работещите по трудово правоотношение осиновители се разрешават на основание новия чл. 164б от КТ, в сила от 01.07.2018 г. Регламентира се и правото на отпуск на бащите осиновители, когато сами са осиновили детето, което до този момент не беше уредено в законодателството. С направената промяна се приема единен подход при осиновяване на дете до 5-годишна възраст. При предишната разпоредба, лицата, осиновили дете до 2-годишна възраст, се ползваха от общия ред за отпускане на обезщетения за бременност, раждане и отглеждане на детето до 2-годишна възраст, а за осиновителите на деца от 2 до 5-годишна възраст съществуваше отделен ред.

Правата за получаване на обезщетение при осиновяване на дете до 5-годишна възраст са посочени в чл. 53а до 53г от КСО. Съгласно законодателните промени, от 1 юли 2018 г. право на парично обезщетение имат всички лица, осигурени за общо заболяване и майчинство, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. През годината от разпоредбата са се възползвали 38 бр. лица, всичките жени, докато през 2018 г. на 28 лица са изплатени парични обезщетения по чл. 53в от КСО.

През годината са ползвани 1985 обезщетения за гледане на болен член на семейството, от които това обезщетение е изплатено на 1823 жени и на 162 мъже.

Регистрираните безработни с право на парични обезщетения за безработица през 2019 г. са 1078 бр., от които 525 мъже и 553 жени. Установена е трайна тенденция на намаляване броя на безработните лица с право на парично обезщетение за безработица, в сравнение с предходните години - за 2017 г. регистрираните безработни са 1393 бр., през 2018 г. - 1270 бр.

Статистически данни общо и по пол за 2019 г. за област Монтана - Краткосрочни обезщетения

	Показатели за 2019 г. - област Монтана	Общо	Мъже	Жени
1.	Брой парични обезщетения за бременност и раждане, в това число	5415	231	5 184
	Брой парични обезщетения за бременност и раждане - по чл. 50 ал. 1-5 и чл. 51 от КСО	5 184	0	5 184
	Брой парични обезщетения за бременност и раждане - по чл. 50 ал. 6 от КСО	218	218	0
	Брой парични обезщетения за бременност и раждане - по чл. 50 ал. 7 от КСО	13	13	0
2.	Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, в т.ч.	4 759	30	4 729
	Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 53 от КСО	4 193	30	4 163
	Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 54 от КСО	566	0	566
3.	Брой обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст - по чл. 53в от КСО	38	0	38
4.	Брой обезщетения за гледане на болен член на семейството	1 985	162	1 823
5.	Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за безработица - средномесечно	1 078	525	553

Съгласно предоставената ни от община Берковица информация икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между двата пола. Участието на жените в икономиката мобилизира техния потенциал и талант, насърчава реализацията им във всички сфери на живота. Нивото на заетостта на жените нараства, но недостатъчно. Безработните жени имат равен достъп и участват във всички програми, проекти и насърчителни мерки, които се реализират на пазара на труда със средства от държавния бюджет и от Европейския социален фонд по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Жените се включват в сферата на грижите за възрастни, които се предоставят по Закона за личната помощ. От назначените за 2019 г. 50 лични асистенти 40 са жени.

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетната област:

- Увеличаване на участието на жените в пазара на труда и съчетаване на професионалния и семейния живот, включително полагането на грижи за зависими членове от семейството или домакинството. Наложителни са действия в посока повишаване участието на жените на пазара на труда и достигане на равна икономическа независимост.
- По-добро прилагане на законодателството в областта на отпуските и гъвкавите форми на труд с цел осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот на родителите и хората, които полагат грижи и за други зависими членове от семейството.
- Постигане на равнопоставеност между жените и мъжете 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.
- Повишаване на информираността и насърчаване на предприемачеството сред жените - Ключови стъпки за преодоляване на безработицата сред жените и оставането им без

работа.

В община Бойчиновци, както и администрацията в кметствата, в състава на общината, преобладаващата част от служителите - 65% са жени.

В общинските детски градини ръководните длъжности и педагогическия и непедагогически персонал на 100% са заети от жени. Работещите в читалищата секретари и библиотекари на 95% са жени.

Израз на ангажираността на общината по изпълнението на политиката по равнопоставеност, осигуряване на заетост и икономическа независимост на жените е и назначаването на над 50% жени по програмите за временна заетост, съвместно с други заинтересовани страни /структури на Агенцията за социално подпомагане/.

Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост в община Вършец, е както следва:

1. Наети лица по трудово и служебно правоотношение за 2019 г. в съотношение мъже/жени /брой/ за община Вършец - информация Статистическо бюро - Монтана;
2. Коефициент на заетост в % /съотношение мъже/жени/ за 2019 г., за община Вършец - информация Статистическо бюро - Монтана;
3. Регистрирани в Бюро по труда безработни - мъже/жени за община Вършец - информация Статистическо бюро - Монтана;
4. 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, 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 в община Вършец.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

Основната цел на пенсионната политика в областта на равнопоставеността между жените и мъжете е формирането на такова трудово и социално осигурително законодателство, което отчита и насърчава прилагането на принципа на равнопоставеност и равни възможности между жените и мъжете.

Една от мерките за справяне с различията по пол по отношение на пенсиите и съответно повишаване на икономическата активност на жените на пазара на труда е нарастването на възрастта за пенсиониране на двата пола и изравняването на възрастта за жените с тази на мъжете. Съгласно разпоредбите на КСО е регламентирано плавно покачване на възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, като през 2016 г. пенсия се получаваше при навършване на възраст 60 години и 10 месеца от жените и 63 години и 10 месеца от мъжете. От 31 декември 2016 г. възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година, както следва:

1. до 31 декември 2019 г. възрастта за жените се увеличава с по 2 месеца за всяка календарна година, а от 1 януари 2030 г. - с по 3 месеца за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст през 2037 г.;
2. до 31 декември 2019 г. възрастта за мъжете се увеличава с 2 месеца, а от 1 януари 2018 г. - с по 1 месец за всяка календарна година до достигане на 65-годишна възраст.

Заложеното в нормативната уредба плавно повишаване на изискуемите възраст и осигурителен стаж за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст за

жените и мъжете съдейства за изравняване на тези разлики, поне що се отнася до новоотпуснатите пенсии.

За 2019 г. пенсия се получава при навършване на възраст 61 г. и 4 м. от жените и 64 г. и 2 м. от мъжете.

Възрастта за придобиване право на пенсия за мъжете и жените ще се изравни през 2037 г., като за мъжете общото увеличението ще е с 14 месеца, докато за жените възлиза на 4 години и 2 месеца. 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.

В таблицата по-долу са представени данни за 2019 г. по показатели и по пол, свързани с пенсиите за област Монтана.

Статистически данни общо и по пол за 2019 г. за област Монтана - Пенсии

	Показатели за 2019 г. - област Монтана	Общо	Мъже	Жени
1.	Средномесечен брой пенсионери, в т.ч.	44 489	18 535	25 954
	Средномесечен брой пенсионери с пенсия за осигурителен стаж и възраст (ОСВ)	32 874	13 278	19 596
	Средномесечен брой пенсионери с пенсия за инвалидност поради общо заболяване (ИОЗ)	10 055	4 330	5 725
2.	Средни основни месечни размери на пенсиите (лв.), в т.ч.	300,24	360,76	257,03
	Средни основни месечни размери на пенсиите за ОСВ	328,04	411,57	271,47
	Средни основни месечни размери на пенсиите за ИОЗ	231,75	248,56	219,03
3	Средни основни месечни размери на новоотпуснатите пенсии (лв)	359,35	394,81	330,46

Разликите в размерите на пенсиите между мъжете и жените са негативно повлияни от една страна от честата значителна разлика между заплатите на двата пола, респективно по-ниският осигурителен доход, както и от по-краткият осигурителен стаж на жените. Съответно по-малкият брой години в осигуряване и по-честите прекъсвания на трудовата кариера при жените води до тази негативна тенденция.

През 2019 г. продължава трайната тенденция в област Монтана мъжете да получават по-високи възнаграждения през годините, съответно и размерът на пенсиите при тях е значително по-висок в сравнение с жените от област Монтана. В стойностите на показателите по пол, свързани с основния размер на водещата (основната) пенсия се вижда, че има значителна разлика в размера на пенсиите между мъжете и жените, която е в полза на мъжете. Средният основен месечен размер на пенсиите за 2019 г. е 300,24 лв, като при мъжете е 360,76 лв, а при жените - 257,03 лв, т.е. разликата е 103,73 лв. Тази тенденция съществува и при най-големия дял от пенсиите, а именно при пенсия за осигурителен стаж и възраст (ОСВ), където средният размер на пенсията при мъжете е 411,57лв., а при жените - 271,47лв., т.е. разликата е 140,10 лв.

Разликата, но вече по-малка, е видна и при новоотпуснатите пенсии. Средният основен месечен размер на новоотпуснатите пенсии през 2019 г. е 359,35 лв. Тук отново се забелязва тенденция мъжете да получават пенсии в по-висок размер, където средният основен месечен размер на новоотпуснатите пенсии при мъжете е 394,81 лв и е по-висок от този на жените - 330,46 лв, като разликата е 64,35 лв.

Максималният размер пенсия в областта, считано от 01.07.2019 г., в размер на 1200.00 лв са получавали 182 пенсионери, от които 163 мъже и 19 жени.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основно на пола и защита и подкрепа за жертвите

Информация за броя на идентифицираните жертви на домашно насилие за периода 01.01.2019 г.-31.12.2019 г., предоставена ни от Регионална дирекция „Социално подпомагане“ - гр. Монтана.

Област/обшина/ Район	Идентифицирани жертви на домашно насилие						Производства, образувани по реда на чл. 8, т. 4 от ЗЗДН				Жертви на домашно насилие насочени към социални услуги			
	Общ брой	брой лица с увреж-дания	брой лица, поставе ни под запреше ние	брой жени	брой мъже	брой деца	Общ брой	за лица с увре ждан ия	за лица поста вени под запре щени е	за не пъл нолет ни лица	Общ брой	брой лица с увреж дания	брой лица, постав ени под запрещ ение	брой деца
2	3	4	5	6	7	8	9=10+11+12	10	11	12	13	14	15	16
МОНТАНА	7	0	0	1	0	6	2	0	**0**	2	6	0	0	6
Берковица	2	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2
Бойчиновци	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
Брусарци	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
Вълчедръм	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Вършец	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Георги Дамяново	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Лом	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Медковец	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Монтана	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2
Чипровци	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Якимово	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Във връзка с повишаване на информираността на гражданите за връзката между заплащането, доходите и съответните социални права, включително пенсионните, е предвидено от 2017 г. Националния осигурителен институт да уведомява 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. По този начин ще се повиши информираността на бъдещите пенсионери за техните пенсионни права и ще се стимулират лицата в предпенсионна възраст своевременно, преди подаване на заявлението за отпускане на пенсия, да се уверят, че данните за осигурителния им стаж и доход в информационната система на НОИ са коректни. През 2018 г. отново са изпратени уведомителни писма на лицата, които навършват възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО през 2019 г.

В рамките на бюджета на Министерство на здравеопазването и РЗИ - Монтана, като второстепенен разпоредител с бюджетни средства, по промоция на здравето и профилактика на болестите се спазва принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при реализиране на дейности през 2019 г. по национални програми и проекти.

Жените и мъжете имат равен достъп до профилактични дейности при провеждане на националните програми и проекти и дейностите по национални програми за промоция на здраве и превенция на заболяванията.

В чл. 85 от Закона за здравето е регламентирано изискване на пациента да се оказва здравна помощ независимо от неговата възраст, пол, произход, език, национална, расова или политическа принадлежност, образование, убеждения, културно равнище, сексуална ориентация, лично, обществено или материално положение, увреждане, вид и причина за заболяването.

При разработване и прилагане на общите и специфични мерки, свързани както с профилактиката, така и с диагностиката и лечението, се прилага принципът за равни възможности при осигуряване достъпа на всички лица до здравни услуги единствено в зависимост от развитието и тежестта на състоянието, и при спазване на изискванията за своевременност, качество и непрекъснатост на диагностично-лечебния процес.

ОБЛАСТ ПАЗАРДЖИК

Областна администрация Пазарджик информира за своята практика, както следва:

По Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите, през 2019 година Областна администрация Пазарджик предприе действия за повишаване на информираността и експертизата на служители, участващи в приема, производството, социалната и психологическата грижа за жертвите на насилие. По разпореждане на Областния управител, служители на Областна администрация Пазарджик - главният секретар и ресорният младши експерт - взеха участие в организирано от МТСП и АСП обучение по проект BG05M90P001-3.011 „Заедно срещу насилието" по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси" 2014-2020, което се проведе в град Пазарджик на 25 и 26 ноември 2019 г. Докладвайки за резултатите от преминатото обучение, служителите насочиха вниманието на Областния управител към добрата практика на Областна администрация Бургас, която им е била вдъхновяващо представена от обучителя по време на обучението - създаването на Център за подпомагане на жертви на сексуално насилие "Вселена" в партньорство с Община Бургас, Община Созопол, Окръжна прокуратура гр. Бургас, ОД на МВР гр. Бургас, УМБАЛ Бургас АД. Центърът е създаден по британски модел и с подкрепата на Британското посолство в България, базирайки се на опита на SARC в Брайтън, Западен Съсекс, Обединено Кралство. Оценката за модела е, че той е перспективен и работещ. Взе се решение да проучим задълбочено практиката в Бургас и да се предложи на партньорите в Пазарджик, със съответната компетентност, обща инициатива за създаване на пилотен за област Пазарджик кризисен център по този модел. Изпълнението, координирано в оперативен порядък с Областна администрация Бургас, бе планирано в началото на 2020 година. За съжаление, кризата с епидемията от COVID-19 доведе до отлагане на изпълнението на планираното.

По Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот може да отбележи част от работата по прилагане на ПМС 100/2018 г. В изпълнение указанията на заместник министър-председателя, със заповед на областния управител се създава координационното звено (център) за осъществяване на координация между институциите на областно ниво по функционирането на Механизма от ПМС 100/2018. Ръководител на звеното е областният управител, в състава на координационният център са включени ръководителите на РУО, РЗИ, ОДМВР, РДСП, ТЗ „ГРАО" и кметовете на общини в област Пазарджик. От началото на учебната 2019/2020 година в образователните институции в област Пазарджик са върнати 158 деца и ученици.

Координационното звено обсъди и набеляза мерки за задържане на ромските деца в училище и особено - на момичетата, застрашени от отпадане по причина на ранните бракове, характерни за част от ромските общности в областта.

ОБЛАСТ ПЕРНИК

Областна администрация с административен център гр. Перник предоставя информация и статистически данни за 2019 г., както следва:

Равнопоставеността на жените и мъжете предлага равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот, като жените и мъжете са свободни да развиват своите лични способности и да правят избор без ограниченията на социалната роля на своя пол. Това е основен приоритет в обществените политики на институциите в област Перник по различните приоритетни области в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

По приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Към 31.12.2019 г. броят на регистрираните жени в Дирекция „Бюро по труда" Перник е 1519. Относителният им дял спрямо общият брой на регистрираните безработни лица за област Перник е 59% което е по-високо с 2,9 процентни пункта отколкото за страната /56,1%/.

Регистрираните жени, които доминират в общия брой на безработните са и преобладаваща част от устроените на работа през 2019 г. - 60,86%.

	Регистрирани безработни за област Перник бр.	От тях жени бр.	Относителен дял за област Перник %	Относителен дял за страната %
Към 31.12.2019 г.	2547	1519	59,0	56,1
Към 31.12.2018 г.	2764	1583	57,3	55,8
Към 31.12.2017 г.	3230	1803	56,0	55,6
Към 31.12.2016 г.	3624	2057	56,8	54,7

Брой и относителен дял на жените спрямо общия брой
на постъпилите на работа безработни лица

година	Постъпили на работа всичко бр.	От тях жени бр.	Относителен дял %
2019	3802	2314	60,9
2018	3884	2329	60,0
2017	4063	2380	58,6
2016	4791	2861	59,7

Равнопоставеността на жените и мъжете на пазара на труда е определена в Закона за насърчаване на заетостта. При осъществяване на правата и задълженията по Закона не се допускат пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност, произход, етническа принадлежност, лично положение, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и наличие на психически и физически увреждания.

При реализирането на програми и мерки за заетост и обучение по ЗНЗ и обявяване на работни места работодателите нямат право да поставят изисквания, свързани със защитените в закона признаци.

Редица програми за финансиране на ЕС за периода 2014-2020 години дават възможност за насърчаване на равенството между жените и мъжете. По проекти по ОП РЧР през 2019 г. са намерили работа 214 безработни лица от които 128 са жени. По проект „Родители в заетост" през 2019 г. са назначени 53 детегледачи и са подпомогнати родителите да продължат трудовата си реализация или да си намерят работа, и да бъдат спокойни за отглеждането на своите деца.

През 2019 г. чрез Европейския портал за професионална мобилност (EURES) са консултирани над 749 лица от които над 420 жени, в резултат на което 27 жени са започнали работа по оферти за работа в селското стопанство в Испания и Португалия и др. страни от ЕС.

Към 31.12.2019 г. в Община Перник работят 177 служители. Разпределението им по пол е 20% мъже към 80% жени.

Равенството между жените и мъжете е основен принцип в прилагането на демократично управление в община Радомир. В община Радомир работят 144 лица, от които 90 са жени и 54 са мъже. По данни на Националния статистически институт населението на община Радомир към 31.12.2019 г. е 305 123 души, от които 148 542 са мъже и жени са 156 581. От тях в трудоспособна възраст са 5 588 мъже и 4 629 жени.

През 2019 г. в Общинска администрация - Трън е постигнато 58% равнище на заетост на жените. Жените са основният фактор в общината при вземането на управленски решения. Приоритет в политиката на Община Трън е постигането на икономическа независимост на жените.

В териториалните структури на Агенция социално подпомагане в област Перник 93% от служителите са жени.

В Областна администрация - Перник работят 34 служители. От тях 10 са мъже, а 24 жени - в това число са включени директорите на двете дирекции и главният секретар на администрацията - жени. Ръководният състав на Областна администрация - Перник се състои от трима мъже. В това число - един областен управител и двама заместник -

областни управители.

По приоритетна област 2 Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

Възнагражденията на работещите в община Перник се формират в стриктно съответствие с националното законодателство на Република България, което изключва разделението на осигурените лица по всякакъв признак - не само пол, но и раса, религия, етническа принадлежност, специални потребности и възраст.

Общинските политики са насочени към създаване на равни възможности и постигане на личностна и професионална реализация и развитие.

Община Радомир прилага еднакъв подход към жените и мъжете в това отношение, т.е. спазва се принципа на равнопоставеност, като при избор на служител на определена позиция, водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

От 138 заети щатни бройки в общинските структури на Община Радомир 92 са заети от жени и 46 от мъже. От 34 ръководни длъжности 17 са заети от жени и 17 от мъже.

По отношение на заплащането и доходите може да се каже следното:

1. Общо начисление на ФРЗ:
- Общо начисление жени - 73 837 лв.;
- Общи начисление мъже - 45 166 лв.
2. Средната брутна заплата:
- Жени - 803,00 лв.
- Мъже - 982,00 лв.

Различията във възнагражденията се обуславят от индивидуалните характеристики на наетите лица (възраст, образование, упражнявана професия, квалификация, трудов опит).

В община Радомир е подобрена информираността на служителите по отношение на равнището на заплащане на мъжете и жените по икономически дейности и квалификационни групи професии.

В община Трън се наблюдава намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите в институцията. През последните години средната работна заплата при жените бележи ръст в сравнение с изминали периоди.

Заплащането на служителите на териториалните структури на Агенция социално подпомагане в област Перник също е нормативно регламентирано и зависи от заеманата длъжност, притежавания ранг и вида правоотношение - трудово или служебно.

По приоритетна област 3: Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

Определящо в процеса на вземане на решения от служителите на териториалните структури на Агенция социално подпомагане в област Перник, е заеманата длъжност, съгласно подчиненост, връзки, взаимодействия и задължения в длъжностната характеристика.

Община Перник е строго структурирана институция, в която са налице йерархични вертикални и хоризонтални връзки. Взимането на решения се основава на стриктно съобразяване с българското законодателство и плурализъм. Налице е абсолютно недопускане на признака пола да оказва влияние върху решенията, които се взимат в процеса на работа.

Налице е интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете, така че

равнопоставеността на жените и мъжете да бъде включена във всички фази и от всички участници, които обикновено са ангажирани в процеса на взимане на решения.

В Общинска администрация - Радомир равните възможности за участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения се гарантират чрез подбора на управленския състав и се отчитат по показател брой служители на ръководни позиции, по който данните за 2019 г. са както следва:

- кметове и кметски наместници - 24 общо, от тях - 13 мъже и 11 жени;
- ръководители в общинска администрация - 9 общо - от тях 5 жени и 4 мъже;
- ръководители на общински институции - 14 общо, от тях 11 жени и 3 мъже общинска администрация.

От данните ясно се вижда, че съставът на ръководните екипи, относно пола са балансирани. Превес на жените - управляващи се забелязва в състава на „ръководители на общински институции". Това се дължи на факта, че в него влизат директори на детски градини и социални институции (Дом за стари хора, ЦНСТ, ЦОП и др.).

Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на талантите и отчитане гледните точки на всички. Участието на ръководни позиции влияе и върху преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете. Общинските институции прилагат еднакъв подход към мъжете и жените, т. е. спазват принципа на равнопоставеност и делови качества на кандидата.

В община Трън овластяването на жените е предпоставка за равнопоставеност на жените и мъжете. В Общинската администрация ръководните позиции се заемат от жени.

По приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите.

Служителите в дирекциите „Социално подпомагане" (ДСП) в област Перник са обучени да оказват подкрепа на жертви на насилие.

ДСП приемат сигнали от граждани и институции, работят по случаи съвместно със социални услуги в общността и НПО в лицето на „Фондация П.У.Л.С.", доставчик на държавно делегираната социална услуга резидентен тип „Кризисен център за лица, пострадали от насилие или жертва на трафик".

При необходимост директорите на ДСП упражняват правото им дадено от чл.8,т.4 от Закона за защита от домашно насилие, инициират производства по издаване на заповеди за защита.

В община Перник борбата с насилието се осъществява чрез системни мерки, насочени към предложения за подобряване на законодателната рамка, институционалната и ресурсна основа, гарантираща равнопоставеност на жените и мъжете чрез прилагането на интегрирания подход, и специфични насърчителни мерки спрямо отделни групи жени и мъже в уязвимо или неравностойно положение на основата на пола.

Тук се реализират дейности по превенция на насилието от функциониращите социални услуги от резидентен тип - Кризисен център за деца и Кризисен център за жени и деца, жертви на насилие, както и от социални услуги в общността - Център за обществена подкрепа и Услуги за ранно детско развитие.

По реализиране на Общинската политика за защита и подкрепа на жертвите на насилие се гарантира равнопоставеност на жените и мъжете, равен достъп до обществения живот и възможности за ползване на всички социални услуги в общността при недопускане на дискриминация, основана на пола.

На територията на Община Перник, функционира Кризисен център за лица

жертви на насилие. Капацитетът на центъра е 12 места. Центърът се управлява от фондация П.У.Л.С. Дейността му е държавно делегирана. Лицата, ползващи услуги в тази общност са жертви на насилие, което обстоятелство изисква специална закрила. Към центъра има сформирано кризисно звено, подготвено да реагира в критични ситуации и взима решение за справяне с конкретните проблеми на клиент, изпаднал в кризисна ситуация. В кризисния център работят екип от специалисти - психолози. Услугите, които се предлагат са свързани с кризисно консултиране, психологическо консултиране, фамилно консултиране, юридическо консултиране, супервизии и обучения, ориентирани към лицата, изпаднали в нетипични кризисни ситуации.

Общинската политика в областта на борбата с насилието в община Радомир обединява усилията и действията на заинтересованите страни - общината и местните институции. Изразява се в комплексни мерки по превенция, законова и институционална подкрепа, социална защита и предоставяне на специализирани услуги, повишаване на информацията и чувствителността на обществото и др. Община Радомир има разработен и утвърден Етичен кодекс за поведение на служителите, в който е регламентирана недискриминация. „Служителят извършва дейността си като не допуска проява както на пряка, така и на косвена дискриминация, зачита равенство между жените и мъжете, малцинствени групи (хора в неравностойно положение, различни възрастови групи, представители на етнически групи).”

Община Радомир има разработена и утвърдена Общинска стратегия за закрила на детето, както и Общинска програма, разработена съобразно Национална стратегия за закрила на детето. В Приоритет 4 - „Живот без насилие” са залегнали дейностите за подобряване ефективността на системата за превенция и работа с деца, жертви на насилие, както и подобряване на действия при случаи на насилие на дете. В програмата са заложени следните дейности:

- Осигуряване на достъп до здравни грижи, психологическа подкрепа, както безплатна правна помощ на децата и семействата жертва на трафик;
- Издаване и разпространение на брошури и рекламни материали, касаещи насилието на деца, противообществени прояви, СПИН, дрога и др.;
- Повишаване на осведомеността на децата и на техните семейства, относно проблема насилие и стимулиране на активното им участие в противодействие на явлението;
- Организиране на проверки в питейни заведения и дискотеки;
- Разработване на информационни материали за безопасен интернет, предназначени за деца и родители;
- Прилагане на стратегически документ за сигнализиране и сътрудничество по случаи на насилие над деца;
- Подобряване на формите за превенция и подкрепа в случаи на насилие над дете;
- Прилагане в практиката на Координационен механизъм за взаимодействие между институциите и организациите за работа с деца в риск и непридружените деца бежанци.

Проведени превантивни програми	Брой	Теми	Брой участници родители	Брой участници малолетни	Брой участници непълнолет
Образователни					
Асоциално поведение	29	Направи добро- предай нататък; беседи и брошури	0	250	293
Насилие между деца и върху деца	6	Агресия	0	68	130
Наркотични вещества, алкохол, тютюнопушене	4	Превенция	0	22	127
Сексуална експлоатация и трафик на хора	3	Сексуално и репродуктивно здраве	0	57	93
Престъпления и противообществени прояви, свързани с жп-транспорт	0	0	0	0	0
Здравни	1	Не съм болен, различен съм	0	42	74
Културни	2	1.Историята на родния град; 2.Традиции и обичаи	0	66	79
Спортни	0	0	0	0	0
Радикализъм	0	0	0	0	0
Общо	22			505	796

Мерките са насочени към повишаване на информираността и повлияване на социалното поведение, осигуряване на помощ и подкрепа на жертвите на насилие, работа с насилниците, подкрепа на неправителствени организации и правозащитни организации за ефективно сътрудничество с цел премахване на насилието срещу деца и домашното насилие.

Работещата МКБППМН към Община Радомир осъществява превантивна работа с родители, настойници и попечители с дейности за контрол и подпомагане на родители, настойници и попечители, които срещат затруднения при възпитанието на децата си. Секретарят на МКБППМН и обществените възпитатели редовно организират

срещи с родители или настойници на деца и ученици, с цел оказване на конкретна професионална помощ, в зависимост от конкретния случай и специфика на проблема.

В плана за дейността на Комисията са набелязани и мерките за превенция на насилието, изявено под различни форми. Проведени са превантивни програми, свързани с асоциално поведение, насилие между деца, насилие върху деца, сексуалната експлоатация и трафика на хора и др.

На територията на Община Трън не са регистрирани случаи на жени жертви на домашно насилие. Общината организира беседи с жени от различни етноси, пред които се изнасят лекции за правата на жените, жертви на домашно насилие и се запознават със Закона за домашното насилие. Раздават се с превантивна цел тематични информационни брошури.

Служителите в Дирекция „Социално подпомагане" в област Перник са обучени да оказват подкрепа на жени, жертва на насилие. При необходимост директорът на ДСП упражнява правото си, дадено от чл.8, т.4 от Закона за защита от домашно насилие, като инициира производство по издаване на заповед за защита.

По приоритетна област 5: Промяна в съществуващите в обществото стереотипи по пол в различните сфери на обществения живот.

Законовата уредба в Република България в сферата на социалното подпомагане и социалните услуги не допуска никакви ограничения на права или привилегии, основани на признак пол.

Визираният стереотип е с многохилядна история и дълбоки корени, което е ясна предпоставка за трудностите, пред които ще се изправи всяка институция, общност и отделен член на обществото в опита си да го промени. Въпреки това и към момента се следва принципа на равнопоставеност във всички протичащи процеси на работа и взаимоотношения.

Промяната на съществуващите в различните сфери на обществото стереотипи по пол е дългосрочен приоритет. В политиките на Община Радомир този приоритет е залегнал и в План за работа с младежите, Общинска стратегия за дейността за подкрепа за личностното развитие 2017/2019 г., Годишен план за подкрепа за личностното развитие на Община Радомир, Общинска програма за закрила на детето 2019 г., Общинска програма за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства - 2019 г.

Община Радомир има разработена Програма за закрила на деца с изявени дарби. По програмата се предоставя финансово подпомагане на деца с цел насърчаване на таланта им. Стипендията се отпуска на ученик, който е класиран през съответната календарна година на първо, второ или трето място на национални, областни или общински конкурси и фестивали.

Общинският план за работа с младежите е насочен към подобряване качеството на живот и реализация на младите хора, чрез създаване и прилагане на устойчиви механизми за инвестиране в младежта като значим социален капитал, който допринася за пълноценното социално-икономическо развитие. Чрез дейностите по плана основно се цели популяризирането на доброволчески труд сред жените и мъжете, както и подкрепа на дейности, инициирани от и за младите хора, реализирани чрез иновативни и креативни методи, водещи до дълготраен ефект. Едни от основните принципи при изпълнение на Плана са недискриминация, обществена солидарност и толерантност към всички групи младежи. Общинската програма за развитие на читалищната дейност и културните институции е също с приоритет за равнопоставено участие на жените и мъжете в редица фестивали, събори, честванията, конкурси.

Спазването на българското законодателство гарантира пълна равнопоставеност

на жените и мъжете и третиране напълно еднакво във всички сфери на обществените отношения.

Равнопоставеността на жените и мъжете е с висок приоритет и от изключително значение в контекста на общия ни стремеж за модернизиране на социалния модел и за постигане на по-висок икономически растеж, равни възможности и социално сближаване.

В община Трън се провежда информационна политика насочена към повишаване чувствителността на обществото по отношение на принципа на равнопоставеност на мъжете и жените в общинската администрация.

След направен анализ на получените данни може да се направи обобщението, че в област Перник са гарантирани мерките за ефективно прилагане на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в институциите на местно ниво, както и равните възможности в процесите на вземане на решение. Един от възловите принципи на работа е спазването на равнопоставеност и недопускане на разделение по пол, расов, религиозен, етнически, възрастов и свързан с физическото състояние на дадено лице признак.

Данните са събрани след подадено запитване от страна на Областна администрация - Перник до общинските администрации, включени в територията на Област Перник, Агенция „Социално подпомагане" - Регионална дирекция за социално подпомагане гр. Перник и Агенция по заетостта - Дирекция „Бюро по труда" гр. Перник.

ОБЛАСТ ПЛЕВЕН

В **Областна администрация - Плевен** няма постъпила информация, сигнали, негативни примери, както и данни свързани с отрицателни тенденции касаещи изпълнението на приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете.

По Приоритетна област **1**: **Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост** областна администрация Плевен предоставя следната информация:

Средногодишният брой на регистрираните безработни лица за област Плевен за 2019 г. е 9 297 души. От тях безработните жени са 4 996 - 53.7%. от регистрираните безработни (при 53.0% за 2018 г.). Наблюдава се спад с 10.3% (575 души) спрямо предходната година.

- ✓ 40.7% от безработните жени са на възраст над 50 години;
- ✓ 50.0% са без специалност и професия;
- ✓ 41.5% от безработните жени са с основно и по-ниско образование;
- ✓ 37.3% от жените са продължително безработни (при 44.2% за 2018 г.).
- ✓ 5.6% са самотните майки и майки с деца до 3 години.

От продължително безработните 54.4% (1 865 ср.год.бр.) са жени, като се наблюдава спад с 19.4% спрямо предходната година.

От безработните постъпили на работа през 2019 г. 53.7% са жени.

През 2019 г. безработните жени и мъже от област Плевен са включени в активни мерки за насърчаване на заетостта както следва:

- ✓ Програма „Старт в кариерата” - 34 лица;
- ✓ Национална програма „Асистенти на хора с увреждания” - 111 лица;
- ✓ Национална програма за обучение и заетост на хора с трайни увреждания - 28 лица;
- ✓ Национална програма „Активиране на неактивни лица” - 6 лица;
- ✓ Национална програма „Помощ за пенсиониране” - 16 лица;
- ✓ Национална програма „Мелпомена” - 5 лица;
- ✓ Програма за обучение и заетост на продължително безработни лица - 27 лица;
- ✓ Регионални програми за обучение и заетост - 141 лица;
- ✓ Програма „Красива България” - 12 лица;
- ✓ Проект „НИЕ СЪЩО МОЖЕМ 2” - КНСБ - 175 лица;
- ✓ Проект „ХОРИЗОНТИ-4” - КТ „Подкрепа” - 168 лица;
- ✓ Проект „Трудова активност” - БСК - 160 лица;
- ✓ План за обучения, провеждани от ДП БГЦПО в изпълнение на публичните задачи по чл. 60а, ал.10 от ЗНЗ за 2019 г. - 587 лица;
- ✓ Обучение на възрастни по чл. 63 от ЗНЗ - 20 лица.

ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

Областна администрация Пловдив представя информация и статистически данни в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете на територията на област Пловдив, като предоставя получената информация от институции и общини.

При провеждане на държавната политика на областно ниво областна администрация Пловдив предимно кореспондира с общините в териториалния обхват на областта. Представената информация, е главно на общинско ниво от провежданите политики, касаещи равнопоставеността на жените и мъжете.

В административно отношение област Пловдив е съставена от 18 общини - Асеновград, Брезово, Калояново, Карлово, Кричим, Куклен, Лъки, Марица, Перущица, Пловдив, Първомай, Раковски, Родопи, Садово, Сопот, Стамболийски, Съединение и Хисар. По данни на Националния статистически институт на към 31.12.2019 г. населението на областта е :

Общо	Мъже	Жени
505 158	240 547	264 611

Област Пловдив

Представените по долу данни са на база представени доклади от 8 общини, териториално статистическо бюро - Юг, ОД на МВР - Пловдив, РДСП Пловдив.

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Проект „Обучение и заетост“ – проектът е по ОПРЧР, целта на проекта е интегриране на неактивни и безработни лица е трайни увреждания на възраст над 29 г. (навършили 30 г.).

Община	Мъже	Жени	Общо
Асеновград	55	81	136
Стамболийски	1	2	3
Общо назначени	56	83	139

Проект „Обучение и заетост на млади хора “ - проектът е по ОПРЧР, целта на проекта е интегриране на неактивни и безработни младежи с трайни увреждания на възраст до 29 г.

Община	Мъже	Жени	Общо
Асеновград	8	2	10

Национална програма „Активни и неактивни лица

Община	Мъже	Жени	Общо
Асеновград	0	5	5

Регионална програма по заетост

Община	Мъже	Жени	Общо
Асеновград	0	5	5
Перущица	Не са отбелязани данни	Не са отбелязани данни	Не са отбелязани данни

На територията на община Перущица са реализирани следни програми - „Предоставяне на топъл обяд на община Перущица“, „Нова възможност за социална подкрепа и независим живот в община Перущица“, Проект „Работа“ БТ „Родопи“ - участието по цитираните проекти и програми включват дейности, свързани с намаляване на по пол.

Лица заети в общинска администрация и общински предприятия

Община	Мъже	Жени	Общо
Кричим	31	55	86
Сопот	49	88	137
Хисаря (посочва данни само в % съотношение)	72%	28%	100%
Пловдив	382	72	454

Според данни подадени от общините за лица в трудоспособна възраст

Община	Мъже	Жени	Общо
Първомай	11 314	12 102	23 520
Марица	9 033	7 690	16 723

Община Куклен осъществява политика, която е насочена към две основни категории уязвими на бедността - възрастни жени и самотни майки. При подготовка на потребителите за всички социално - насочени проекти винаги тези категории се ползват с приоритет при оценките, класациите и последващия процес на обслужвате.

Същата осъществява следните ключови дейности за постигане на напредък в тази приоритетна област:

- ✓ Увеличава участието на жените в пазара на труда и съчетава професионалния и семейния живот, включително полагане на грижи за зависими членове от семейството или домакинството;

✓ По-добро прилагане на законодателството в областта на отпускате и гъвкави форми на труд, с цел осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот за родителите и хората, които полагат грижи и за други зависими членове на семейството;

✓ Постигане на равнопоставеност по пол в политиките и мерките, насочени към развитието на селските райони - основни действия по проектите ни свързани с Програмата за развитие на селските райони /ПРСР/ 2014-2020 г.;

✓ Повишаване на информираността и насърчаване на предприемачеството сред жените в съответствие с Плана с мерки за изпълнение на Стратегията за насърчаване на женското предприемачество в България 2017-2023 г.

Община Марица предоставя информация, че за 2019 г., поради икономическия растеж, безработицата е изключително ниска - 5,1%. Позиционирането на големи производствени предприятия и логистични центрове дава възможност за пълна трудова заетост. Както и факти, че жените имат равнопоставен принос към икономическия растеж на общината, като някои сектори на обществения живот са почти „феменизирани“ поради умения, квалификации и качествата на жените: такива са дейностите с относителен дял на жените в Образованието - 88%, Здравеопазването - 78%, Административно обслужване - 71%, Хотелиерство и ресторантьорство - 70%, преработваща промишленост - 68%.

Общините при наемане на служители в администрациите спазват всички принципи за равно третиране, недискриминация на база пол, раса, етническа принадлежности и др. Длъжностните характеристики и условията на труд са еднакви при аналогични служебни позиции, като няма дискриминационни изисквания по отношение на пол, раса и/или други признаци за заемането на съответните длъжности. Изразяват ясна и категорична воля за пълно упражняване на човешките и политическите, икономическите и социалните права на жените и мъжете, равно третиране и равни възможности за постигане на социална справедливост и просперитет.

Обобщени данни от Регионална Дирекция социално подпомагане

Пазарът на труда е от ключово значение за стабилността на икономиката, обществото и цялостното развитие на страната. Обобщено - икономическата база за развитие на пазара на труда е в следствие на доброто функциониране на различните сфери ~ демография, здравеопазване, образование, пенсионна система, бизнес климат и други. За ефектен и добре развит пазар на труда е необходимо единодействие на икономическата, демографска и социална сфера.

✓ Осигуряване на Финансова подкрепа при отглеждане на деца с трайни увреждания

Цел, задача и дейности по мярка 11 - насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете при полагане на грижи, чрез подпомагане на семействата при отглеждане на децата с трайни увреждания в семейна среда и тяхното социално включване.

✓ Предоставяне на финансова подкрепа за бременни жени с ниски доходи

Цел, задача и дейност по мярка 12 - насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, чрез осигуряване на финансова подкрепа на неосигурените бременни жени с недостатъчен осигурителен стаж по реда на чл. 48а от *Кодекса на социалното осигуряване* или липса на такъв.

✓ Предоставяне на допълнителни финансови помощи при раждане на дете с трайни увреждания

Цел, задачи и дейност по мярка 13 - насърчаване на равнопоставеността на

жените и мъжете при полагане на грижи, чрез оказване на финансова подкрепа, чрез отпускане на допълнителна еднократна помощ при раждане на дете, за което до навършване на 2 - годишна възраст са установени трайни увреждания.

Изпълнение по посочените по-горе дейности - Таблица 1

№	Описание	Брой	Сума
1	ОБЩО (I+II+III+IV+V+VI+VII+VIII+IX+X+XI+XII)	62319	50137086.79
2	- реален брой подпомагани семейства по реда на ЗСПД	47296	0
3	Брой деца - общо (от т. II+III+IV+VI+VII)	80977	0
4	- реален брой деца, за които е отпусната помощ по реда на ЗСПД	72947	0
5	I. ЕП при бременност - общо - чл. 5а	1046	156900
6	- неосигурени	995	149250
7	- осигурени	51	7650
8	II. ЕП При раждане на дете - общо	6219	2490250
9	Брой деца - общо	6403	0
10	- в т.ч. деца близнаци (сбор)	290	0
11	1. ЕП при раждане - ОБЩО - чл. 6, ал.1 и ал. 7	6144	2482750
12	- за първо дете	3097	774250
13	- за второ дете	2411	1524000
14	- за трето	463	138900
15	-за четвърто и всяко следващо	225	45600
16	Брой деца (чл.6, ал.1 и ал. 7)	6328	0
17	- в т.ч. деца близнаци	288	0
18	2. Допълнителна ЕП за дете с увреждания	75	7500
19	Брой деца /чл. 6, ал. 6/	75	0
20	- в т.ч. деца близнаци	2	0
21	III. ЕП за отглеждане на близнаци - чл.6а	133	319200
22	Брой деца близнаци	266	0
23	IV. ЕП при осиновяване на дете, чл. 6б	40	10500
24	Брой деца	42	0
25	V. ЕП за непълнолетна майка, която продължава да посещава училище - чл. 7, ал. 13 от ЗСПД- бр. майки/сума	1	75
26	VI. Месечни помощи за деца по чл. 7- общо (1+2+3)	45883	29142312.01
27	- реален брой подпомагани семейства по реда на чл.7	43013	0
28	1. Месечни помощи за деца по чл. 7 пари(бр. сем.) (1.1+1.2)	45371	28993036.01
29	1.1 Месечни помощи за деца на семейства с определен пълен размер на помощта (бр. сем.)	38207	26223030.01
30	- в т.ч. за семейство с едно дете	18974	7398640.55
31	- в т.ч. за семейство с две деца	15762	14255012.75
32	- в т.ч. за семейство с три деца	2524	3270177.5
33	- в т.ч. за семейство с четири и повече деца	947	1299199.21

34	1.2 Месечни помощи за деца на семейства с определен 80% размер на помощта (бр. сем.)	7164	2770006
35	- в т.ч. за семейство с едно дете	4208	1036852
36	- в т.ч. за семейство с две деца	2839	1613192
37	- в т.ч. за семейство с три деца	112	112881
38	- в т.ч. за семейство с четири и повече деца	5	7081
39	2.Месечни помощи за деца по чл. 7 в натура чрез ваучери получени от непълнолетни майки	512	149276
47	4. Брой деца по чл. 7 общо /4.1+4.2+4.3+4.4/	71519	0
48	- реален брой деца по реда на чл.7	67643	0
49	4.1 Брой деца от семейства с определен пълен размер на помощта	61138	0
50	- в т.ч. деца, отглеждани от настойници/попечители	21	0
51	- в т.ч. деца настанени, в сем-во на близки, роднини или приемно семейство по чл.7 ал.2	371	0
52	- в т.ч. деца с един жив родител по чл. 7 ал. 9	1267	0
53	- в т.ч. деца - близнаци	2245	0
54	4.2 Брой деца от семейства с определен 80% размер на помощта	9810	0
55	4.3 Брой деца по чл. 7 в натура чрез ваучери получени от непълнолетни майки	571	0
942	5. Бр. санкционирани семейства с деца отсъствали 5 учебни часа, без уважителни причини	2877	0
943	Бр. деца отсъствали 5 учебни часа, без уважителни причини	3461	0
944	6. Бр. санкц. с-ва на деца в предучилищна възраст, отсъствали повече от 3 дни без ув.причини	374	0
945	Бр. деца в предуч. възраст отсъствали повече от 3 дни без уважителни причини	382	0
946	7.Брой издадени заповеди за отказ, поради неизпълнено условие на чл. 7, ал. 1, т. 4 от ЗСПД (чл.17 ал.3 т. 8 от ППЗСПД до 2018)	149	0
947	Бр. деца за които е отказано отпускането на месечна помощ по чл. 7 от ЗСПД във връзка с неизпълнено условие на чл. 7, ал. 1, т. 4 от ЗСПД	174	0
9948	8. Брой семейства с прекратени помощи, съгласно чл.7, ал.11 от ЗСПД,	1442	0
10948	Брой семейства с прекратени помощи, поради допуснати отсъствия повече от три дни от дете, посещаващо група за задължително предучилищно образование, и от 5 учебни часа от ученик, за които няма уважителни причини в рамките на учебната година /за предходния месец/	1417	0
10949	Общ брой деца, в т.ч.:	1650	0

10950	- настанени извън семейството по реда на чл. 26 от ЗЗД	13	0
11952	- допуснали отсъствия повече от три дни от група за задължително предучилищно образование /за предходния месец/	153	0
11953	- допуснали отсъствия повече от 5 учебни часа, за които няма уважителни причини /за предходния месец/	1463	0
12952	- детето стане родител	23	0
12953	VII. МП за отглеждане на дете - общо (1+2)	2656	1530166.26
12954	Брой деца - общо (натура + пари)	2747	0
12955	1. МП за отглеждане на дете в пари	2231	1288066.26
12956	Брой деца - общо в пари /ред 955+957+959+961+963/	2310	0
12957	- в.т. МП за отглеждане на дете до 1 г., чл.8, ал.1	2070	1215500
12958	Брой деца (чл. 8, ал. 1)	2143	0
12959	- в.т. МП за отглеждане на дете до 1 г. - самотен баща-осиновител	0	0
12960	Брой деца (чл. 8, ал. 2)	0	0
12961	- в т.ч МП за отглеждане на дете с трайни увреждания до 2 г., чл.8, ал.3	22	12000
12962	Брой деца (чл. 8, ал. 3)	22	0
12963	- в т.ч. МП за отглеждане на дете до 1 г. - осигурена майка	116	45666.26
12964	Брой деца (чл. 8, ал. 5)	117	0
12965	- в т.ч. МП за отглеждане на дете до 1 г. - приемни семейства	23	14900
12966	Брой деца (чл. 8, ал. 7)	28	0
12967	- в т.ч. МП за отглеждане на дете до 1 г. - с един жив родител	0	0
12968	Брой деца (чл. 8, ал. 9)	0	0
12969	2. МП за отглеждане на дете в натура /ваучери/	425	242100
12970	- в т.ч. от непълнолетни майки	293	185800
12971	Брой деца - в натура	437	0
12972	3. Брой издадени заповеди за отказ на основание чл.25 ал.2 т. 8 от ППЗСПД	0	0
12973	Бр. деца за които е отказано отпускането на месечна помощ по чл.8 от ЗСПД	0	0
12974	VIII. ЕП за отглеждане дете от майка (осиновителка) студентка, чл.8в - общо (1+2)	77	110880
12975	1. ЕП за отглеждане дете от майка (осиновителка) студентка, чл.8в - първо плащане	46	66240
12976	2. ЕП за отглеждане дете от майка (осиновителка) студентка, чл.8в - второ плащане	31	44640
12977	IX. Месечна помощ за дете с трайни увреждания (1+2)	2760	15653091.92

12978	- в т.ч. първоначално освидетелстване (чл. 8д, ал. 8)	296	421116.26
12979	- в т.ч. преосвидетелстване	1170	783536.5
12980	1. На родители /осиновители/	2723	15505741.92
12981	- в т.ч. на настойници/попечители	0	0
12982	Брой деца (а+б+в+г)	2870	0
12983	а) дете с определени 90 и над 90 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	725	0
12984	брой деца, включени в механизма лична помощ	26	0
13984	б) дете с определени от 70 до 89,99 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	824	0
13985	в) дете с определени от 50 до 69,99 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	1531	0
13986	г) дете без ТЕЛК (грешно променен от СР)	0	0
13987	2. На семейства с деца настанени по реда на чл.26 от ЗЗД	37	147350
13988	Брой деца (а+б+в+г)	37	0
13989	а) дете с определени 90 и над 90 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	9	0
13990	б) дете с определени от 70 до 89,99 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	8	0
13991	в) дете с определени от 50 до 69,99 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност	23	0
13992	г) дете без ТЕЛК (грешно променен от СР)	0	0
99106	X. Месечна помощ за дете без право на наследствена пенсия от починал родител (а+б+в)	145	197225
99107	а) на родители	144	196995
99108	Брой деца	193	0
99109	б) на настойници/попечители	1	230
99110	Брой деца	1	0
99111	в) на семейства на роднини и/или близки	0	0
99112	Брой деца	0	0
100093	XI. Целева помощ за безплатно пътуване на многодетни майки	82	3111.6
100094	1. Брой издадени удостоверения за безплатно пътуване на многодетни майки / за месеца/	112	0
100095	2. Брой издадени заповеди за отказ на целевата помощ за безплатно пътуване на многодетни майки	1	0
100096	XII. Еднократната помощ за ученици, записани в първи клас - общо, в т.ч.	3277	523375

110097	А. Еднократна помощ за ученици, записани в първи клас - първо плащане	2473	315375
110098	Б. Еднократна помощ за ученици, записани в първи клас - второ плащане	0	0
120097	Общ брой еднократни помощи за ученици, записани в първи клас, отпуснати в натура - бр.случай/сума	0	0
120098	1. Брой деца - общо	3355	0
120099	- в т.ч. за деца - близнаци - бр.случай/сума	68	24000
120100	- в т.ч. брой деца с един жив родител	50	0
120101	- в т.ч. брой деца, настанени в семейства по ред на чл.26 от ЗЗД	17	0
120102	- в т.ч. брой деца, отглеждани от настойници/попечители	1	0
120103	- в т.ч. брой деца с трайни увреждания	116	0

Приоритетна област 2. Намаляване разликите по пол в заплащането и доходите:

Извън общинските администрации общините отчитат, че една от причините за разликата в доходите между двата пола е, че жените са по застрашени от оставане без работа. Делът им като регистрирани безработни и на тези които получават обезщетение за безработица е по-висок отколкото при мъжете. По-високата безработица сред жените води до редица други негативни последици - повишава се рискът от изпадане в бедност на жените, поради невъзможността да си намерят работа, социална изолация и т.н., което води от своя страна до увеличаване вероятността да станат жертви на насилие, основано на пола, особено домашното такова.

Необходимо е също да се обърне внимание на устойчивата концентрация на жените на работните места на непълно работно време, при ниско заплащане и на несигурни работни места. Важно и неотложно е да се насърчава участието на жените на пазара на труда и да се обърне внимание на причините и последиците от различията в пенсиите между жените и мъжете, тъй като това е пречка не само за икономическата независимост на жените в напреднала възраст, но и по-големият риск от бедност, пред който са изправени в сравнение с мъжете.

Политиката, която провеждат някои от общините при намаляване разликите по пол и заплащането и доходите, е:

- ✓ Поддържане на висока степен на информираност, чрез непрекъснато публикуване на съответния сайт за събития, факти свързани с равнопоставеността между жените и мъжете;
- ✓ Въвеждане на допълнителни мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете в икономическите сектори и професии;
- ✓ Повишаване осведомеността за образователни и професионални възможности за обучения (по проекти и/или чрез съответните бюрата по труда/;
- ✓ Насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете на всички нива и в различните форми на образование и обучение, като се използват съществуващите инструменти и политиките за сътрудничество и финансиране.

При формиране на заплащане в общинските администрации и свързаните дейности от различен характер се основават единствено и само на трудовото законодателство на Република България - длъжностна характеристика, допустими прагове съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Заплащането на труда в рамките на Агенцията за социално подпомагане се

определя по критерии, които нямат отношение към пола на служителите. Както и същата не допуска ограничаване или дискриминация по пол за определено работно място.

В съответствие с българското законодателство в социалната сфера предоставянето на социално подпомагане – социални помощи и социални услуги се осъществява без каквато и да е дискриминация, в това число и такава, основана на пола на подпомаганите лица.

Приложените таблици са с данни извадки за област Пловдив, предоставени от териториално статистическо бюро -Юг.

Данни от изследването "Статистика на доходите и условията на живот" 2019
Относителен дял на работещи бедни (за лица във възрастова група 18-64 г.)

Заети	Общо за страната	Пловдив
Общо	9,0	6,6
Мъже .	9,7	9,2
Жени	8,2	3,4

Лица живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност по възрастови групи и пол

Възрастови групи	Пол		Общо за страната	Пловдив
18 - 59 години	общо	% от съвкупността	8,7	9,2
		брой лица в хиляди	332,8	34,7
	мъже	% от съвкупността	8,9	10,7
		брой лица в хиляди	173,7	21,5
	жени	% от съвкупността	8,5	7,5
		брой лица в хиляди	159,1	13,3
0 - 17 години	общо	% от съвкупността	11,1	8,4
		брой лица в хиляди	133,5	10,9
под 60 години	общо	% от съвкупността	9,3	9
		брой лица в хиляди	466,2	45,6
	мъже	% от съвкупността	9,4	11
		брой лица в хиляди	241,6	28,2
	жени	% от съвкупността	9,2	7
		брой лица в хиляди	224,6	17,4

Относителен дял на бедните по икономическа активност и по пол (за лица на 18 и повече години)

Област		Общо за страната	Пловдив
Икономическа активност	Пол		
Заети	общо	8,9	6,5
	мъже	9,6	8,9
	жени	8,1	3,4
Не заети	общо	37,2	39
	мъже	35,4	38,6
	жени	38,4	39,3
Безработни	общо	58,9	64,6
	мъже	65,4	63,9
	жени	51,2	65,7

Пенсионери	общо	34,3	31,8
	мъже	26,4	23,9
	жени	39,4	36,1
Други неактивни	общо	29,8	35,5
	мъже	28,7	37,2
	жени	30,4	34,8

Процент от населението, живеещо с материални лишения по възраст и пол

Възраст Пол		Общо за страната	Пловдив
Общо	общо	19,9	24,9
	мъже :	18,9	25,9
	жени ;	20,9	24,1
0-17 години	общо	18,9	24,3
18-64 години	общо	17,0	22,4
	мъже	17,6	25,1
	жени	16,4	19,5

*Бележка: материални лишения 4 от 9 показателя

Приоритетна област 3: Насърчаване равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Спазването на баланс между жените и мъжете в общините, както по отношение на упражняваните професии, така и по отношение на заеманите позиции, създава по-благоприятен климат в колектива, отговаря по-адекватно на променящите се пазари и профил на клиента/потребител, създава по-добър обществен имидж на общините, защото и мъжете и жените имат специфични психологически качества на характера и умения, които улесняват работата, прилагат различни подходи към възникналите проблеми и предлагат различни решения.

В общините на територията на област Пловдив може да се каже, че е постигнат баланса между жените и мъжете и те продължават да полагат усилия за поддържане на този резултат. Водят политика в тази посока, прилагат добри практики и целеустремено вървят към едно по-добро управление на местната власт.

На територията на област Пловдив има 18 общини и след последните последните местни избори резултатът е:

Ръководни длъжности	общо	мъже	жени
Кмет	18	15	3
Заместник кмет	42	33	9
Председател на общински съвет	18	9	7

Трябва да се отбележи, че в администрациите на общините, като заети лица

преобладават жените, а през последните години се наблюдава, че те заемат все повече ръководни постове, постигнатите резултати са по-добри. Участието на жените в управлението мобилизира техния потенциал и талант и насърчава реализацията им.

Агенцията води активен диалог с институциите, чрез които да се подобри законодателството и наредбите в областта на предприемачеството и провежда обучения по програми за изграждане на жени лидери. Целите са:

• Свързване на жените предприемачи от различни сфери на бизнеса и професионален опит.

• Създаване на нови възможности за професионално изграждане и утвърждаване на жени;

•Гарантиране на достъпа до информация за събития, свързани с женско предприемачество и бизнес развитие;

•Поддържане на създадените контакти с цел устойчиво бизнес развитие и взаимопомощ;

• Развитие на бизнес умения и утвърждаване на знания в жените предприемачи;

• Създаване условия за бизнес развитие и утвърждаване на жени;

• Намаляване на диспропорциите между жените и мъжете в бизнес среда;

Цели за равенство между жените и мъжете:

•Насърчаване на балансирано участие на мъже и жени при вземане на икономически решения;

•Създаване на наръчник с данни и анализи за балансирано вземане на решения от жените и мъжете;

• Изследване, трансфер на знания и повишаване на информираността по темата;

• Споделяне на знания, добри практики, резултати от проучвания и сравнителни анализи, чрез повишаване на осведомеността (работни срещи и конференции);

• Създаване на доброволен кодекс за поведение за равнопоставеност на жените и мъжете в ръководни органи и привличане на предприятия от участващите страни.

Резултатите показват че:

•В управителните съвети с по-балансирано участие на жените и мъжете има по-добро стратегическо изпълнение на задачите, а по-високият дял на жените в УС води до по-високи нива на производителност;

•Жените представляват важна потребителска група и има нужда гласът им да бъде чут във висшите управленски екипи;

•Подобряване на равенството между жените и мъжете е важно не само заради социалната справедливост, но също така има убедителна икономическа обосновка.

Особено в сегашните времена на икономически трудности, за фирмите и европейските икономики е от решаващо значение да повишат своята конкурентоспособност, чрез използване на пълния потенциал на наличния ресурс. Това несъмнено включва компетенциите, които както мъжете, така и жените внасят в процеса на вземане на решения.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

През 2019 г. се работи усилено по превенция на насилието с изнасяне на беседи, предназначени за деца и родители, организиране на тематични образователни спектакли, заклеймяващи насилието във всичките му форми и проявления.

Някои от общините отчитат, че е нараснал броя на подадените сигнали за насилие над деца, като за Асеновград са подадени 15, което е с три пъти повече спрямо предходната година, община Стамболийски 3, община Сопот 3. Едни от най-активнитедлъжности в общините е секретарят Местна комисия за борба срещу

противообществените прояви на малолетни и непълнолетни (МКБППМН), както и Центровете за обществена подкрепа, където в повечето случаи се оказва помощ, подкрепа както морална така и психологическа. Раздават се информационни материали, изнасят се лекции на различни теми свързани с домашното насилие, насилието, и се провеждат консултации.

В РДСП и ДСП област Пловдив се предприемат необходимите действия при подадени сигнали за насилие в това число и такива основани на пола, като в подобни случаи се предприемат действия в рамките на възможностите и компетентността на Дирекцията за защита и подкрепа на жертвите.

Съгласно нормативната база в отдел „Закрила на детето“ се регистрира всеки постъпил сигнал за дете в риск, като се извършва нужното социално проучване и се предприемат необходимите мерки на закрила при установена необходимост. В съответствие с българското законодателство и конвенцията за правата на детето, без каквато и да е дискриминация, основана на раса, цвета на кожата, пола, езика религията, политическите или други възгледи, национален, етнически или социалния произход, имущественото състояние, инвалидност, рождение или друг статут на детето или на неговите родители или законни настойници.

През 2019 г. в отдел „Закрила на детето“ са открити 137 случая на деца, жертви на насилие, като 88-те случая се отнасят до момичета. 45 от случаите се отнасят до деца, жертви на сексуално насилие, един случай на момиче, жертва на кибертормоз, 54 случая на физическо (домашно) насилие. По всички случаи са предприети необходимите мерки за закрила на децата, същите са насочени да ползват и социални услуги в общността. Уведомени са компетентните органи - РУП по места и Районните прокуратури.

ОД на МВР Пловдив представя следната информация:

- ✓ Общия брой заповеди за защита по ЗЗДН за 2019 г. за ОДМВР Пловдив е 350 броя.
- ✓ В ОДМВР Пловдив продължава изпълнението на Методически указания за действията на полицейските органи по ЗЗДН, утвърдени със Заповед 1з-717/05.04.2012 г. на министъра на МВР.
- ✓ През 2019 г. служители от областната дирекция взеха участие в съвместно обучение на медицински специалисти за прилагане на ЗЗДН, организирано от фондация „Джендър алтернативи“ - на 27.06.2019 г. в гр.Пловдив.
- ✓ Като мярка в борбата с насилието и защита на жертвите, в ОДМВР Пловдив през четвъртото тримесечие на 2019 г. са разпространени информационни брошури за домашното насилие в малките населени места на територията на областната дирекция при посещението им по график от служители на МВР.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

В рамките на възможностите и компетентността си Агенцията за социално подпомагане работи в посока преодоляване на действащите стереотипи по пол в рамките на социалната практика.

Един от стереотипите е този на самотната майка, като същият предполага, че само майките могат да бъдат изоставени и сами да отглеждат децата си. Макар и все още единични, все по-често се срещат случаи на самотни бащи, които сами отглеждат децата си, тъй като майката е изоставила децата си, същата пребивава в чужбина или страната, без да е известно местонахождението й, не е променила постоянния и настоящия си адрес в НДБ Население, не може да бъде открита. Това затруднява гарантирането на социалните права на самотния баща, независимо че съгласно

Семейния кодекс носител на родителските права и задължения по отношения на ненавършили пълнолетие деца е всеки родител, като родителите имат равни права и задължения, независимо дали са в брак. В тези случаи Агенцията за социално подпомагане оказва необходимата помощ и подкрепа в рамките на възможностите си, като съдейства и за осигуряване на правна помощ чрез Национално бюро за правна помощ.

В РДСП и ДСП област Пловдив по отношение равнопоставеността на жените и мъжете и недискриминацията по признак "пол" и уреждане се обединяват действията на всички служители за нормално отношение и работа в ежедневието. Насърчава се равенството между жените и мъжете в процеса на взимане на решения.

ОБЛАСТ РАЗГРАД

С оглед изготвянето на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2019 г., **Областна администрация Разград** предоставя следната информация и статистически данни за област Разград:

Обща характеристика, демографска картина и тенденции на Област Разград

Област Разград (район от ниво 3-NUTS 3) е разположена в североизточната част на България, заема 2,38% от територията на страната (2 639 кв.км.) и 17,62% от територията на Северен централен район. Тя граничи с областите Русе, Шумен, Търговище и Силистра. Областите Разград, Велико Търново, Русе, Габрово и Силистра формират Северен централен район (район от ниво 2/NUTS 2), който съответно е част от район от ниво NUTS 1 – Северна и Югоизточна България. В границите й влизат 7 общини: Разград, Исперих, Кубрат, Завет, Лозница, Самуил и Цар Калоян, и 104 населени места, от които 6 града и 98 села.

НАСЕЛЕНИЕ НА ОБЛАСТ РАЗГРАД КЪМ 31.12.2019 г.

Разград	**52 159**	**24 863**	**27 296**
Завет	**2 638**	**1 299**	**1 339**
Исперих	**7 928**	**3 859**	**4 069**
Кубрат	**6 259**	**3 013**	**3 246**
Лозница	**2 008**	**972**	**1 036**
Разград	**30 173**	**14 194**	**15 979**
Цар Калоян	**3 153**	**1 526**	**1 627**

Прогноза за населението в област Разград (при хипотеза за конвергентност).

Област	**Години**											
	2015	**2020**	**2025**	**2030**	**2035**	**2040**	**2045**	**2050**	**2055**	**2060**	**2065**	**2070**
Разград	117 323	109 730	102 309	95 039	88 005	81 380	75 148	69 285	63 773	58 606	53 859	49 574

Източник: НСИ

През 2019 г. икономически активните лица в област Разград на възраст 15–64 навършени години са 49.4 хиляди. В сравнение с 2018 г. общият коефициент на икономическа активност (15–64 навършени години) се увеличава с 5.3 процентни пункта и достига 68.5%, като при жените увеличението е с 4.2 процентни пункта, а при мъжете – с 6.4 процентни пункта.

Общият брой на заетите лица е 46.0 хил., или 47.7% от населението на 15 и повече навършени години в област Разград.

Заетите лица на възраст 15–64 навършени години са 44.6 хил. Спрямо 2018 г. броят им в областта нараства с 8.0%. Общият коефициент на заетост на населението на 15–64 навършени години в област Разград през 2019 г. е 61.8%. Коефициентът на заетост при мъжете (15–64 навършени години) е 67.8% и бележи увеличение спрямо 2018 г. с 6.8 процентни пункта. При жените в същата възрастова група коефициентът на заетост е 55.6% и спрямо 2018 г. се увеличава с 4.5 процентни пункта.

По стойност на общия коефициент на заетост (15–64 навършени години) за 2019 г. област Разград се нарежда на 23-то място сред областите в страната.

През 2019 г. от всички заети лица в област Разград 23.7% са с висше образование, 56.3% със средно образование и 20% с основно и по-ниско.

При висшистите коефициентът на заетост през 2019 г. е 72.2%, като спрямо 2018 г. бележи намаление с 2.5 процентни пункта. Коефициентът на заетост на лицата със средно образование се увеличава в сравнение с 2018 г. с 5.1 процентен пункт и достига 60.0%, а този на лицата с основно и по-ниско образование се увеличава с 1 процентен пункт в сравнение с 2018 г. и достига 24%.

Безработните лица на възраст 15–64 навършени години в област Разград през 2019 г. са 4.8 хил., като в сравнение с 2018 г. броят им намалява с 0.4 хиляди. През 2019 г. коефициентът на безработица за населението на 15–64 навършени години в област Разград намалява с 1.3 процентни пункта в сравнение с 2018 г. и достига 9.8%, при средно за страната 4.3%.

През 2019 г. в област Разград икономически неактивните лица на възраст 15–64 навършени години са 22.7 хил., от които 9 хил. са мъже и 13.7 хил. жени. Коефициентът на икономическа неактивност за същата възрастова група е 31.5% – съответно 24.5% за мъжете и 38.8% за жените. Спрямо 2018 г. общият коефициент на икономическа неактивност намалява с 5.3 процентни пункта, като при мъжете намалението е с 6.4 процентни пункта, а при жените – с 4.1 процентни пункта.

Област Възраст	Общо			В градовете			В селата		
	всичко	Мъже	жени	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени
Общо за страната	7 050 034	3 422 409	3 627 625	5 181 755	2 494 068	2 687 687	1 868 279	928 341	939 938
Разград	113 714	55 437	58 277	53 691	25 624	28 067	60 023	29 813	30 210
0	889	449	440	400	202	198	489	247	242
1 – 4	3 924	1 996	1 928	1 803	926	877	2 121	1 070	1 051
5 – 9	5 415	2 797	2 618	2 551	1 285	1 266	2 864	1 512	1 352
10 – 14	5 369	2 759	2 610	2 542	1 310	1 232	2 827	1 449	1 378
15 – 19	5 535	2 855	2 680	2 511	1 270	1 241	3 024	1 585	1 439
20 – 24	5 278	2 737	2 541	2 290	1 158	1 132	2 988	1 579	1 409
25 – 29	6 203	3 166	3 037	2 786	1 366	1 420	3 417	1 800	1 617
30 – 34	6 685	3 495	3 190	3 180	1 633	1 547	3 505	1 862	1 643
35 - 39	7 346	3 788	3 558	3 585	1 830	1 755	3 761	1 958	1 803
40 - 44	8 484	4 395	4 089	4 173	2 111	2 062	4 311	2 284	2 027
45 - 49	9 116	4 728	4 388	4 555	2 280	2 275	4 561	2 448	2 113
50 - 54	8 500	4 416	4 084	4 204	2 102	2 102	4 296	2 314	1 982
55 - 59	8 434	4 125	4 309	4 215	1 962	2 253	4 219	2 163	2 056
60 - 64	8 500	4 035	4 465	4 187	1 951	2 236	4 313	2 084	2 229
65 - 69	8 241	3 699	4 542	3 700	1 659	2 041	4 541	2 040	2 501
70 - 74	6 752	2 663	4 089	3 037	1 170	1 867	3 715	1 493	2 222
75 - 79	4 568	1 739	2 829	1 934	721	1 213	2 634	1 018	1 616
80 - 84	2 875	1 084	1 791	1 298	461	837	1 577	623	954
85 - 89	1 228	391	837	579	168	411	649	223	426
90 - 94	328	112	216	145	56	89	183	56	127
95 - 99	39	8	31	14	3	11	25	5	20
100 +	5	-	5	2	-	2	3	-	3

Източник: НСИ

Информация на Областна администрация Разград

Основен приоритет в работата на Областна администрация Разград, който е във връзка със стратегическата цел за открито и отговорно управление от Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г., е тя да е винаги съобразена с всички нужди на гражданите и да е максимално ефективна при провеждането на планираните политики. Тя трябва да има целенасочено отношение към разрешаване на проблемите на хората в областта, да има открито управление, да е диалогична и комуникативна към всички институции, да бъде една добре функционираща институция в услуга на бизнеса и на гражданите.

С оглед ежегодното отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България, **Областна администрация Разград** предоставя следната информация по приоритетни области:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост.

В Областна администрация Разград работят общо: 33 души. Съотношението на работещите жени и мъже в Областна администрация Разград е както следва: 18 жени и 15 мъже.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

В Областна администрация Разград възнаграждението на мъжете надвишава възнаграждението на жените.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

По отношение на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения в Областна администрация Разград се наблюдава тенденция на делегиране на повече правомощия за вземане на решения от мъже. Съотношението на ръководни длъжности в администрацията е 3 към 1.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите.

Борбата с насилието, основано на пола и защитата, и подпомагането на жертвите ще продължат да бъдат приоритет в работата на Областния управител на Област Разград. За премахването му са необходими по-големи усилия от всички институции и неправителствени организации, за да се гарантира по-добра подкрепа за жертвите и достъпа им до правосъдие.

Областен съвет по превенция на домашното насилие в област Разград

Областният съвет за превенция на домашното насилие в област Разград (ОСПДН) е учреден по инициатива на СНЦ „Център за съзидателно правосъдие“ през 2016 г. и представлява иновативен модел за междуинституционално партньорство по превенция на домашното насилие и прилагане на ЗЗДН, който може да бъде мултиплициран като добра практика и в други области в България.

Разград е първият град в България с изграден междуинституционален механизъм за прилагане на Закона за защита от домашното насилие и активна работа за превенция на социалния феномен. Оказва се юридическа помощ и психологическа подкрепа на пострадали от домашно насилие и се организират консултативни срещи за преосмисляне и преодоляване на проблемното поведение на извършители.

В Консултативния център, управляван от Центъра за съзидателно правосъдие в Разград, подкрепа на жертви и извършители на домашно насилие оказват юристи, психолози и социални консултанти. Най-отчетливия резултат за последните четири години е повишената информираност на обществото и подобрена координация между институциите, в резултат на партньорството между администрацията и неправителствения сектор. Изграден е работещ механизъм за участие на всички институции за разрешаване на всяка ситуация с домашно насилие, което отчитаме за важен елемент от съвместната работа. Всички ангажирани по темата професионалисти, експерти и специалисти имат сериозен принос през последните години домашното насилие в Лудогорието да стане една от важните обществени теми, които добиват все по-сериозна тежест. За последните няколко години е подобрен процесът на партньорство по проблема „домашно насилие” между компетентните институциите, чрез укрепване на сътрудничеството, обмен на информация, професионален опит, добри практики, в рамките на Областния съвет за превенция на домашното насилие в област Разград (2016-2018 г.). Ние отчитаме за наш общ успех през 2018 г. подготовка на анализ, който представя тенденциите в работата на компетентните органи, техните нагласи и възприятия относно прилагането на ЗЗДН през последните четири години (2015-2018 г.). В резултат на подобрената комуникация и партньорство между институциите се наблюдава устойчива тенденция за увеличаване на регистрираните сигнали и повишаване обхвата на пострадалите от домашно насилие в програми за възстановяване, като паралелно се засилва ролята на правораздавателната система (съд

и прокуратура). За целия период се наблюдават най-високи стойности през годината на създаване на Областния съвет за превенция на домашното насилие в Разград (2016 г.).

В резултат на седем години усилена работа и партньорство, прилагането на Местният механизъм (2011 г.) е оценено много високо от експертите, в контекста на дейностите на институциите. Седем от десет запитани експерти дават положителна оценка и смятат, че механизъм се прилага успешно и много добре. Повече от две пети оценяват прилагането на механизма за успешно и близо една трета смятат прилагането за много добро. Отбелязва се ключовата роля на полицейските служители, съдиите, прокурорите и социалните работници, като основен гарант за ефективно приложение на ЗЗДН. През 2019 г. се засилва ролята на образователните специалисти и представителите на юридическата гилдия. Специалистите по здравни грижи продължават да бъдат важен ресурс в процеса на превенция на домашното насилие. Важно значение за успешното противодействие на домашно насилие имат усилията от страна на прокуратурата, чрез използване на средствата на наказателното право.

Налице е сериозна съвместна работа по превенция на домашното насилие в област Разград и обмен на информация между компетентните институции, седем години след подписване на Механизма за сътрудничество по ЗЗДН. Повече от половината експерти оценяват интензивен обмен и мотивация за сътрудничество, като две пети смятат, че е съществува непостоянен обмен, но с очакване за сътрудничество. Експертите не констатират трудности и пречки в обмена на информация с други институции. Те също не отбелязват затруднен обмен на информация, нежелание или съпротива към сътрудничество. Взаимната информираност за конкретните ангажименти на участващите институции в Местния механизъм в Разград. Половината от запитаните експерти посочват, че познават ангажиментите на другите институции по Механизма, като над две пети ги познават отчасти. Експертите оценяват положително активността на институциите по прилагане на ЗЗДН в област Разград, в рамките на местен механизъм.

Институциите надхвърлят със своята работа ангажиментите по Механизма за прилагане на закона в Лудогорието, смятат експертите. Една трета от институциите имат разработени процедури за прилагане на законодателството за домашно насилие, съобразени с Местния механизъм. В половината от всички участващи органи се прилагат процедури, които улесняват прилагането на специалния ЗЗДН.

В Областна администрация Разград е разработена ***Стратегия за развитие на човешките ресурси,*** която е най-важният документ на стратегическия мениджмънт - един от най-сложните за разработване, защото развитието на човешките ресурси има множество измерения, критерии и проявления, както и Анализ на състоянието на човешките ресурси в (ОА) Разград.

Стратегията за развитие на човешките ресурси е стратегически документ за модернизация на Областна администрация - Разград за периода 2013-2020 г. Тя е разработена в съответствие с европейската и националната политика за подобряване на институционалния и административния капацитет на държавната администрация и е средство за изграждане на професионална и надеждна държавна служба.

Стратегията за развитие на човешките ресурси в Областна администрация Разград е ориентирана към:

- Ефективно преструктуриране на администрацията;
- Качествен подбор на човешките ресурси;
- Обучение и професионално развитие на персонала;
- Оптимално разпределение и преразпределение на служебните задачи;

- Оптимизиране на условията за работа и на системата за оценяване и възнаграждение на персонала.

В настоящата Стратегия развитието на човешките ресурси се разглежда като стратегически и последователен подход на целенасочено въздействие върху работещите в Областна администрация – Разград, с цел повишаване ефективността от работата на човешките ресурси за постигане на поставените пред областната администрация цели и по-голяма удовлетвореност на гражданите и бизнеса от административното обслужване. Стратегията за развитие на човешките ресурси се основава на разбирането, че хората са ключов фактор за конкурентно предимство на всяка една организация. Изграждането на взаимоотношения, които се базират на ценности като честност, справедливост и доверие е елемент от новата управленска култура на държавната администрация, насочена към отделната личност, към екипната работа и към изпълнение на задачите.

Стратегията е разработена с разбирането за спецификата на развитието на човешките ресурси, основана на визия за хората, работещи в областната администрация, като:

- социален капитал, с възможности за развитие;
- отделни личности със своя индивидуалност, знания, опит, ниво на компетентност, потребности, интереси, мотивация;
- индивидуални възприятия по отношение на заемана позиция, влаган труд, работна среда и механизми на управление.

Основни **ценности** на развитието на човешките ресурси в Областна администрация – Разград, са:

- Професионализъм;
- Почтеност и отговорност;
- Запазване и развитие на служителите;
- Предвидимост;
- Етичност и коректност;
- Работа в екип;
- Взаимно уважение;
- Новаторство и инициативност;
- Проактивност;
- Мотивиран и надежден човешки потенциал, способен да отговори на нарастващите изисквания и потребности на обществото

Основни принципи на развитието на човешките ресурси в Областна администрация – Разград, са:

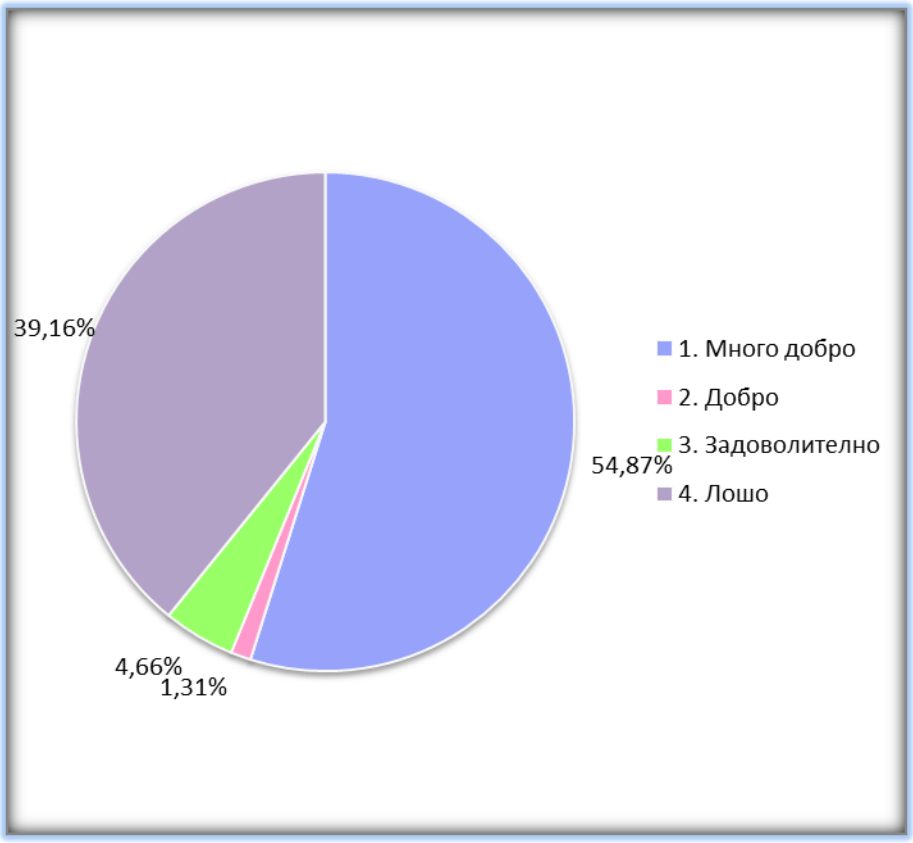
- **Приемственост** – да не се допуска прекъсване на действието на стратегията за развитие на персонала при смяна на правителствата, по политически или други причини;
- **Равнопоставеност** - да няма изключени или привилегировани служители при осъществяване на стратегията;
- **Ефективност** – постигане на оптимални резултати с минимални разходи;
- **Ефикасност** – адекватност на поставените цели, приоритети, планирани мерки и очаквани резултати с реалните потребности;
- **Прозрачност и контрол** на изпълнението;
- **Устойчивост на резултатите** – осигуряване на трайно и дългосрочно въздействие на постигнатите резултати;
- **Кохерентност** – осигуряване на координираност, взаимна обвързаност и синергизъм на ефектите от отделните приоритети, цели и мерки на стратегията;

- **Обществен и политически консенсус** за изпълнение на стратегията за развитие на човешките ресурси.

Областна администрация Разград се ръководи при осъществяване на своята дейност от принципите на законност, откритост, достъпност, самостоятелност, отговорност, координация, гарантиране интересите на населението и администрацията, както и от 12-те принципа за добро управление съгласно Стратегията за иновации и добро управление на местно ниво на Съвета на Европа.

Водени от желанието да предоставят възможно най-доброто обслужване на клиентите и да печелят тяхното доверие, реализират редица действия за прилагане на иновации и европейски стандарти в обслужването.

Два са начините за събиране на информация за удовлетвореността на клиентите на Областна администрация Разград – попълване на анкетни карти, които са на разположение на всички на гишето и on-line анкета на тема "Оценка на качеството на административното обслужване", която е на интернет страницата на администрацията.



Анализ за удовлетвореността на потребителите на административни услуги в Областна администрация Разград през 2019 година

1. Ползвали ли сте досега услугите на нашата администрация?
2. Лесно ли намерихте информация за интересуващата ви административна услуга?
4. Необходимата информация достъпна ли е ?
5. Представената ви информация в писмена форма изчерпателна ли е ?
6. Спазват ли се законовите срокове за извършване на заявената от Вас административна услуга?

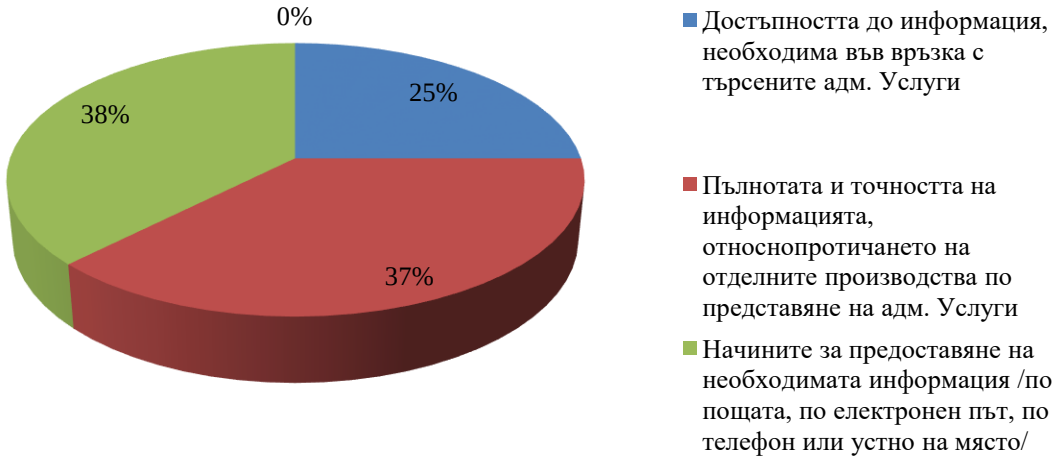
7. Удовлетворява ли ви работното време на Областна администрация Разград?

9. Достатъчни ли са знанията и уменията на служителя във връзка с административните услуги, които предоставя администрацията?

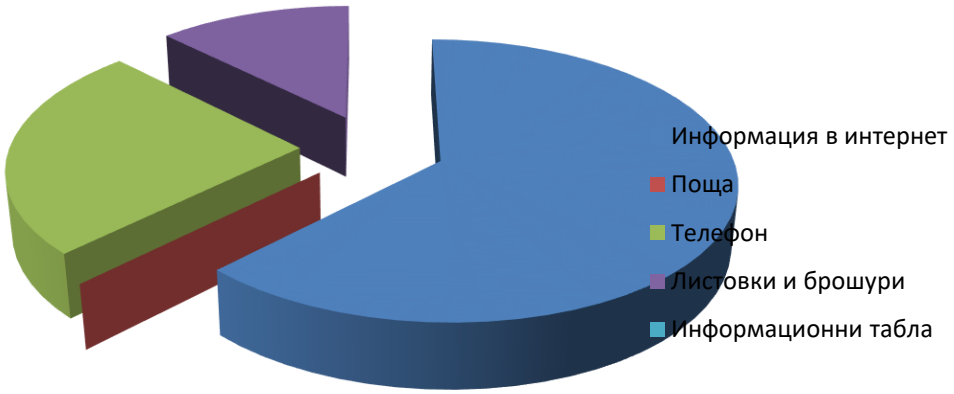
10. Добро ли е отношението на служителите към Вас в процеса на административно обслужване?

11. Имате ли случай на корупция в качеството ви на потребител на административни услуги?

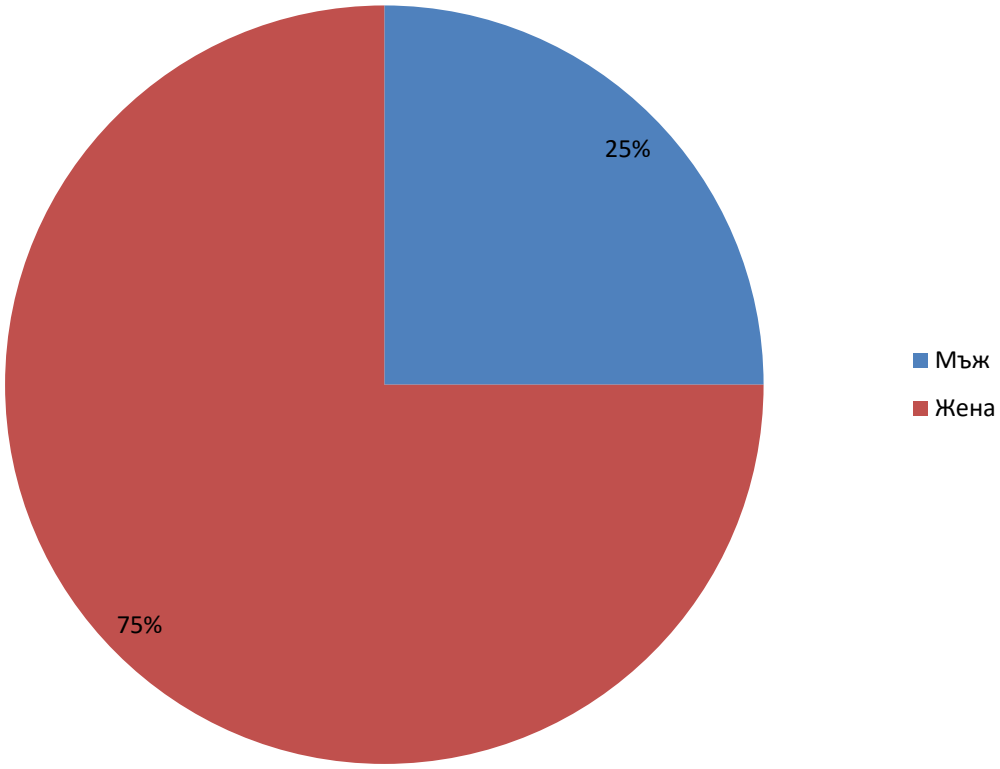
8. Коя от формите на адм. обслужване в ОА Разград, се нуждае от подобрение?



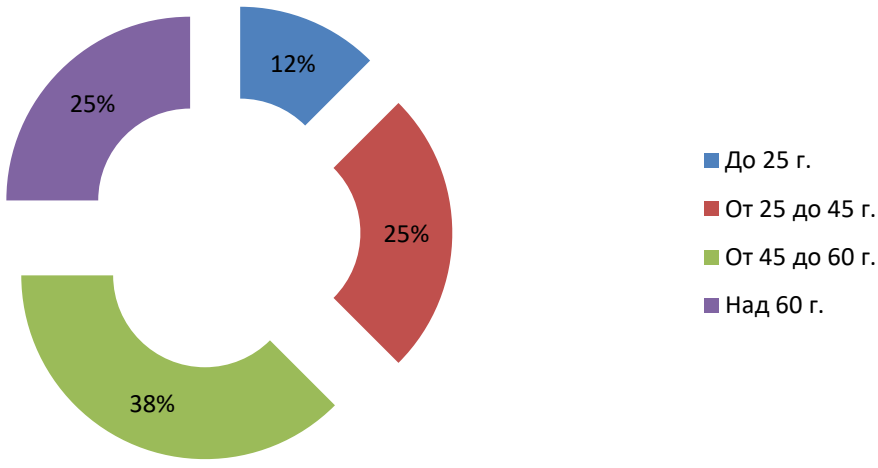
11. Кои от методите относно услугите на ОА Разград са най-подходящи с Вас?



14. Пол на потребителя



15. Възраст на потребителя



Информацията е изготвена на базата на всички попълнени анкетни карти през 2019 година предоставени на клиентите на „Едно гише“.

Областна администрация Разград представя и получена информация и статистически данни от НСИ – Разград, ТД на НАП Варна, офис за обслужване Разград, РУО – Разград и ОД „Земеделие“- Разград, както следва:

РУО - Разград

По приоритетна област 1: *Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост*

При назначаването на кадри в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Разград през 2019 г. не се забелязва от страна на директорите на образователните институции прилагане на дискриминация по признак пол. Индикаторите за наблюдаваната равнопоставеност на двата пола в заетостта са равното заплащане за равностоен труд, достъпът до обучение, кариерно развитие, повишение и израстване в кариерата.

По приоритетна област 2: *Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите*

В системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Разград няма разлика в заплащането и доходите, която да се основава по признак пол.

По приоритетна област 3: *Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения*

При изпълнението на основните функции за съответната длъжност в РУО-Разград, както и при изпълнението по Националните програми, които са от компетентността на Министерство на образованието и науката, респективно на РУО-Разград през 2019 г., е спазен принципът за равнопоставеност на жените и мъжете.

По приоритетна област 4: *Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите*

РУО-Разград като териториална администрация за управление и контрол на системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Разград, която се представлява от началника, който е и член на Областния съвет за превенция на домашното насилие в област Разград, работи и си взаимодейства изключително ефективно с изпълнителния директор на Центъра за съзидателно правосъдие (ЦСП) в град Разград. Като пример е участието и координиращата роля на РУО-Разград между общините на територията на област Разград по изпълнението на Кампания „Да заключим домашното насилие!“, започната от ЦСП в град Разград в изпълнение на Годишния план за 2019 г. и Насоки за действие по превенция на домашното насилие в област Разград.

Въпросите за превенция и борба с домашното насилие и насилието, основано на пола присъстват в учебните занятия на образователните институции като един от най-важните аспекти на съществуващата неравнопоставеност между мъжете и жените.

Училищата на територията на област Разград също прилагат политика на гарантиране на правото на равнопоставеност между жените и мъжете, като приемат спорта за основен инструмент за реализирането на една от приоритетните области в изпълнение на политиката за равнопоставеността на жените и мъжете. Доказано е, че чрез спорта могат да се овладеят насилието и престъпността, базирани на противопоставянето мъже-жени както в училището, така и извън него. Ангажирането чрез спорт на въображението, способностите и интересите на децата, учениците и подрастващите, съдейства за тяхното физическо, интелектуално и личностно развитие и за утвърждаване на положителна ценностна система, която включва и темата за равнопоставеността на жените и мъжете. Доказано е също, че участието в качествено физическо възпитание и спорт намалява възможностите младите хора да имат рисково поведение в бъдеще, да са жертва на насилие или да го проявяват под различни форми. Практиката в училищата показва, че спортът и трайната физическа активност са обективна необходимост за осмисляне на времето на учащите, за развитие на ума, интересите им и за превенция на негативните явления като престъпност, насилие, основани на противопоставянето на жените и мъжете още в най-ранна ученическа възраст, употреба на наркотици и алкохол.

По приоритетна област 5: *Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот*

С цел постигане на равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на предучилищното и училищното образование, като орган по назначаване, през 2019 г. началникът на РУО-Разград е актуализирал длъжностните характеристики на директорите на училища, като е вменено като основно задължение на същите предприемането на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал или от учащ се, съгласно чл.29, ал.2 от Закона за защита от дискриминация.

Областна дирекция „Земеделие‘‘ – Разград

Като структура от Министерството на земеделието, храните и горите, Областна дирекция „Земеделие‘‘ – Разград, ежегодно провежда кампании в общинските служби по земеделие, публикува на интернет страницата новостите във връзка с тях и извършва консултации на място с гражданите, заети в сектора на земеделието. Посочените кампании имат за цел да информират населението по мерките и схемите за кандидатстване по кампаниите за директни плащания. Осигуряването на информационната обезпеченост, експертна помощ и обучение за повишаване на капацитета на настоящите и потенциални бенефициенти (жени и мъже) е цел на Програмата за развитие на селските райони /ПСР/ 2014-2020 г. Посочената програма е

насочена в постигането на равнопоставеност на жените и мъжете в областта на селското стопанство.

За периода от 01.09.2019 г. до 31.12.2019 г. беше извършено пробно статистическо изследване и преброяване на земеделските стопанства в следните населени места: с. Черковна, общ. Разград, обл. Разград; с. Конево, общ. Исперих, обл. Разград; с. Манастирско, общ. Лозница, обл. Разград, както и на част от стопанствата в гр. Разград (7% от стопанствата). Въз основа на него беше установено, че за посочените населени места, в селското стопанство са заети: 7% - от 20 до 30-годишна възраст; 27% - от 30 до 40–годишна възраст; 39% – от 50 до 60-годишна възраст; над 60-годишна възраст - 27%. Процентовото отношение на жените и мъжете въз основа на пробното преброяване е 22% на 78%.

Последното изчерпателно преброяване беше през 2010 г. Въз основа на данните от него в земеделските стопанства в региона са работили 20 101 души (без сезонните работници), като обемът на вложения от тях труд е 11 180 годишни работни единици (ГРЕ). Като семейна работна ръка участват 17 069 лица или 85% от заетите в земеделието в областта. Несемейна работна ръка (наети лица) са 3 032, които формират 15% от заетите и са отработили общо 2916 ГРЕ. Сезонните работници са отработили 101.8 хиляди човекодни, което представлява 439 ГРЕ. От данните във връзка с преброяването от 2010 г. жените са 40% от заетите, а мъжете – 60%. Пенсионерите над 64-годишна възраст, които влагат труд в земеделските стопанства, са 18% от заетите, а работещите до 34 години са 12%. От 9 301 управители на стопанствата (в това число и физическите лица) 81% са мъже, а 19% са жени. Те са отработили общо 4 866 ГРЕ като до 34-годишна възраст са 8% от тях, а над 64-годишна възраст са 25%.

ТП на НОИ – Разград

Осъществяването на дейността в ТП на НОИ - Разград се основава изцяло на нормативни актове. Българското законодателство, както и Регламент (ЕО) №883/2004 и Регламент (ЕО) №987/2009 гарантират пълна равнопоставеност на жените и мъжете, третирайки ги еднакво във всички сфери на обществения живот.

При изпълнение на служебните си задължения всички служители от териториалното поделение и филиалите в Кубрат и Исперих спазват разписаните правила в Кодекса за поведение на служителите в НОИ, съгласно които служителят изпълнява задълженията си безпристрастно и непредубедено, като създава условия за равнопоставеност на разглежданите случаи и лица и прави всичко възможно, за да бъде обслужването достъпно за всеки.

Спецификата и функционалната характеристика на административните звена не предполагат разграничаване на лицата по пол. Относно организацията, разпределянето на задачите и взаимоотношенията в работните екипи не се допуска и не се наблюдава нарушаване принципа на равнопоставеност между мъже и жени.

При изплащането на краткосрочни плащания и осъществяването на контрола по разходите на Държавното обществено осигуряване се прилагат нормативни актове, указания и вътрешни правила еднакви за всички ползватели на административни услуги.

Нормативната уредба в Кодекса за социално осигуряване в частта, относно обезщетенията за майчинство поставя в равнопоставено положение жената и мъжа във връзка с възможността за ползване на отпуск, съответно за получаване на обезщетение за бременност и раждане (чл. 50, ал. 6 и ал.7), за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (чл. 53, ал. 2) и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст (чл. 53в).

Съгласно разпоредбата на чл. 50, ал. 6 от Кодекса за социално осигуряване осигуреният за общо заболяване и майчинство баща, има право на парично

обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 дни през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда, когато отговаря на условията по чл. 48а. Разпоредбата на чл. 50, ал. 7 дава право на бащата на парично обезщетение при раждане на дете в размера, определен по реда на чл. 49, след навършване на 6-месечна възраст на детето за остатъка до 410 дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 10 и 12 от Кодекса на труда, ако отговаря на условията по чл. 48а.

Бащата (осиновителя) има право да ползва допълнителния платен отпуск за отглеждането на детето вместо майката (осиновителката), съответно и да му се изплаща месечно парично обезщетение в размер, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, това негово право е правно регламентирано в чл. 53, ал. 2 от Кодекса за социално осигуряване.

При осиновяване на дете до 5-годишна възраст законодателя дава възможност обезщетението по чл. 53в, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване да се изплаща на осиновителката или на осиновителя. Алинея втора на същата разпоредба дава право на осиновителя да се изплаща парично обезщетение при осиновяване на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 дни през време на отпуска по чл. 164б, ал. 8 от Кодекса на труда.

Националният осигурителен институт като първостепенен разпоредител с бюджетни средства и юридическо лице управляващо държавното обществено осигуряване, предоставя чрез своите териториални поделения на правоимащите обезщетения, помощи и пенсии.

Отпускане и съответно изплащане на обезщетенията, помощите и пенсиите, както и определянето на размера им се извършва от длъжностите лица в териториалните поделения, без оглед на пола на заявителя, стриктно спазвайки действащото законодателство.

Съгласно чл. 53 от Кодекса за социално осигуряване размера на обезщетението за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се определя със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване и е еднакъв за всички правоимащи лица независимо от пола им.

Видно от данните стойностите отчитащи парични обезщетения за безработица и временна неработоспособност поради общо заболяване за 2019 г. в регион Разград при мъжете и жените нямат голямо отклонение. За паричните обезщетения за бременност и раждане и отглеждане на дете е напълно нормално и логично да се наблюдава разлика.

НОИ предоставя достатъчен обем статистически данни, свързани с размер, видове и разпределение на видовете пенсии между двата пола.

Законодателят е предвидил изравняване на пенсионната възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в условията на трета категория, като през 2037 г. и жените и мъжете ще придобиват право на пенсия при навършване на 65 години – чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване.

В ежедневната си работа служителите от ТП на НОИ, работещи пряко с граждани, осъществяват задълженията си като спазват всички принципи за равнопоставеност – както по пол, така и по възраст, така и по етнос.

РЗИ – Разград

Информация по приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Ежемесечно са изготвени справки за Министерство на здравеопазването, за наличието на общо 21 деца, жертви на насилие или в риск от насилие, и за 1 новородено дете, припознато от лице с чуждо или двойно гражданство.

Във връзка с повишаване на възможността за предотвратяване на насилие и гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите, писмено са уведомени общопрактикуващите лекари на 21 деца, за които е получена информация от РДСП – Разград, че са жертва на насилие или в риск от насилие, за повишено внимание при медицинското им обслужване.

След постъпил сигнал от общопрактикуващ лекар, писмено е уведомена Дирекция „Социално подпомагане“, за настъпила бременност при непълнолетно момиче.

През 2019 г., при изпълнение на функциите си, Областна администрация е съблюдавала и спазвала мерките и приоритетите на правителството при реализирането на секторните политики в различните области и сфери на работа, и е осъществявала своята дейност в условията на строга финансова дисциплина и максимална прозрачност.

И през настоящата 2020 г. Областна администрация Разград ще осъществява дейност като модерна и прозрачна администрация, която посреща високите очаквания на гражданите и бизнеса за качествени и достъпни обществени услуги, осигурени от компетентни служители, мотивирани за високи постижения.

ОБЛАСТ РУСЕ

Област Русе предоставя обобщена информация по приоритетни области:

По приоритетна област 1: *Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост:*

От данните, предоставени от Териториално статистическо бюро – Север, е видно че за 2019 г. броят на наетите лица, разпределени по пол, е почти с еднакви стойности с малък превес на жените. Голяма е разликата по отношение на самонаетите лица, като повече от два пъти са мъжете в сравнение с жените.

По икономически сектори съществена разлика се забелязва в заетите в индустрията, където преобладаващо работят мъже. По-малка е разликата в селското, ловното, горското и рибното стопанство. В услугите има почти незначителна разлика в полза на жените.

По класове професии съществени разлики се наблюдават при помощния административен персонал и персонал, зает с услуги за населението, където жените са два пъти повече и при квалифицираните работници, машинни оператори и монтажници, където разликата е почти три пъти повече в полза на мъжете.

От данните за регистрираните безработни става ясно, че мъжете по-често остават без работа в сравнение с жените.

Жените по-често от мъжете завършват висше образование, респективно – повечето от лицата със средно и по-ниско образование са мъже.

За подпомагане изпълнението на този приоритет е предвидено реализирането на следните мерки:

- Схема „Родители в заетост“, като мярката е насочена към осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния с личния живот на родители на деца до 12-годишна възраст. По тази схема през 2019 г. са сключени 49 договора между детегледачи и родители, като към 31.12.2019 г. 39 от тях са прекратени по различни причини. Приетите заявления на родители от област Русе са 36;
- Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица – самотни родители/осиновители и/или майки/осиновителки с деца до 5-годишна

възраст. През 2019 г. по мярката са разкрити 7 работни места. На работа са постъпили 7 майки на деца до 5-годишна възраст, като 1 от тях е самотен родител. Средномесечно са работили 5 майки, в т.ч. и по договори, сключени през 2018 г.;

- Развитие на уменията на безработните жени чрез включване в професионално обучение. През 2019 г. в обучения за професионална квалификация са включени 262 жени, като от тях 243 по проекти на социалните партньори и 19 в клоновете на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“;

- 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 на повече от 50 км. от населеното място по настоящ адрес. 9 лица са получили средства по мярката, като 3 от тях са сключили договори през 2019 г., когато са започнали работа в област Русе. Получаваните суми по 200 лв. ежемесечно са за направени разходи за наем на жилище.

По данни на Община Борово регистрираните безработни към 30.01.2020 г. са 371, от които 226 са жени. Това разпределение се запазва традиционно в последните няколко години.

Община Бяла отчита изпълнението на този приоритет чрез предоставяне на информация за наетите лични асистенти и домашни помощници, както и осигуряването на финансова помощ за отглеждане на деца с увреждания.

В Община – Ветово са наети родители – майки на деца до 5-годишна възраст с цел развитието на уменията на жените чрез професионално обучение. Отпуски за отглеждане на дете на бащи не са начислявани, поради незаинтересованост от страна на родителите. Майки, които са в отпуск при бременност и раждане не са се връщали по-рано на работа. Към края на 2019 г. в Община Ветово има назначени 55 жени и 35 мъже. Осигурен е равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна среда. По програми и проекти са назначени 41 жени и 12 мъже. Хората с увреждания, назначени в Община Ветово са както следва: 31 жени и 19 мъже.

По приоритетна област 2: *Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите:*

Заплащането на труда в един и същ сектор се запазва по-високо при мъжете, от колкото при жените. В някои сектори като например преработващата промишленост, производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, създаването и разпространението на информация и творчески продукти, и далекосъобщенията, професионалните дейности и научните изследвания, хуманното здравеопазване и социалната работа разликите са съществени. По-добре платени са жените, в сравнение с мъжете, в административните и спомагателните дейности, културата, спорта и развлеченията, строителството.

В утвърдената от Общински съвет – Борово структура на Община Борово и действащото към нея разписание на длъжностите и поименно щатно разписание, няма диференциация на заплащането по признак пол.

Община Ветово заявява, че полага усилия за повишаване информираността за равнището на заплащане на мъжете и жените по икономически дейности и квалификационни групи професии. Разликите в заплащането на мъжете и жените е сведено до минимум в зависимост от тяхната квалификация, заемана длъжност и др.

По приоритетна област 3: *Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения:*

В Община Борово се наблюдава тенденция за делегиране на повече правомощия

за вземането на решения на жени. При подбора на служители и тяхното кариерно развитие се спазва принципа за равно третиране по признак пол. По-голямата част от служителите на ръководни длъжности са жени.

Община Ветово разпознава този приоритет в следното: предоставяне на грижи и услуги на лицата, търсещи закрила като здравни, социални, психологически и др.; насърчаване заемането на ръководни и управленски длъжности от жени; насърчаване участието на жените в общински съвети и др.

По приоритетна област 4: *Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа на жертвите:*

В Община Борово няма разкрити социални услуги, насочени към защита от насилие над жени и жертви на трафик, но във функциониращите социални услуги в общността се предоставят консултативни услуги за превенция на насилието и подкрепа на жертви на насилие. Работата на Община Борово в тази посока е по-скоро превантивна, като чрез информационни кампании и беседи, физическо възпитание и спорт се намалява риска от попадане на младите хора в положение на жертви или извършители на насилие.

Този приоритет е отчетен от Община Бяла чрез предоставяне на информация за функционирането на Координационния механизъм за взаимодействие при случаи на деца, жертви на насилие, в риск от насилие или при кризисна интервенция.

Община Ветово работи по програма за закрила на детето, с която планира и осъществява превенция за насилие над децата. Работи в насока за запознаване на децата, младежите и техните семейства с проблемите на отговорното родителство чрез агитационни и нагледни материали. Повишава се информираността на децата и техните семейства за предотвратяване на всички форми на насилие и злоупотреба чрез организиране на различни форми на пропаганди, чрез учебни занятия и родителски срещи. Към Община Ветово има създаден мултидисциплинарен екип, който работи като координационен механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца, жертви на насилие или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция. Незабавно реагира при сигнал за насилие и предприема бързи, адекватни и координирани действия за закрила на дете, жертва на насилие или в риск от насилие и в случаи, при които е необходима кризисна интервенция, с цел предотвратяване на риск от насилие или намаляване ефекта от преживяното за детето.

В Община Русе функционират два кризисни центъра за лица, пострадали от домашно или друг вид насилие и трафик с капацитет 8 и 15 места. Подкрепят се усилията на неправителствените организации, които развиват дейности и реализират проекти, насочени към превенция на насилието и оказване на подкрепа на жертви на насилие. Служители на Община Русе участват в обучения, семинари, кръгли маси, свързани с темата за насилието.

Община Ценово осигурява изпълнението на този приоритет чрез разкрития Център за обществена подкрепа, в който една от целевите групи са деца, жертви на насилие и техните семейства.

По приоритетна област 5: *Промяна в съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот:*

Този приоритет в Община Борово се реализира чрез включването на жените във всички сфери на обществения живот – бизнес, образование, култура, спорт и др. Читалищата, библиотеките, танцовите състави, клубовете на пенсионера и др. имат ключова роля за провеждането на информационни кампании и осигуряват равен достъп до участие на жените и мъжете от всички възрасти и социални групи. Община Борово

подкрепя финансово тези структури. Във всички творчески и културни дейности участват жени и мъже, като са създадени равни условия за изява на техния творчески потенциал. Все пак в различните прояви – фестивали, концерти, чествания, изложби, по-силно е изразено присъствието на момичетата и жените.

Община Бяла разпознава този приоритет в стимулирането на талантливи деца и от двата пола в сферата на изкуствата, науката и спорта чрез Програма на мерките за закрила на децата с изявени дарби от държавните, общинските и частните училища.

Община Ветово отчита този приоритет като полага усилия за изграждане на модерна инфраструктура в селските райони – осигурен е достъп на интернет свързаност, което е предпоставка за внедряване на иновативни решения и нови технологии, и промяна на стереотипите в селските райони.

Община Иваново отчита изпълнението на този приоритет чрез осигуряване на интернет свързаност във всички населени места; развитие на способностите на учениците в сферата на изкуствата, науката и спорта чрез дейността на училищата, читалищата и библиотеките; развитие на творческия потенциал чрез различни фестивали, конкурси, литературни четения.

Община Ценово изпълнява този приоритет чрез дейността на училищата и читалищата, които създават условия за ангажиране на деца и от двата пола в извънкласни и извънучилищни спортни и развлекателни прояви.

ОБЛАСТ СИЛИСТРА

Във връзка с ежегодното отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България и разработването на Доклад за равнопоставеност за 2019 г., **Областна администрация Силистра** е предоставила статистически данни и информация, представени от Дирекция „Бюро по труда" гр. Силистра, ТСБ - Север, отдел „Статистически изследвания - Силистра", Регионална дирекция социално подпомагане гр. Силистра и ЦУ на НОИ.

От данните е видно, че общият брой регистрирани безработни лица през 2019 г. в ДБТ - Силистра е 2141 лица, от които 1194 жени. Дяловото съотношение през 2019 г. между жени и мъже е 55,8% безработни жени и 44,2% безработни мъже. Общият брой лица, наети по национални програми през 2019 г. („Старт на кариерата", „Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания", Национална програма „Помощ за пенсиониране" и др.), както и тяхното дялово съотношение между жени и мъже е следното: Наети по национални програми - общо 85 безработни лица, от които 45 са жени. Дяловото съотношение е 52,9% жени и 47,1% мъже. По ОП РЧР 2014-2020 през 2019 г. са наети 259 безработни лица, от които 160 са жени. Дяловото съотношение е 61,8% жени и 38,2% мъже. През 2019 г. обучения за повишаване на професионалната квалификация са завършили 55 жени, което е 48,7% от общия брой /113/ безработни лица завършили обучение. Чрез реализираните мерки за заетост по реда на Закона за насърчаване на заетостта през 2019 г. работа са започнали 30 лица, от които 80% /24/ са безработни жени.

Безработните жени имат равен достъп и участват във всички програми, проекти и насърчителни мерки, които се реализират на пазара на труда със средства от държавния бюджет и от Европейския социален фонд по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси".

Средно списъчният брой на наети по трудово и служебно правоотношение (без лица в отпуск по майчинство) към 31.12.2019 г. по предварителни данни е следния:

	Общо	**Мъже**	**Жени**
Област Силистра	19069	9154	9915
Обществен сектор	6813	2126	4687
Частен сектор	12256	7028	5228

Средна работна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение по предварителни данни през декември 2019 г.

	Общо	**Мъже**	**Жени**
Област Силистра	994	1090	907
Обществен сектор	1108	1140	1093
Частен сектор	932	1074	739

Средната работна заплата на жените в област Силистра е 907 лв. или със 183 лв. по-ниска от този на мъжете.

Данните в таблиците са от тримесечно наблюдение на наетите лица, отработеното време, средствата за работна заплата и други разходи за труд. Данните в таблица 1 са към 31.12.2019 г., а в таблица 2 са за месец декември 2019 г.Отбелязано е, че окончателните данни за наетите лица и средната работна заплата ще бъдат публикувани на 30.11.2020 г. съгласно Календара за разпространение на резултатите от статистическите изследвания.

Линия на бедност в лева е както следва:

Година на провеждане на изследването	2018	2018
Референтна година на дохода	2017	2017
	Едно лице	Двама възрастни с две деца под 14 години
Област Силистра	3743	7860

Относителен дял на бедните спрямо линията на бедност в областта, по пол:

Година на провеждане на изследването	2018		
Референтна година на дохода	2017		
	общо	мъже	жени
Област Силистра	16.3	19.3	13.4

Комбиниран индикатор* - Население в риск от бедност или социално изключване по пол:

Година на провеждане на изследването	2018					
Референтна година на дохода	2017					
	общо		мъже		жени	
	Брой лица в хиляди	% от населението	Брой лица в хиляди	% от населението	Брой лица в хиляди	% от населението
Област Силистра	30	27	15.7	28.5	14.4	25.5

*Индикатора включва три показателя:

- риск от бедност
- нисък интезитет на икономическа активност
- материални лишения

Данните в таблиците по-горе са от наблюдението Статистика на доходите и условия на живот.

*Коефициент на безработица през 2018 г. по пол:

	общо	мъже	жени
Област Силистра	11.1	10.6	11.9

*Данните в тази таблица се отнасят за население на 15 и повече навършени години.

Показатели в областта на краткосрочните обезщетения за 2019 г. за област Силистра: ___

Показатели	**Общо**	**Мъже**	**Жени**
Брой парични обезщетения за бременност и раждане, в това число	**6862**	**166**	**6696**
Брой парични обезщетения за бременност и раждане по чл.50 ал.6 от КСО	166	166	0
Брой парични обезщетения за бременност и раждане по чл.50 ал.1-5 и чл.51 от КСО	6675	0	6675
Брой парични обезщетения за бременност и раждане по чл.50 ал.7 от КСО	0	0	0
Брой парични обезщетения за бременност и раждане по чл.50а от КСО	21	0	21
Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, в т.ч.	**4918**	**47**	**4871**
Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл.53 от КСО	4509	46	4463
Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл.54 от КСО	409	1	408
Брой обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст - по чл.53в и чл.53г от КСО	**25**	**0**	**25**
Брой обезщетения за гледане на болен член от семейството	**1612**	**143**	**1469**
Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за безработица - средномесечно	**993**	**481**	**512**

През 2019 г. 166 бащи (осиновители) от област Силистра са се възползвали от отпуска при раждане (осиновяване) на дете по чл. 50, ал. 6 от КСО, а на 21 лица са изплатени парични обезщетения по чл. 50а от КСО. 46 мъже са използвали отпуска за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст по чл. 53, ал. 2 от КСО.

Делът на жените, които са регистрирани като безработни, и на тези, които получават обезщетение за безработица е по-висок, отколкото при мъжете.

Показатели в областта на пенсиите за 2019 г. за област Силистра:

Показатели	**Общо**	**Мъже**	**Жени**
Средномесечен брой пенсионери, в т.ч.	**39 919**	**16 751**	**23 168**
Средномесечен брой пенсионери с пенсия за осигурителен стаж и възраст (ОСВ)	22 086	9 312	12 774
Средномесечен брой пенсионери с пенсия за инвалидност поради общо заболяване (ИОЗ)	15 923	6 315	9 608
Средни основни месечни размери на пенсиите (лв.), в т.ч.	**276,38**	**317,05**	**246,98**
Средни основни месечни размери на пенсиите за ОСВ	317,75	380,47	272,05
Средни основни месечни размери на пенсиите за ИОЗ	233,97	252,74	221,65
Средни основни месечни размери на новоотпуснатите пенсии (лв.)	**352,77**	**394,58**	**318,42**

Средният основен месечен размер на пенсиите за 2019 г. в област Силистра е 276,38 лв., като за мъжете стойността му е 317,05 лв., а за жените 246,98 лв., или средният основен месечен размер на пенсиите на жените е със 70,07 лв. по-нисък от този на мъжете.

На територията на област Силистра функционира Център за консултиране и превенция на домашно насилие, изграден от Женско сдружение „Екатерина Каравелова" със средства от държавния бюджет, предоставени чрез Министерството на правосъдието.

Основни цели на сдружението са защита правата на жените и децата, жертва на домашно насилие и трафик; подпомагане развитието на гражданските и социални права на жените и правото на професионална кариера; преодоляване на последиците от преживяно насилие и трафик на хора с цел подобряване на психичното здраве; предоставяне на социални услуги на лица, поставени в невъзможност да задоволят свои основни жизнени потребности.

На територията на област Силистра функционира подкрепящ център „Резилианс“, в който се предоставят юридически, социални и психологически консултации на жертви на насилие, основано на пола, вкл. за справяне с дълготрайния ефект от преживяна травма. Центърът е създаден през 2015 г. след реализация на проект „Резилианс - умението да преодоляваме трудности“. Проектът е финансиран от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и се реализира от Женско сдружение „Екатерина Каравелова" Силистра. Целта му е да приложи нов подход, запълващ липсата на регламентирана услуга, като се осигури възможност за по-успешна социализация на жертвите на насилие. В изпълнение на проекта е изградена преходна къща „Резилианс“, представляваща жилище на лица, жертви на домашно насилие или трафик, които не могат да се върнат в рисковата среда и са решили да се установят в Силистра. Разработена е специализирана програма за работа с жертви на насилие и трафик на хора, която е публикувана на интернет страницата на сдружението www.ekaravelova.org.

ОБЛАСТ СЛИВЕН

Областна администрация Сливен е предоставила информация, съобразно своите компетенции, по приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016–2020 г., както следва:

Приоритетна област 1 Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

По данни на Националния статистически институт, икономически активното население /на 15 и повече навършени години/ в област Сливен през 2019 г. наброява 80.8 хиляди души, от които 46.1 хиляди са мъжете и 34.7 хиляди са жените. Коефициентът на икономическа активност при мъжете е 63.5%, а при жените 44.4%.

Лицата извън работната сила (текущо икономически неактивно население)[1] в областта през същата година са 70 хиляди, от които 26,5 хиляди са мъжете и 43.6 хиляди са жените. Спрямо 2018 г. броят на мъжете извън работната сила намалява с 2800, а на жените се е увеличил с 1000.

Заетите лица през 2019 г. са 75.6 хиляди, като 42.8 хиляди са мъжете и 32.8 хиляди са жени. Коефициентът на заетост при мъжете е 58.9%, а за жените е 41.9%. Спрямо 2018 г. заетите мъже са с 3800 повече, а заетите жени са с 1 100 по-малко.

По данни на Дирекция „Регионална служба по заетостта“ Бургас през 2019 г. безработните жени в област Сливен, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“, съставляват 54.68% от всички безработни от областта или 4 112 жени средногодишен брой. Спрямо предходната година безработните жени в областта са с 253 по-малко, а делът им е с 0.33 пункта по-висок.

Процентът на тази група безработни през 2019 г. е най-висок в Община Нова Загора – 56.17% /411 жени/ и Община Котел – 55.49% /1078 безработни жени/. В община Сливен безработните жени са 54.20% /2089 жени/, а в Твърдица 53.81% от безработните са жени или 534 жени. В общините Котел и Твърдица делът на безработните жени е по-висок спрямо предходната 2018 година, в община Нова Загора е отчетен спад, а в община Сливен е почти непроменен.

Областна администрация Сливен ежегодно работи по национални програми за заетост като назначава безработни лица на различни длъжности в администрацията. Стимулирайки участието на жените на пазара на труда, основна част от работилите по програми за заетост са били жени, в т.ч. и от уязвими групи на пазара на труда – жени с увреждания, жени в предпенсионна възраст и др.

Приоритетна област 2 Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

По данни от изследването за доходите и условията на живот на Националния статистически институт, проведено през 2018 г. /референтната година на дохода е 2017 г./, показателите за област Сливен, за които има информация по пол са както следва:

[1] лицата на 15 и повече навършени години, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период. В тази група се отнасят и лицата, които са в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст.

Относителен дял на бедните спрямо линията на бедност			Относителен дял на бедните преди социалните трансфери			Относителен дял на бедните преди социалните трансфери (с включени пенсии)			Процент от населението, живеещо с материални лишения		
общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
25.5	27.5	23.6	49.1	47.9	50.3	31.2	32.1	30.3	33.6	34.3	32.9

Население в риск от бедност или социално изключване					
общо		мъже		жени	
брой лица в хиляди	% от населението	брой лица в хиляди	% от населението	брой лица в хиляди	% от населението
74,4	39,5	36,3	39,6	38,1	39,4

Приоритетна област 4 Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

В актуализираната Областна стратегия за развитие на социалните услуги в област Сливен за периода 2016–2020 г. е планирано разкриване на Кризисен център за жертви на домашно насилие с капацитет 20 места.

По информация от началото на 2020 година Община Сливен има подадено проектно предложение по Оперативна програма „Региони в растеж“ за изграждане на Кризисния център.

Областна администрация Сливен подкрепя осъществяването на дейности на територията на област Сливен по проект „Активни срещу насилието над жени“, изпълняван от Фондация „Асоциация Анимус“. На 07.02.2020 г. в заседателната зала на Областна администрация Сливен се проведе първото събитие по проекта – работна среща с представители на съд, прокуратура, полиция, социални служби, услуги и други, които работят по темата за домашно насилие.

ОБЛАСТ СТАРА ЗАГОРА

Областна администрация Стара Загора предоставя информация, получена от различни структури на територията на област Стара Загора.

Общата численост на Областна администрация Стара Загора е 42 /в т.ч. 34 щатни и 8 извънщатни/ бройки, от тях от жени са заети - 26 бр., отмъжете 12 бр. и 4 бр. са незаети към момента. На управленски и ръководни длъжности в администрацията са назначени жени в съотношение 4:2.

Отдел „Статистически изследвания - Ст. Загора“ – Териториално статистическо бюро Югоизток предоставя следните данни:

КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ ПО ПОЛ, СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ И ПО ОБЛАСТИ

(процент)

	Общо за страната			Стара Загора		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	48.0	52.7	43.6	44.6	51.4	38.4
2015	49.1	54.1	44.5	46.0	52.1	40.4
2016	49.3	54.6	44.3	46.2	53.0	40.1
2017	51.9	57.8	46.6	53.1	60.7	46.2
2018	52.4	58.4	46.9	53.8	61.0	47.2

КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ (15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ) ПО ПОЛ, СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ И ПО ОБЛАСТИ

(процент)

	Общо за страната			Стара Загора		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	61.0	63.9	58.2	58.0	63.4	52.6
2015	62.9	65.9	59.8	60.3	64.6	56.0
2016	63.4	66.7	60.0	61.1	66.1	56.1
2017	66.9	70.6	63.1	70.1	75.5	64.7
2018	67.7	71.5	63.9	71.0	75.9	66.0

КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ ПО ПОЛ, СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ И ПО ОБЛАСТИ

(процент)

	Общо за страната			Стара Загора		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	54.1	60.1	48.6	50.1	57.0	43.8
2015	54.1	60.0	48.6	51.0	57.9	44.6
2016	53.3	59.5	47.7	49.2	56.1	42.8
2017	55.4	61.7	49.5	54.7	62.7	47.5
2018	55.3	61.9	49.2	55.1	62.5	48.3

КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ (15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ) ПО ПОЛ, СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ И ПО ОБЛАСТИ

(процент)

	Общо за страната			Стара Загора		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	69.0	72.9	65.0	65.2	70.3	60.0
2015	69.3	73.2	65.4	66.9	71.8	61.9
2016	68.7	72.7	64.6	65.0	70.1	59.9
2017	71.3	75.4	67.1	72.3	78.1	66.4
2018	71.5	75.9	67.0	72.7	77.8	67.6

НАСЕЛЕНИЕ, РАБОТНА СИЛА, ЗАЕТИ ЛИЦА, БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА И ЛИЦА ИЗВЪН РАБОТНАТА СИЛА НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПО ПОЛ, СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ И

							(брой лица в хиляди)
		Общо за страната			Стара Загора		
		Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	Общо	4795.6	2416.9	2378.6	211.5	106.6	104.9
	Работна сила	3308.7	1763.1	1545.6	138.0	75.0	63.0
	Заети	2927.4	1543.3	1384.1	122.7	67.5	55.2
	Безработни	381.3	219.8	161.5	15.3	7.4	7.8
	Лица извън работната сила	1486.9	653.8	833.0	73.5	31.6	41.9
2015	Общо	4726.6	2383.8	2342.8	208.4	105.1	103.3
	Работна сила	3276.0	1744.2	1531.8	139.4	75.5	63.9
	Заети	2973.5	1571.7	1401.8	125.7	67.8	57.9
	Безработни	302.5	172.6	129.9	13.7	7.6	6.1
	Лица извън работната сила	1450.6	639.5	811.1	69.0	29.6	39.4
2016	Общо	4658.8	2351.4	2307.5	205.5	103.7	101.9
	Работна сила	3199.6	1709.9	1489.8	133.7	72.6	61.0
	Заети	2954.3	1569.3	1385.0	125.6	68.5	57.1
	Безработни	245.3	140.5	104.7	8.0	4.1	3.9(u)
	Лица извън работната сила	1459.2	641.5	817.7	71.9	31.0	40.8
2017	Общо	4595.2	2320.9	2274.3	202.6	102.3	100.3
	Работна сила	3277.5	1751.1	1526.4	146.5	79.9	66.6
	Заети	3073.4	1638.6	1434.8	142.1	77.3	64.9
	Безработни	204.1	112.5	91.6	4.4	2.6(u)	1.8(u)
	Лица извън работната сила	1317.7	569.8	747.9	56.1	22.4	33.7
2018	Общо	4531.1	2289.3	2241.8	199.6	100.8	98.8
	Работна сила	3239.6	1736.8	1502.8	145.2	78.4	66.8
	Заети	3068.9	1636.6	1432.2	141.8	76.6	65.2
	Безработни	170.8	100.2	70.6	3.4(u)	1.8(u)	1.6(u)
	Лица извън работната сила	1291.4	552.5	739.0	54.4	22.4	32.0

Бележки

[1] (u) Ниска точност.

НАСЕЛЕНИЕ, РАБОТНА СИЛА, ЗАЕТИ ЛИЦА, БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА И ЛИЦА ИЗВЪН РАБОТНАТА СИЛА НА ВЪЗРАСТ 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПО ПОЛ

(брой лица в хиляди)

		Общо за страната			Стара Загора		
		Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	Общо	6216.7	2992.9	3223.8	279.0	133.9	145.1
	Работна сила	3365.9	1798.6	1567.3	139.8	76.3	63.5
	Заети	2981.4	1577.1	1404.3	124.5	68.8	55.7
	Безработни	384.5	221.4	163.1	15.3	7.5	7.8
	Лица извън работната сила	2850.8	1194.3	1656.5	139.1	57.6	81.5
2015	Общо	6171.9	2969.0	3202.8	276.9	132.7	144.2
	Работна сила	3337.0	1781.7	1555.2	141.2	76.8	64.4
	Заети	3031.9	1607.5	1424.3	127.5	69.2	58.3
	Безработни	305.1	174.2	130.9	13.7	7.6	6.1
	Лица извън работната сила	2834.9	1187.3	1647.6	135.8	55.9	79.8
2016	Общо	6120.3	2942.0	3178.3	274.9	131.5	143.3
	Работна сила	3264.0	1749.3	1514.7	135.1	73.8	61.3
	Заети	3016.8	1607.6	1409.2	127.1	69.7	57.4
	Безработни	247.2	141.7	105.6	8.0	4.1	3.9(u)
	Лица извън работната сила	2856.3	1192.7	1663.6	139.8	57.7	82.0
2017	Общо	6064.9	2913.5	3151.4	272.4	130.2	142.2
	Работна сила	3357.2	1796.7	1560.5	149.1	81.6	67.5
	Заети	3150.3	1682.6	1467.7	144.7	79.0	65.7
	Безработни	206.9	114.2	92.8	4.4	2.6(u)	1.8(u)
	Лица извън работната сила	2707.7	1116.8	1590.9	123.3	48.6	74.7
2018	Общо	6012.0	2885.3	3126.7	269.6	128.7	140.9
	Работна сила	3326.0	1787.0	1539.0	148.5	80.4	68.0
	Заети	3152.7	1685.3	1467.3	145.0	78.6	66.5
	Безработни	173.3	101.7	71.6	3.4(u)	1.9(u)	1.6(u)
	Лица извън работната сила	2686.0	1098.3	1587.7	121.1	48.3	72.8

Бележки: [1] (u) Ниска точност.

НАСЕЛЕНИЕ В РИСК ОТ БЕДНОСТ ИЛИ СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ ПО ПОЛ [1, 2]

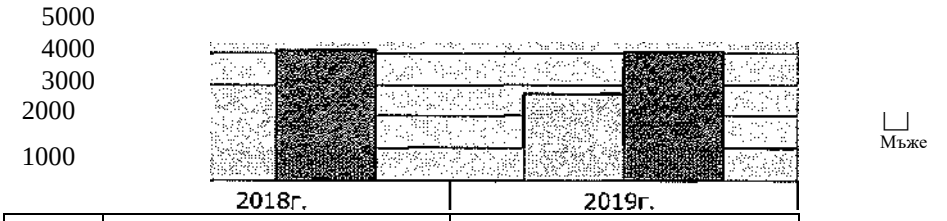
		Общо за страната			Стара Загора		
		Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	брой лица в хиляди	2908.6	1370.6	1538.1	147.1	63.0	84.2
	% от съвкупността	40.1	38.8	41.3	44.8	39.7	49.7
2015	брой лица в хиляди	2981.7	1386.4	1595.3	138.2	55.0	83.2
	% от съвкупността	41.3	39.5	43.0	41.9	34.7	48.5
2016	брой лица в хиляди	2890.3	1341.7	1548.6	143.3	61.3	82.0
	% от съвкупността	40.4	38.5	42.1	44.3	39.0	49.3
2017	брой лица в хиляди	2766.6	1286.8	1479.8	124.0	51.8	72.2
	% от съвкупността	38.9	37.2	40.4	38.5	33.2	43.5
2018	брой лица в хиляди	2315.2	1057.7	1257.4	108.6	46.7	61.9
	% от съвкупността	32.8	30.8	34.6	34.0	30.2	37.6

Бележки
1 Данните за 2010 и 2011 г. са ревизирани поради промяна в променливата "Възможност за поддържане на адекватно отопление на жилището", която е част от показателите за измерване на материалните лишения
2 От 2016 г. се променя продължителността на участие на домакинствата в изследването и панела се увеличава от 4 на 6 ротационни групи

Дирекция „Регионална служба по заетостта“ – гр. Хасково предоставя данни за участието на жените на пазара на труда, които са от административната статистика на Агенция по заетостта.

Постъпилите на работа на пазара на труда на територията на област Стара

Постъпили на работа с посредничеството на Бюрата по труда



	2018г.	2019г.
Мъже	2953	2714
Жени	4110	4034

Загора лица през 2019 г. са 8 358, от тях 4 898 жени и 3 460 мъже. Относителният дял на жените е 58,6% и на мъжете 41,4%. Броят на заетите на пазара на труда жени всичко през 2019 г. надвишава този на мъжете с 1 438, а относителният им дял спрямо Постъпилите на работа жени през 2019 г. са с 67 по-малко в сравнение с 2018 г.

Чрез посредничеството на Бюрата по труда от областта на работа са постъпили 6 748 безработни лица, от тях 4 034 жени /59,8%/ и 2 714 мъже /40,2%/. Броят на жените, постъпили на работа с посредничеството на труда е с 1 320 по-голям от този на мъжете.

Дейността на бюрата по труда е ориентирана и насочена към оказване на съдействие и подкрепа за устройване на работа на лицата от „Групи в неравностойно положение на пазара на труда", а именно безработни лица с по-ниска конкурентоспособност на пазара на труда, в които се включват: безработни младежи, безработни младежи с трайни увреждания, безработни младежи от специализирани институции или ползващи социални услуги в общността от резидентен тип, завършили образованието си, продължително безработни лица, безработни лица с трайни увреждания, безработни лица - самотни родители/осиновители и/или майки/ осиновителки с деца до 5-годишна възраст, безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода, безработни над 50-годишна възраст, безработни лица с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация, други групи безработни лица.

Безработните лица от групите в неравностойно положение успешно се реализират на пазара на труда посредством насърчителните мерки за заетост съгласно ЗНЗ, програмите за обучение и заетост и обучение на възрастни, включени в Националния план за действие през 2019г., както и по проектите по Оперативна програма за развитие на човешките ресурси.

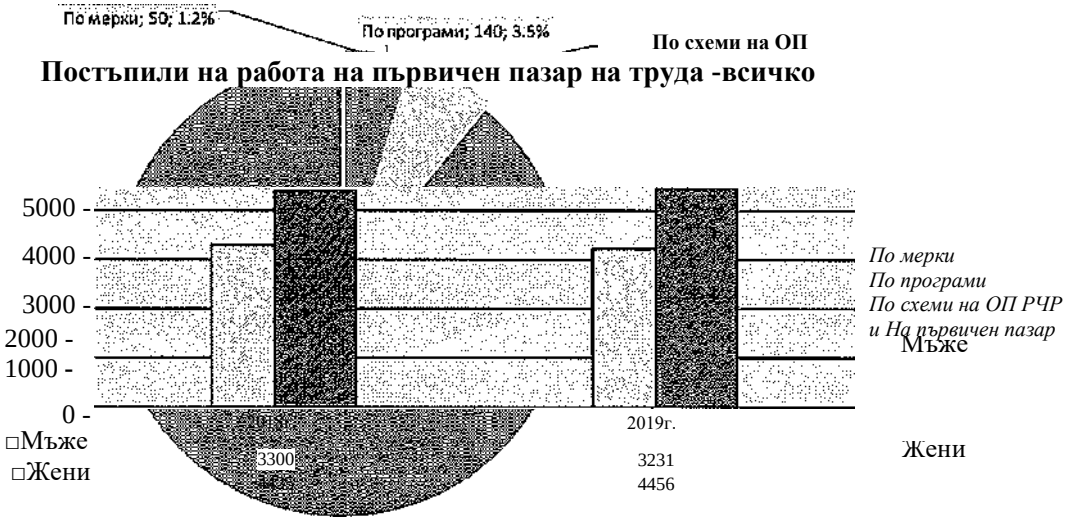
Чрез посредничеството на бюрата по труда лицата се устройват на работа както в реалният сектор на икономиката, така и в „Дейности от обществен интерес" или „обществено полезни дейности" по комунално-битово обслужване, благоустройство на населеното място и производствени зони, саниране на площи, индустриални райони, сгради и други; поддържане и опазване на общинската и държавната собственост; опазване на околната среда; поддържане и опазване на паметници на културата и оказване на социални услуги.

Постъпилите на работа лица са както следва:

- По насърчителни мерки за заетост - всичко 74, от тях: 50 жени - 67,6% и 24 мъже - 32,4%.
- По програми за обучение и заетост и обучение на възрастни - всичко 207, от тях: 140 жени - 67,6% и 67 мъже - 32,4%.

➢ По проекти на Оперативна програма за развитие на човешките ресурси - всичко 390, от тях: 252 жени - 64,6% и 138 мъже - 35,4%.

Постъпили на работа жени чрез посредничеството на бюрата по труда



Най-много са постъпилите на работа жени чрез посредничеството на бюрата по труда на Първичен пазар на труда, т.е. на работни места в реалната икономика - 3 592 или 89,0% от всичко постъпилите чрез посредничеството на пазара на труда. Постъпилите на субсидирани работни места жени по мерки за заетост и обучение са1,2%, 3,5% са по програми за заетост и обучение и 6,2% по схеми на ОП РЧР.

Постъпилите на работа на първичен пазар на труда безработни лица всичко са 7 687, от тях: 4 456 жени - 58% и 3 231 мъже - 42%. Броят на заетите на първичен пазар на труда жени всичко през 2019 г. надвишава този на мъжете с 1 225, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа на ППТ през 2018 г. се увеличава с 0,7% /57,3% през 2018г./. Чрез посредничеството на бюрата по труда на ППТ са постъпили 3 592 жени /80,6%/.

По професионална структура постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Стара Загора е както следва:

- С работническа професия - всичко 2 028, от тях: 1 067 жени - 52,6% и 961 мъже - 47,4%.
- Специалисти - всичко 2 831, от тях: 1 762 жени - 62,2% и 1069 мъже - 37,8%.
- Без квалификация - всичко 3 499, от тях: 2 069 жени - 59,1% и 1 430 мъже - 40,9%.

От всичките постъпилите на работа жени /4 898/ на пазара на труда в област Стара Загора 21,8% са с работническа професия, 36% са специалисти и 42,2% са без квалификация.

По образователна структура постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Стара Загора е както следва:

- С висше образование - всичко 1 678, от тях: 1 167 жени - 69,5% и 511 мъже - 30,5%.
- Със средно образование - всичко 4 359, от тях: 2 409 жени - 55,3% и 1 950 мъже - 44,7%.
- С основно и по-ниско образование - всичко 2 321, от тях: 1 322 жени - 57% и

999 мъже - 43%.

От всичките постъпилите на работа жени /4 898/ на пазара на труда в област Стара Загора 23,8% са с висше образование, 49,2% са със средно образование, 10,6% са с основно образование и 16,4% с начално и по-ниско ниво.

По отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Стара Загора не се наблюдават съществени различия в териториален аспект и по общини, т.е. при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете. Изключение правят само общините Павел баня и Николаево, където относителният дял на постъпилите на работа жени е по-малък от този на мъжете, а като абсолютни стойности е 7 бр. за община Павел баня и 14 бр. за община Николаево. Относителният дял на постъпилите на работа жени варира в границите от 45,3 % за община Николаево до 72,4% за община Раднево, при средно за областта 58,6%.

По общини най-голям е броят /2 383/ на постъпилите на работа жени в община Стара Загора, т.е. 48,7% от постъпилите на работа жени в областта, а най-малък - в община Опан - 22 бр. /0,4%/.

Данните от административната статистика на Агенция по заетостта ни дават увереност да направим извода, че както при подбора и насочването от страна на трудовите посредници от бюрата по труда на безработни лица към конкретна длъжност по заявките на работодателите от област Стара Загора, така и при назначаването им от страна на работодателите, т.е. при заемането на определени позиции в реалния сектор на икономиката и на субсидирани работни места не са допуснати привилегии или ограничения, основани на пола /мъж-жена/ на търсещите и започнали работа лица.

От изложеното дотук можем да заключим, че по отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Стара Загора като цяло и в териториален аспект и по общини при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете.

Трудовата заетост и получаване на възнаграждение, съответстващо на заеманата длъжност/позиция оказва съществено влияние върху социално-икономическият статус на жените и на икономическата им независимост.

Дирекция „Инспекция по труда" със седалище Стара Загора уведомява, че в хода на контролната дейност по спазване на трудовото законодателство, законодателството за насърчаване на заетостта, законодателството регламентиращо държавната служба, законодателството за трудовата миграция и трудовата мобилност, както и на законодателството за. хората с увреждания в частта му контролирана от инспекцията по труда не са установявани данни (нарушения) свързани с неравнопоставеност между жените и мъжете на територията на Област Стара Загора.

СОФИЙСКА ОБЛАСТ

Софийска област предоставя обобщена информация за 2019 г., получена от общините в областта, по приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.

Софийска област е разположена в непосредствена близост до столицата и това предопределя силната обвързаност на развитието на територията от връзките и комуникацията със столичния град. Освен това Софийска област е втората най-голяма

по площ област в страната и първата по брой общини, включени в нея. Това предопределя различни и специфични за отделни части на територията проблеми от една страна, и ресурси и възможности, от друга.

За Софийска област е характерно наличието на големи регионални различия, което е резултат от диференциацията на икономическа активност по отделните общини. Демографското развитие на Софийска област е в продължаващ процес на стагнация. Нарастването на средната продължителност на живота заедно с намаляването на раждаемостта водят до увеличаване дела на старите хора и трайна картина на застаряло население. Налице са тенденции към намаляване на броя на населението, по-силно изразено в по-младите възрастови групи, и устойчиво увеличаване дела на населението в пенсионна възраст.

Във връзка с определените нормативни изисквания от Областна администрация на Софийска област до общините в областта е изпратено писмо с изх. №04-04-2#2/06.04.2020 г. за предоставяне на инфромация по приоритетни области. Получените данни са представени по-долу, както следва:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Община Антон

Община Антон и нейните подразделения има следния списъчен състав:

№	Структурно звено	Брой заети лица	В това число:	
			Жени	Мъже
1.	Общинска администрация	18	13	5
2.	Домашен социален патронаж	4	4	0
3.	Делегирани държавни дейности	5	3	2
4.	ДГ „Българче"	9	9	0
5	НП „Помощ за пенсиониране"	1	1	0
6.	Програма „ОЗХУ"	4	2	2
7.	НП „Предоставяне на грижи в домашна среда"	10	10	0
8.	Закон за лична помощ	9	8	1
	Общо:	60	50	10

От данните в таблицата е видно, че броят на жените превъзхожда този на мъжете. Разликата произлиза от това, че повечето длъжности са подходящи за заемане от жени. Изплатените обезщетения за бременност и раждане за 2019 година са 2 броя.

Община Копривщица

В община Копривщица, към 31.12.2019 г. жените участват в работната сила наравно с мъжете, дори по-активно в някои общински дейности, видно от представените в таблицата данни:

Дейност	Брой зает персонал		
	Общо	Жени	Мъже
Образование	48	43	5
Култура	35	33	2
Здравеопазване	1	1	0
Общинска администрация	50	33	17
Всичко общински дейности	143	119	24

Община Костенец

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономическото развитие на община Костенец. Той е следствие от доброто взаимодействие и функциониране на демография, здравеопазване, образование и култура и бизнес среда.

По данни на Бюрото по труда и отчитайки спецификите на малкия и среден бизнес в общината не се прави разлика по признак „пол“ между работещите. При обявяване на работните места работодателите посочват критерии, свързани с придобита специалност, професионална квалификация и натрупан стаж и опит. Не определят условия по признак етническа принадлежност, възраст, пол и здравословно състояние.

За изминалата година структурата на заетите лица в община Костенец, мъже и жени е с тенденция към лек превес в полза на жените.

Към края на 2019 година процентното съотношение на лицата регистрирани в „Бюро по труда“ - Ихтиман, филиал Костенец, като безработни и активно търсещи работа на територията на община Костенец е - жени - 51 % и мъже - 49 %.

Община Костинброд

Данните от текущата демографска статистика показват, че в община Костинброд населението през 2019 г. наброява 18 520 души (по настоящ адрес). От тях 12 171 или 65,72% живеят в град Костинброд. Съгласно данните на служба ГРАО-ОбА-Костинброд, селата в общината са предимно малки с население от 250 до 1 000 жители (Голяновци, Опицвет, Градец, Безден, Чибаовци) и много малки (под 250 жители) (Богьовци, Бучин проход, Царичина, Дреново, Дръмша, Понор). Към големите села се включва с. Петърч (2 275 души), а към средните - с. Драговищица (1 148 души).

По данни на МВР реалният брой на трайно живеещите в общината реално надхвърля 40 000 души, като нараства особено през летния сезон.

Структурата по пол на населението на община Костинброд е с пропорции, които са характерни и за страната и областта. Това се обуславя от по-високата средна продължителност на живота при жените и съответно по-големият им дял в по-високите възрастови групи. Броят на мъжете преобладава във възрастите до 54 години. С нарастването на възрастта се увеличават броят и относителният дял на жените от общото население на общината.

Община Костинброд традиционно изразява ясна и категорична подкрепа за пълно упражняване на човешките, политическите, икономическите и социалните права

на жените и мъжете, равно третиране и равно участие за постигане на социална справедливост и просперитет.

И през 2019 година на територията на община Костинброд продължава да се изпълнява политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, съгласно Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., както следва: по Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

Съществуват все още традиционни стереотипи на пазара на труда по отношение на жените, които пораждат дискриминационни действия от страна на работодателите при наемане на женска работна сила: предварително обявени предпочитания към мъжете в определени икономически дейности; изисквания към жените да нямат семейни ангажименти (отглеждане на малки деца); поставяне на неприемливи за жените условия на труд, като работа на ненормирано работно време; неравностойно заплащане за равностоен труд в сравнение с наетите мъже.

За да се постигне фактическа равнопоставеност на половете е необходимо да се повиши участието на жените в икономиката на територията на общината. В административните структури се наблюдава стремеж за гарантиране на равни възможности за жените и мъжете, чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при подбор на служители и кариерното им израстване.

По данни на ДБТ Сливница - филиал Костинброд през 2019 г. в община Костинброд се отчита средногодишен брой безработни:

Жени - общо 347, от тях до 24 години - 73; до 29 г. - 53; до 49 г. - 307; до 55 г. - 75 ; над 55 г. - 120;

Мъже - общ брой 281;

Започнали работа през 2019 година:

Жени - общо 296; до 24 години - 57; до 29 - 52; до 49 - 46; до 55 - 47; над 55- 48;

С работническа професия - 22; специалисти - 187; в сферата на образованието - 138;

без квалификация - 138 (от тях със средно образование - 86; основно – 62);

С висше образование - 53; средно 230; основно - 153+45; начално и по-ниско - 19.

Пред част от регистрираните безработни жени, освен обичайните трудности, които изпитват при намиране на работа като слабо предлагане, ниска квалификация или образование, стоят и допълнителни пречки, които ги затрудняват или ограничават възможностите им за избор. Те са свързани със семейното им положение, грижата за деца, която е сериозно предизвикателство за самотните майки и майките с деца до 5 годишна възраст, поради което изискват внимание и подпомагане за решаване на проблема с трудовата им реализация.

Регионална програма заетост 2019 в състава си включва 3 жени и 1 мъж.

В процентно отношение по-голяма част от публичните длъжности на местната общинска администрация също са заети от жени.

В състава си „Център за обществена промяна“ включва 3 жени и 2 мъже, „Център за социална рехабилитация и интеграция“ се състои от 9 жени и 1 мъж, „Домашен Социален патронаж“ включва 10 жени и 1 мъж, „Дневен център за работа с деца на улицата“ има в състава си 8 жени и 3 мъже.

Община Костинброд оказва подкрепа на жените, които се грижат за зависими членове на семействата си, чрез включването им в предоставяне на социалната услуга „личен асистент“ в рамките на осигурено от държавния бюджет финансиране. За предоставянето на услугата са назначени 75 лица, от които 51 жени и 24 мъже.

Ежегодно се подпомагат физически лица в неравностойно положение чрез предоставяне на еднократни финансови помощи от общинския си бюджет, съгласно Решение на Общинския съвет №932, взето на 24.01.2019 година. Средствата се предоставят приоритетно за решаването на важни социални потребности и/или на здравословни проблеми. Подборът се извършва при спазване принципите за равнопоставеност на двата пола, като по този начин се оказва подкрепа за преодоляване на тежки здравословни проблеми, за преодоляване на социалната изолация и възможност за подобряване условията на живот на лица с тежки здравословни и социални нужди: лица с увреждания, самотни майки, бездомни лица и други.

Община Мирково

Община Мирково има общ брой население 2300 човека, от които 1181 мъже и 1119 са жени. В общината има пет населени места, като разпределението на населението е следното:

Населено място	Общ брой	Мъже	Жени
С. Бенковски	137	73	64
С. Буново	300	164	136
С. Каменица	85	44	41
С. Мирково	1517	755	762
С. Смолско	261	145	116

Новородените деца през 2019 г. на територията на община Мирково са 14, починалите са 30. Сключени са 6 брака. От данните е видно, че населението на общината е застаряващо.

Икономически активното население за община Мирково е 894 човека, по данни, предоставени от Дирекция „Бюро по труда“ гр. Пирдоп. Населението в трудоспособна възраст за община Мирково съставлява около 48% от общия брой на населението.

Икономиката на района в по- голямата си част се определя от отрасли на минно добивната промишленост. По-голяма част от активното население в трудоспособна възраст е нието именно в компании в този отрасъл, като по-съществен е броят на мъжете, предвид естеството на производството.

Съгласно данните спредоставени от Дирекция „ Бюро по труда“ гр. Пирдоп в края на 2019 г. броят на безработните лица за община Мирково е 51 човека, от които 28 са жени и 23 са мъже. Продължително безработни за общината към 31.12.2019 г. са 5 човека, от които 2 са жени. Средният процент на безработица е 5,7%..

През изминалите години България извървя дълъг и пълен с предизвикателства път в сферата на постигане на равнопоставеността на жените и мъжете. В областта на равнопоставеност на жените и мъжете в икономическия и социалния живот в община Мирково е постигнат баланс между жените и мъжете. Принос за това до голяма степен оказва ниският процент на безработица и заетостта в различни сфери на икономиката.

По Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост - в община Мирково икономическото ниво на жените е основна предпоставка за постигане на равнопоставеност между жените и мъжете. Участието на жените в дейността на общинската администрация мобилизира техния потенциал и талант. В община Мирково работят общо 150 човека, от които 109 са жени и 41 мъже., разпределени в различни дейности:

дейности „Общинска администрация“ - заетите в тази дейност са 84 лица, от които 67 са жени и 17 мъже. Ръководните позиции в тази дейност са 5, от които 2 са заети от жени.

Държавни служители - общо 3 са заети от жени.

Общинска дейност „Чистота“ - заети общо 26 лица, от които 19 жени и 7 мъже.

Общински дейности „Председател на общински съвет“ - 1 мъж.

Общински дейности „Пенсионерски клуб“ - заети 4 жени.

Общински дейности „Домашен социален патронаж“ - общо са заети 7 лица, от които 6 жени и 1 мъж.

Общински дейности „Селско стопанство“ -1 мъж.

Общински дейности „Горско стопанство“ - заети 5, от които 2 жени и 3 мъже.

Общински дейности „Спортна база“ - 13 лица, от които 7 жени и 6 мъже.

Пречиствателна станция- 5 лица, от които 1 жена и 4 мъже.

Дежурни община - 5 лица, от които 3 жени и 2 мъже.

Общинска дейност по здравеопазване – 1 жена.

Община Чавдар

Има равнопоставеност на ръководните длъжности в община Чавдар за 2019 година, които са двама, единият е на длъжност по чл.19, ал.3 от Закона за администрацията - кмета на община Чавдар, а другият се заема от жена - секретар на община Чавдар.

По структура в община Чавдар има обща и специализирана администрация с две дирекции - Дирекция „Административно-правно обслужване и финансови дейности“ и Дирекция „Териториално устройство и развитие“, в които са назначени 11 жени и 5 мъже. Служителите в звената към община Чавдар са, както следва:

ДГ „Щастливо детство“ - 6 жени;

Домашен социален патронаж - 3 жени;

Археологически парк „Тополница“ - 2 жени;

Спортно-туристическа атракция „Св.Петка“ - 3 жени;

Фолклорен център Чавдар - 2 жени;

отговорник „Младежки клуб“ с.Чавдар - 1 жена;

отговорник „Пенсионерски клуб“ - 1 жена;

отговорник „Спортен комплекс Чавдар“ - 1 жена и 1 мъж;

Местна комисия за борба с противообществени прояви на малолетни и непълнолетни - 1 жена секретар, 1 жена психолог и 2 мъже обществени възпитатели;

оперативен дежурен в община Чавдар - 5 жени;

шофьор в община Чавдар - 1 мъж;

общи работници - 3 мъже и 2 жени;

по програма „Обучение и заетост на младите хора“ - 1 жена;

по програма за заетост „Заетост на хора с увреждания“ - 1 мъж;

общо 37 души, от които 29 жени и 8 мъже.

Община Челопеч

Община Челопеч се стреми към провеждане на ефективни политики и дейности за постигане на пълна равнопоставеност между жените и мъжете, прилагайки еднакво отношение във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения и в съответствие с приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.

Статистически данни:

Общо зает персонал в Община Челопеч, в качеството й на работодател през 2019 г.		Жени		Мъже	
Брой	% съотношение	Брой	% съотношение	Брой	% съотношение
100 човека	100%	65	65%	35	35%

За общинска администрация Челопеч има утвърден Етичен кодекс, с правила за служителите, относно равнопоставеността. Ежегодно се реализира проучване сред служителите на ОбА Челопеч и се съставя план с обученията за повишаване на личната компетентност и развиване на професионалните умения. Критериите за избор на служители при наличието на свободни работни места се обявяват публично в Административния регистър и на сайта на общината. Съществува изградена система за наставничество при приемане на новопостъпили служители.

По предоставени данни от Д“БТ“ – гр. Пирдоп през 2019 г. Община Челопеч е с най-ниско равнище на безработица – 2.64%. Регистрираните безработни лица са 17, от които 6 мъже и 11 жени, от тях – 4-ма младежи до 29 години, 2 лица с намалена работоспособност. По индикатор образование разпределението им е – 1 лице с висше образование, 4 лица с основно и по-ниско образование и 12 лица със средно образование.

Според данни на НСИ:

Разпределение на населението на Община Челопеч по индикатор - пол, във и надтрудоспобна възраст към 31.12.2019 г.

Община Челопеч	Общо	мъже	жени
	1562	775	787
Под трудоспособна възраст	218	93	125
В трудоспособна възраст	979	566	413
Над трудоспособна възраст	365	116	249

Средногодишно население през 2019 г. в община Челопеч 1544.

Естествено движение на населението през 2019 г. в община Челопеч

Община Челопеч	Живородени			Починали			Естествен прираст		
	Всичко	Момчета	Момичета	Всичко	Мъже	Жени	Всичко	Мъже	Жени
	16	7	9	27	20	7	-11	-13	2

Демографските процеси през 2019 г. в община Челопеч се характеризират с процес на намаляване и застаряване на населението, по-силно изразен сред жените отколкото сред мъжете. В тази връзка Община Челопеч се стреми да стимулира раждаемостта, като отпуска и изплаща финансова помощ на родителите на новородените жители на общината, подпомага възрастните хора в невъзможност за самостоятелно обслужване, хората с увреждания, лицата с ниски доходи с финансови помощи за лечение, с организиране на транспорт до лечебни заведения, оказване на психологическа подкрепа, отпускане на финансова помощ за образователни нужди, реализиране на безплатни прегледи от лекари специалисти, както и безплатно пробовземане и здравни грижи от медицинска сестра.

През 2019 г. са отпуснати: 8 помощи за стимулиране на раждаемостта, 24 социални помощи, организирани са 3 кампании за безплатни прегледи на населението, с цел превенция на общозначими заболявания, ежемесечно са извършвани безплатни прегледи за населението от лекари специалисти по вътрешни болести, педиатър, кардиолог, хирург, травматолог, акушер-гинеколог.

Наети лица в Община Челопеч по проекти и програми за временна заетост през 2019 г.:

- По Регионална програма 2019 г., за периода от 01.06.2019 г. – до 01.12.2019 г., наети 2 жени на длъжност Помощник кухня.
- По Споразумение за социално партньорство, подписано между Община Челопеч и Дънди Прешъс Металс Челопеч ЕАД за предоставяне на дейности, свързани с подобряване на околната среда в Община Челопеч на 5 работни места са наети 5 жени от рискови групи на длъжност „Метач“;
- По ПМС 344 от 21.12.2018 г. – за предоставяне на услугата „ЛИЧЕН АСИСТЕНТ“ в домашна среда са назначени общо 24 лица, от които 13 жени;
- По Програма „Лична помощ“ - за предоставяне на услугата „ЛИЧЕН АСИСТЕНТ “ в домашна среда са назначени 5 лица, от които 4 жени;

Община Челопеч поддържа база данни с кандидати за работа, жители на общината, които насочва директно за включване в обявени външни подбори в ДПМЧ ЕАД, в съответствие с поставените изисквания за публикуваните свободни работни места. В резултат на тази практика през 2019 г. са назначени 8 лица – всички са мъже на подземни позиции, поради характера на самата работа.

Ежегодно в община Челопеч се предоставя възможността за стажуване в Общинска администрация Челопеч, като през 2019 г. са проведени: летен студентски стаж в общинска администрация Челопеч по направление – Архитектура, строителство и геодезия и ученически стажове.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Община Антон

В общинска администрация Антон не се открива разлика в заплащането и доходите на работещите. За всеки един служител или работник, независимо от неговия пол, е определено заплащане, отговарящо на неговите образование, квалификация и професионален опит. На лица от двата пола, заемащи сходни длъжности, са определени равни основни заплати.

Община Копривщица

За наетия персонал в общинска администрация-Копривщица се спазва принципа „еднакво заплащане за еднаква работа", тоест за труд с еднаква стойност се прилага еднакво трудово възнаграждение.

Община Костенец

На територията на община Костенец всички институции по отношение на заплащането на труда се съобразяват с действащото законодателство в Република България, което гарантира правото на равно възнаграждение, обвързано с полагането на равностоен труд.

Работодателите следва да прилагат еднакви критерии за оценка на целия персонал, споразуменията за възнагражденията трябва да са разбираеми и прозрачни, а прилаганите критерии следва да отчитат естеството и вида на работата и да не съдържат дискриминационни елементи. Трудовите възнаграждения на работещите се базират на определени критерии, които не са свързани с пола на съответния работник.

Отчита се единствено спецификата, вида и времетраенето на положения труд без да са налице дискриминационни елементи.

Трудовите възнаграждения се договарят индивидуално между работниците и служителите и работодателите, като е налице различия в заплащането между служителите на близки нива, което е обвързано с оценката на положения труд. Трябва да се подчертае, че на територията на общината не са констатирани случаи на разлика в заплащането за полагането на един и същи или сходен труд, базираща се на разделение по пол. Отсъства сегрегация на пазара на труда по признак „пол“.

При така създадените по-справедливи условия за заплащане в община Костенец се стимулират работниците, като се повишава и мотивацията им за работа.

Община Костинброд

Заплащането на заетите в общинските и държавните институции на територията на общината е в зависимост от заеманата позиция, образователен ценз, професионален опит и компетентност, а не е съобразно пола на лицето, заемащо дадена позиция. В отделните институции работните заплати се определят въз основа на приети от общия състав на служителите Вътрешни правила. Анализът на основните работни заплати на заетите показва, че не се наблюдава разлика в определянето на размерите на трудовите възнаграждения, при равни други условия, между представителите на двата пола.

В общинска администрация средната работна заплата на жените е по-висока, но това се дължи на участието им в управлението и ръководните позиции, които заемат и процентното съотношение на работещите в администрацията.

Годишната оценка на изпълнението на служителите, кариерното развитие и повишаването на индивидуалното месечно възнаграждение се основава на равнопоставеност между мъже и жени, на база постигнати резултати и при спазване на действащата нормативна база.

Община Мирково

Една от причините за различията в доходите между жените и мъжете е, че жените са по-застрашени от оставане без работа. Делът на жените, които са регистрирани като безработни е по-голям от този на мъжете. По- голямата безработица при жените води до много други негативи - повишава риска от оставане без работа, риск от изпадане в бедност, социална изолация. Тези негативи от своя страна увеличават вероятността жените да станат обект и жертви на домашно насилие.

В Община Мирково доходите на заетите в общинските дейности дейности и държавните служители са определени не на база „пол“, а на база „длъжност“, съобразена с класификатора на професиите. Средните доходи в Община Мирково по дейности са както следва:

- Държавни дейности „Общинска администрация“ - средна брутна работна заплата - 826,00 лв.
- Общински дейности „Пенсионерски клуб“ - средна брутна заплата 720,00 лв.
- Общински дейности „Чистота“ - средна брутна заплата 600,00 лв.
- Общински дейности „Домашен социален патронаж“ - средна брутна заплата 720,00 лв.
- Общински дейности „Общинска администрация“ - дофинансиране средна брутна заплата 750,00 лв.
- Общински дейности „Селско стопанство“ - средна брутна заплата 560,00 лв.
  Общински дейности „Горско стопанство“ - средна брутна заплата 780,00 лв.
- ВиК Пречиствателна станция- средна брутна заплата - 600,00 лв.
- Общински дейности „Спортна база“- средна брутна заплата 790,00 лв.

Община Своге

Разпределение на щатната численост в общинска администрация /жени. мъже/:

Заетите щатни бройки в Община Своге към 15.04.2020 г. са общо 152 бр., от които: жени - 105 бр.; мъже - 47 бр. В щатния персонал на общинската администрация не се наблюдава разлика по пол в заплащането на труда.

Община Чавдар

В общинска администрация и в звената към община Чавдар няма различие по пол между служителите в заплащането, което е съобразно със спецификата на заеманата длъжност.

Има един сключен колективен трудов договор между работодателя и служителите от общинска администрация, който защитава равнопоставеността между жените и мъжете в администрацията.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Община Антон

Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения през 2019 година в Общинска администрация Антон се осъществява сътрудничество между жените и мъжете на ръководни позиции при вземане на решения.

Община Костенец

На територията на община Костенец могат да се отчетата следните тенденции:

- в Общинска администрация — Костенец от общо 9 ръководни поста 6 са заети от жени и 3 от мъже, като позицията кмет се заема от мъж, а заместник-кмет - от 2 жени;
- В образователните институции (5 общински училища и 3 общински детски градини) се наблюдава тенденция на заемане на ръководните постова изцяло от жени;
- В културните институции председателстващите настоятелствата са в приблизително еднакъв процент, т.е равнопоставени;
- В Общински съвет Костенец от 17 общински съветници 13 са мъже и 4 жени, като председателското място се заема от мъж;

Във вземането на решения на местно ниво е предоставена сравнително балансирана възможност за участие на жени и мъже.

В общинската институция се прилага еднакъв подход към двата пола, т.е. спазва се принципа на равнопоставеност - при избор на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

В местния бизнес приоритетна е ролята на мъжете, заемащи ръководни длъжности, но сред членовете на техните управленски екипи има и достатъчно жени с ръководни роли.

Община Костинброд

В местните изборни органи - Общински съвет - от общо 17 съветници 8 са жени - което е 47% от състава на местния парламент. Наблюдава се тенденция на устойчиво нарастване на участието на жени на изборни длъжности. От 10 кметове и кметски наместници на населените места в района на общината 5 /50 %/ са жени.

В ръководството на общинска администрация от жени са заети следните ръководни длъжности: двама /от трима/ зам.-кметове; секретарят на общината, трима /от четирима/ директори на дирекции; трима /от петима/ началници на отдели.

Видно е, че и двата пола имат възможност да участват активно в дейности, свързани с вземането на решения. Трябва да се отбележи, че административната работа в общината е привлекателна от гледна точка на постоянния доход и възможностите за реализация. Гъвкавото работно време, дава възможност на служителите да ползват

различни варианти по отношение разпределението на стандартно необходимите работни часове и заедно с това да поддържат баланс между професионалния и личния живот. Такава форма е работата от дистанция, при която служители на ОбА работят извън обичайното място на работа (от вкъщи или на алтернативно работно място) при необходимост и с изричното съгласие на ръководството. Друга възможност е отсъствието в рамките на определен брой часове в рамките на работния ден, което позволява на служителите да редуват периоди на работа и периоди на отсъствие, с оглед различни интереси и отговорности. Така служителят получава разнообразни възможности, в рамките на постоянната си работа, за отсъствия (по различни причини и с различна продължителност) чрез ползване на отпуски (лични и творчески отпуски; платени и неплатени). Тази категория на гъвкави условия на труд се прилага при различни житейски ситуации, свързани с грижи за деца, грижи за болен роднина, обучение, пътуване, лично и професионално развитие, доброволчески дейности и други.

Работа с периоди на прекъсване е форма на гъвкава кариера, при която служител на ОбА ползва платен/неплатен отпуски няколко пъти в годината за подготовка за изпити за повишаване на квалификацията, за отглеждане на дете, за работа по проекти, учене през целия живот и придобиване на знания и умения от служителите, които повишават своята квалификация чрез надграждане в курсове, магистърски и докторантски програми и други.

През време на отпуска служителите имат възможност да поддържат комуникация с работодателя си, да вземат участие в различни мероприятия на организацията като обучения и семинари, да поддържат взаимоотношения с колеги.

В институциите от системата на общинското предучилищно и училищно образование назначенията на служители се извършват съгласно изискванията на КТ и придобита професионална квалификация за заеманата длъжност. Заплащането на труда е съгласно нормативните норми за всички служители без разлика на пола. Допълнителните квалификации се извършват по предварителен план за Квалификационната дейност и вземат участие всички педагогически специалисти. Всички служители са равнопоставени и не се делят по пол.

По традиция в сферата на образованието работещите жени имат значителен превес над работещите мъже. На ръководни позиции в образователните институции на територията на общината (шест училища и четири детски градини) девет от директорите са жени.

В общинските звена за предоставяне на социални услуги в общността - всички четирима директори са жени. Това са Домашен социален патронаж, Дневен център за работа с деца на улицата, Център за обществена подкрепа и Център за социална рехабилитация и интеграция.

Община Мирково

В общинска администрация Мирково 3 от ръководните постове, от които се вземат важни решения се оглавяват от жени. Участието на жените в управлението мобилизира техния потенциал и талант и насърчава реализацията им.

Община Своге

Участието и на двата пола на едни и същи позиции влияе и върху преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете. Разпределение на ръководните длъжности: жени - 16 бр., мъже - 24 бр.

Община Чавдар

При ръководните длъжности в администрацията има равнопоставеност между жените и мъжете и баланс при взимане на решения в общината.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

През 2019 година в общините Антон и Божурище няма постъпили сигнали за насилие, основано на пола.

Община Костенец

През 2019 г. от представената информация от компетентността на РУ на МВР - Костенец показва следното:

Случаи на домашно насилие през 2019 година - 3 броя; Жертви на домашно насилие (жена) - 1 брой; Съставени предупредителни протоколи по Закона за МВР - 3 броя; Беседи с извършители на домашно насилие - 3 броя; Молби за съдействие в случай на домашно насилие - 1 брой; Оказано съдействие от органите на полицията на жертви на домашно насилие - 1 брой; Заведени преписки за домашно насилие - 1 брой; Досъдебни производства - 0 броя;

Изработени 2 Програми за превенция за домашното насилие на територията на община Костенец.

Община Костинброд

Няма данни за насилие на работното място, основано на пола, трудовите и професионални отношения се базират на взаимно уважение и равнопоставеност на жените и мъжете.

За изграждане на нагласи за равнопоставеност между жените и мъжете и закрила от упражнено насилие от ранна възраст се работи в образователните институции. В това направление е и част от дейността на общинската Местна комисия за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни и общинската Комисия за закрила на детето. Случаите, които са обект на разглеждане в комисиите, се третират отговорно и с оглед спазване на принципите на равнопоставеност.

По данни от РУ на МВР Костинброд през 2019 година са постъпили 14 сигнала за насилие, като всичките са насочени спрямо жени. За същите от Районен съд - Костинброд са издадени индивидуални административни актове съобразно нормите, разписани в Закона за защита от домашно насилие.

На територията на общината работи Център за обществена подкрепа, като част от работата му е свързана със случаи на насилие.

Община Мирково

Община Мирково може да се отбележи, че няма постъпили сигнали за насилие, основано на пола.

Община Чавдар

В община Чавдар през 2019 година няма внесени сигнали и жалби от служители на администрацията и звената към нея в Комисията за защита от дискриминация.

Провеждат се ежегодно изнесени беседи и обучения за деца и ученици от Местната комисия за борба с противообществени прояви на малолетни и непълнолетни за борба свързани с насилието.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Община Антон

Работа в посока избягване на обиден език спрямо жените и мъжете, равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на образованието и откриване на талантливи деца на общинско ниво. Осигуряване на информационна обезпеченост, помощ и обучение за повишаване капацитета на наличните кадри, независимо от пола.

Община Костенец

Борбата със съществуващите стереотипи по признак „пол“ в различни сфери от обществения живот се осъществява в рамките на едно от ключовите правомощия на Комисията за защита от дискриминация (КЗД).

В образователните звена на територията на община Костенец се прилага принципът на равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на предучилищното и училищното образование. В длъжностните характеристики на директори на училища, директори на детски градини и на всички учители се регламентира по ясен и категоричен начин недопускането на дискриминация на работното място, без оглед на пол, раса, етнос, религия, увреждания и сексуална ориентация.

През 2019 г. община Костенец продължи да осъществява последователна и целенасочена политика в посока за повишаване участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост, намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите, насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения, борба с насилието и постепенна промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол.

Община Костинброд

През последните години се наблюдава промяна в съществуващите схващания на обществото за мястото на жената в обществения, икономическия и политическия живот. Все по-активна е ролята на жената във всички сфери на живот, насърчава се равнопоставеността на жените и мъжете и недопускане на дискриминация по признак „пол“. Работи се активно за осигуряване на равни възможности на работното място за всички, без оглед на пол, етническа принадлежност, раса, религия, увреждане и сексуална ориентация.

По традиция всички образователни, културни, спортни и прочие институции на територията на община Костинброд предоставят свободен и равен достъп и участие за жените и мъжете от всички възрасти и социални групи, до цялото многообразие от читалищни дейности и услуги и културни прояви. Във всички творчески и културни дейности участват жени и мъже, като са създадени равни условия и за двата пола за развитие на техния творчески потенциал и за изява. Достъпът да участия във всички изяви на институционално, общинско, регионално и национално ниво се регламентиран единствено от творческия потенциал на всеки едни участник. И все пак в различните прояви - фестивали, концерти, чествания, изложби, по-силно е изразено присъствието на момичетата и жените.

Община Костинброд предоставя ежегодно съфинансиране на дейностите на спортните клубове, неправителствени организации и сдружения с насоченост към детски и младежки дейности, активен живот на възрастните хора и от двата пола, включващо представители на малцинствени етнически общности, интеграция на хора с увреждания, пенсионери и хора от други уязвими групи.

С финансовата подкрепа на общината в населените места функционират 10 народни читалища; 8 спортни клуба, 3 пенсионерски клуба и един в процес на изграждане; 2 туристически дружества; 3 доброволчески сдружения, повече от 15 религиозни храма.

Община Мирково

Промяната на съществуващите стереотипи по пол е дългосрочен приоритет, който изисква приемственост във времето. В днешното динамично общество, определено се променят стереотипите по пол в различните сфери професии като полиция, военни формирования, строителство и други тежки професии. Все още има професии, в които мъжкото присъствие е минимално - в социалната сфера, в

образователната сфера и др. Мъжете все още остават по-слабо ангажирани в областта за грижите по децата.

При заетостта в отглеждането на децата в ДГ „Дора Габе“ с. Мирково са ангажирани на 100 % само жени.

Община Мирково има добра практика за изплащане на еднократна финансова помощ за новородени и осиновени деца, което по своему се отразява и приема много добре в обществото.

Дава се шанс на безработни лица (в случая по-голям брой е на жени), да се включат в програми, организирани от Дирекция „Бюро по труда“ гр. Пирдоп. С това се намалява процента на безработица и в същото време се повишава социалния статус на жените. През 2019 г. 7 лица са се включили в различни по вид програми, организирани от „Бюро по труда“ гр. Пирдоп с участието на община Мирково. От тях 6 са жени и 1 мъж.

Община Мирково има добри практики в недискриминацията на хора с увреждания, като наема лица, независимо от техния пол, по Програма за хора с увреждания на определени позиции. Осигурени с работа, те се чувстват икономически сигурни, не изолирани и полезни за обществото.

В областта на социалните услуги жените са доминиращи и се справят много добре в развитието на сектора.

Предвид изнесените по-горе факти, разпределението на длъжностите по пол в общинска администрация Мирково има известна равнопоставеност и е постигнат консенсус за работа в полза на обществото.

Община Своге

Съвместяването на професионалния и личния живот оказва въздействие върху заетостта на жените, техните позиции на пазара на труда, избор на професия, кариерно ориентиране, доходи и икономическата независимост. Това спомага за балансирано разпределяне на семейните задължения и намаляване на товара, предимно поеман от жените - домашния труд и полагане на грижи за деца и други зависими членове на семейството.

Община Чавдар

Служителите на община Чавдар са запознати и прилагат изискванията на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, а принципът за равнопоставеност вече е утвърден в работата на администрацията.

При изпълнението на Програмата на мерките за закрила на деца с изявени дарби от детска градина „Щастливо детство“ с.Чавдар и основно училище „Св.Св.Кирил и Методий“ с.Чавдар се стимулират талантливи деца и от двата пола.

ОБЛАСТ ТЪРГОВИЩЕ

Областна администрация Търговище предоставя отчет за 2019 г. за област Търговище относно напредъка по изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., който се базира на данни от община Търговище, община Омуртаг, ДБТ – Търговище, Попово и Омуртаг, асоциация „Ная“, и Териториално статистическо бюро Североизток, отдел „Статистически изследвания“ – Търговище.

***Приоритетна област 1**: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.*

Работата на Дирекции „Бюро по труда” се основа на равнопоставеност на

предлаганите услуги и към мъже и към жени. Насочването към свободните работни места е на база образование, специалност, квалификация, умения, здравословно състояние и не на последно място предпочитанията на безработното лице.

С цялостната си дейност Д „БТ“ – Търговище, Попово и Омуртаг съблюдават за постигането на равнопоставеност на жените и мъжете, още повече, че това е заложено в основния нормативен документ по който работят ДБТ, а именно ЗНЗ.

От общо регистрираните към 31.12.2019 г. - 1764 лица в **ДБТ – Търговище**, регистрираните безработни жени са 992, като в относителен дял те съставляват 56,2% от цялата група безработни. Спрямо същия период на 2018 година - 832 /54,8%/ се наблюдава леко повишаване на относителния дял на жените, а в абсолютни стойности техния брой се увеличава със 160 лица.

По-подробното изследване на структурата на регистрираната безработица ни дава основание да очертаем следните моменти:

- значителен е делът на жените в групата на лицата без квалификация – 588 жени или 60,6%, като спрямо същия период на 2018 г. се увеличава с 4,8 процентни пункта /55,8%/;

- в групата на регистрираните лица с основно и по-ниско образование делът на жените възлиза на 59,7% като спрямо същия период на 2018 г. се увеличава с 3,2 процентни пункта;

- висок е делът на жените в групата на специалистите – 56,5% през 2019 г. като спрямо 2018 г. /56,0%/ относителният им дял се увеличава с 0,5 процентни пункта;

- в групата на регистрираните лица с висше образование, делът на регистрираните безработни жени е 56,5% като спрямо 2018 г. намалява с 5,9 процентни пункта /62,4%/.

През 2019 година новорегистрираните безработни жени са 1502 /56,9%/ от всичко новорегистрирани лица като през 2018 г. новорегистрираните безработни жени са 1355 /55,0%/, т.е. наблюдава се увеличение с 1,9 процентни пункта, а в абсолютна стойност се наблюдава увеличение със 147 лица.

Анализът на включените в заетост безработни лица по програми и мерки за заетост и на първичния трудов пазар, показва превес на включените в заетост жени.

	2018 г.			2019 г.		
Включени в заетост	общо	жени	мъже	общо	жени	Мъже
По мерки от ЗНЗ	18	11	7	10	7	3
По програми от ЗНЗ	106	80	26	89	63	26
По схеми на ОП РЧР	182	105	77	44	25	19
Първичен пазар	1852	1008	844	1380	792	588
Общо	2158	1204	954	1523	887	636

Анализът на регистрираната безработица по признак продължителност на регистрацията, показва превес на женската безработица във всички групи, особено в групите над 1 година. Относителният дял на жените в групите над 1 година през 2019 г. е 55,1% или с 0,3 процентни пункта по-висок в сравнение с 2018 година /54,8%/.

Продължителност на регистрацията	2018 г.			2019 г.		
	общо	жени	мъже	общо	жени	мъже
Регистрирани до 1 месец	207	103	104	207	93	114
Регистрирани от 1 до 4 месеца	554	291	263	626	346	280
Регистрирани от 4 до 6 месеца	204	127	77	200	118	82
Регистрирани от 6 до 12 месеца	243	149	94	388	246	142
Регистрирани от 1 до 2 години	86	48	38	155	85	70
Регистрирани над 2 години	223	114	109	188	104	84
Общо	1517	832	685	1764	992	772

Посочените по- горе данни за регистрираната безработица и пазара на труда в Община Търговище ни дават основание да направим следните изводи:

- все още превес в регистрираната безработица имат жените - 56,2%;
- по продължителност на регистрацията отново преобладаващата част заемат жените - 55,1%;
- преобладаващата част заемат жените и в групата на новорегистрираните – 56,9%;
- значителен е делът на жените в групата на лицата без квалификация – 60,6%;
- в групата на регистрираните лица с основно и по–ниско образование делът на жените възлиза на 59,7%;
- висок е делът на жените и в групата на специалистите – 56,5%;
- същевременно се появява положителна тенденция на увеличаване делът на устроените на работа жени.

В своята дейност специалистите в Дирекция „Бюро по труда” спазват принципа за равнопоставеност на двата пола и работят в това направление, както с работодателите, така и с регистрираните безработни лица.

Новорегистрираните жени през 2019 г**.** в **ДБТ - Попово** са 1003 – 52,5 % от всички 1910 новорегистрирани в ДБТ лица. Те са с 5 процентни пункта повече в сравнение с дела на мъжете във входящия поток от безработни лица.

Структура на безработицата по пол през 2019 г.

Динамика на безработицата в ДБТ по признак пол

Общо за ДБТ - Попово

	31.12.2019	**%**	**30.09.2019**	**%**	**30.06.2019**	**%**	**31.03.2018**	**%**
ОБЩО	1859	100	1557	100	1514	100	1906	100
Жени	1061	57,1	942	60,5	914	60,4	1053	55,2
Мъже	798	42,9	615	39,5	600	39,6	953	44,8

Женската безработица към 31.12.2019 г. в териториален разрез

/брой лица и абс. прираст/

Общини	**31.12.2019 г.**	**31.12.2018 г.**	**Изменение /+ или -/**
А	*1*	***2***	***3***
Община Попово	**660**	**654**	**+6**
Община Опака	**401**	**399**	**+2**
ЗА РАЙОНА НА ДБТ	**1061**	**1053**	**+8**

Женската безработица към 31.12.2019 г. в териториален разрез

/ % /

общини	**31.12.2018 г.**	**31.12.2017 г.**	**Изменение /+ или - /**
а	*1*	***2***	***3***
Община Попово	**53,7**	**50,9**	**+2,8**
Община Опака	**63,7**	**64,4**	**-0,7**
ЗА РАЙОНА НА ДБТ ПОПОВО	**57,1**	**55,2**	**+1,9**

Забележка: Източник на данни – информационен бюлетин на ЦУ на АЗ.

Изнесените статистически данни водят до няколко извода, касаещи регистрираната безработица по признак пол: тенденцията за запазване на по-голям процент регистрирани безработни жени, която е характерна за цялата страна, е валидна и за ДБТ Попово. Различна е ситуацията в двете общини Попово и Опака, обслужвани от ДБТ. За община Попово се наблюдава повишение на женската безработица, докато за община Опака се наблюдава намаление процента на женската безработица, което е свързано с характеристиките на основните дейности осъществявани от местните стопански субекти, а именно насищане с работна ръка в направление търговия и услуги на населението, където основно са заети жени, механизиране на дейностите в селското стопанство, което намалява необходимостта от наемане на работна ръка /жени/.

Структура на регистрираните жени по възрастов признак

/брой лица и % към 31.12.2019 г./

Възрастови групи	**обхват**	**отн. дял**
до 19 г.	11	1,0
от 20 до 24 г.	33	3,1
от 25 до 29 г.	67	6,3
от 30 до 34 г.	88	8,3
от 35 до 39 г.	117	11,0
от 40 до 44 г.	118	11,1
от 45 до 49 г.	143	13,5
от 50 до 54 г.	139	13,1
над 55 г.	**345**	**32,5**
ОБЩО	**1053**	**100**

От изнесените данни е видно, че жените от възрастовата категория над 50 г. обхващат близо 50% от всички регистрирани жени /45,6%/.

Броят на регистрираните жени с основно и по-ниско образование продължава да е тревожно висок, а притежаваното образование е една от най-честите причини за невъзможност за устройването им в заетост.

Общо започналите работа жени в общините Попово и Опака през 2019 г. са 650 /50,0% от всички започнали работа/.

В двете общини Омуртаг и Антоново, обслужвани от **Дирекция „Бюро по труда" гр. Омуртаг,** постъпилите на работа жени през 2019 г. са 566 от общо 994 лица.

Постъпилите на работа по програми за заетост са 85 безработни, от които 59 са жени. Постъпилите на работа по насърчителни мерки за обучение и заетост са 26 безработни, от които 19 са жени. Постъпилите на работа безработни лица по схеми на ОПРЧР са 31, от които 21 са жени.

Данни на Отдел „Статистически изследвания“ – Търговище

Работна сила и коефициенти на икономическа активност на населението на 15 и повече навършени години през 2019 година

Област	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	Общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Област Търговище	49,9	28,3	21,6	52,5	61,5	44,1

Работна сила и коефициенти на икономическа активност на населението на 15 - 64 навършени години

Област	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Област Търговище	47,7	26,6	21,2	67,3	73,2	61,2

Заети лица и коефициенти на заетост на населението на 15 и повече навършени години през 2019 година

Област	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Област Търговище	44,7	25,9	18,7	47,0	56,3	38,3

Заети лица и коефициенти на заетост на населението на 15 - 64 навършени години през 2019 година

Област	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Област Търговище	42,6	24,2	18,4	60,1	66,6	53,2

Приоритетна област 2: *Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите и* ***Приоритетна област 3:*** *Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.*

Община Търговище се стреми към подобряване на баланса между жените и мъжете на ръководни позиции и при вземането на политически решения в рамките на законово допустимите процедури за подбор и избор на техни представители в различни национални консултативни и управителни съвети. Осигурява еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, предоставя равни възможности за обучение, повишава професионалната квалификация и преквалификация, както и възможности за професионално развитие и израстване в ранг и длъжност при прилагане на обективни критерии за оценката на дейността им и др.

В общинска администрация Търговище заетите длъжности са 181, от които 108 от жени и 73 от мъже.

Относно заеманите ръководни позиции, то кмета на Община Търговище, кметове на кметства и наместници преобладаващо са мъжете. От 51 кметове и

наместници на населени места на територията на Община Търговище 12 са жени и 39 мъже.

Заместник кметовете в Общинска администрация Търговище са общо 3-ма - 1 жена и 2 мъже. Жена е секретар на общината. Председател на Общински съвет Търговище е жена. Главният архитект на Общината е мъж. Директорите на дирекции са трима - двама мъже и една жена.

Община Търговище ежегодно разработва и кандидатства по проекти и програми за осигуряване на заетост, с цел намаляване на безработицата в общината, като някои от тях са: Проект „Обучения и заетост“ - назначените мъже/жени общо са 23: мъже - 10, жени – 13; Проект „Обучения и заетост на младите хора“ – назначен е 1 мъж; през 2019 г. в Регионална програма за заетост в община Търговище са назначени 17 лица, от които 13 жени и 4 мъже; в НП „Старт на кариерата“ са назначени общо 3 лица, от които 3 жени; по проект „Работа“ са назначени 102 лица, от които 42 мъже и 60 жени; в НП „Активиране на неактивните лица“, са назначени 5 лица, от които 1 мъж и 4 жени; НП „Помощ за пенсиониране“ – 1 мъж и 1 жена. НП ЗОХТУ – 1 жена.

Както се вижда от направения анализ на назначените през 2019 г. по проекти и програми в община Търговище съотношението мъже/жени, леко надвишава в полза на жените, което показва, че общината се стреми да повиши участието на жените на пазара на труда и те да бъдат с равна степен на икономическа независимост.

В местна дейност „Други дейности по образованието“ се предоставят средства за развитие и организиране на детския отдих на децата от Община Търговище и от двата пола в почивната база Балчик, собственост на Община Търговище. Критериите за подпомагане са постиженията на децата и учениците спечелили награди от регионални, общински, областни, национални и международни състезания, фестивали и конкурси, участващи в състави, клубове, групи, кръжоци и др.

Общо 834 деца са се възползвали от заслужен отдих в почивната база на община Търговище в гр. Балчик и от двата пола за периода 2016/2019 г.

На основание на Наредбата за условията и реда за стимулиране на деца и младежи с изявени дарби от община Търговище, се стимулират талантливи деца и младежи в областта на образованието, изкуството и спорта и от двата пола. През 2019 г. са отпуснати 20 000 лв. за 52 стипендии.

В Общинска администрация Омуртаг процентното съотношение на служителите е 50,85% мъже и 49,15% жени. Ръководството на общинската администрация е разпределено 75% на 25%, като преобладават мъжете. Сред служителите, назначени по служебно правоотношение, преобладават жените с 91% (мъжете са 9%). 58,58% от служителите, назначени по трудово правоотношение във всички дейности на администрацията са жени и 41,42% са мъже.

От заеманите ръководни позиции, кмет на Община Омуртаг и кметове на кметства са мъжете. 20% от кметските наместници в общината са жени.

Общински съвет Омуртаг се състои от 29 общински съветника, от които 14% са жени и 86% са мъже. Председателят и зам. председателят на Общинския съвет са мъже.

Приоритетна област 4: *Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите.*

През 2019 г. експерти от различни структури, работещи по случаи на домашно насилие в област Търговище, преминаха обучение на тема „Социална работа при случаи на домашно насилие и насилие, основано на признак „пол“ по проект „Заедно срещу насилието“.

През 2019 г. в Центъра за социална рехабилитация и интеграция към Асоциация „Ная“ са консултирани 66 жени, 69 деца и 6 мъже, жертви на домашно насилие.

Социалната услуга се предоставя на пострадали лица от област Търговище, освен в ЦСРИ, така и на място в приемните градове Попово, Омуртаг и Антоново. Осъществени са 282 психологически консултации, 1883 социални консултации и 45 консултации с адвокат. Заведени са 11 дела по Закона за защита от домашно насилие.

През 2019 г. в рамките на специализираната Програма за работа с извършители на домашно насилие е работено с 11 мъже с постановени мерки по чл.5, ал.1, т.5 от ЗЗДН от Районен съд Търговище и Районен съд Омуртаг. Осъществени са 156 психологически и 38 социални консултации. С извършителите на домашно насилие е работено в посока на корекция на тяхното поведение и намаляване на риска от повторно насилие върху жените и децата.

През 2019 г. са проведени 15 междуинституционални екипни срещи между 5 институции /общо 61 участника/, на които са обсъдени случаи на домашно насилие. Тази дейност се изпълнява в отговор на координиране на действията на различните институции и организации от област Търговище, имащи отношение към осигуряване на помощ и защита на пострадалите от домашно насилие и обединяване на ресурса им.

През 2019 г. са проведени 3 супервизии на междуинституционалните екипи, с участието на представители на 6 институции. Обсъдени са 3 случая /за 4 пострадали, от тях 3 деца/, по които се работи междуинституционално.

През 2019 г. през МКБППМН са преминали общо 63 лица, от които 16 малолетни (в т.ч. 3 момичета) и 47 непълнолетни (в т.ч. 7 момичета), за извършени от тях противообществени прояви или престъпления, във връзка с които бяха образувани общо 55 възпитателни дела по описа на комисията.

Както и предходната година непълнолетните извършители преобладават.

Най-малките извършители, преминали през комисията през 2019 г. са, както следва: две момчета на 9 години, както и през предходната година; две момчета на 10 годишна възраст и пет момчета на 11 години. По отношение на 10 момичета, извършили противообществена проява през годината, са образувани общо 13 възпитателни дела, като две от момичетата са извършили повече от една проява.

По време на провеждане на възпитателното дело всички момичетата, с изключение на едно посещават училище. Три от тях са преминавали през комисията през предходните години. При един родител са живяли шест момичета; при двама родители - три от тях, а една е била настанена в ЦНСТ. Проявите, за които са подадени, са както следва: девет кражби, две унищожаване и повреждане на имущество, едно бягство от къщи и др. При броят на момичетата, извършителки на прояви, през 2019 г. се наблюдава тенденция към намаляване, в сравнение с предходната година.

През 2019 г. най-малката извършителка регистрирана в МКБППМН за унищожаване и повреждане на имущество е на 12 години.

Приоритетна област 5: *Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.*

През 2019 г. Асоциация „Ная“ са разпространили информационни материали /флаери и плакати/ по темата „трафик на хора“, предоставени от Националната комисия за борба с трафика на 2 училища и 2 детски градини в гр. Търговище и гр. Антоново.

През 2019 г. Асоциация „Ная“ са провели кампания за повишаване на чувствителността на ученици от СУ „Кирил и Методий“ гр. Антоново по темата „трафик на хора“, осъществена от доброволците от същото училище към Асоциация „Ная“. Инициативата е проведена във връзка с 18 октомври - Международен ден за борба с трафика на хора. В инициативата са се включили 50 деца на възраст 12-19 години, както и учители и родители.

Във връзка с реализиране на проект „Вълшебните приказки“, финансиран от

Програмата за права, равенство и гражданско участие на Европейския съюз (2014-2020) 4-ри класически детски приказки бяха анализирани чрез фокус-групи от деца и учители, като целта е да се събере информация от деца в предучилищна възраст /5-7 години/ и детски училите за ролите на жените и мъжете и влиянието на тези приказки върху нагласите и възприятията на децата за подходящото поведение на жените и мъжете в рамките на обществото. Във фокус групите са участвали 63 деца и 11 учители от две детски градини от гр. Търговище - ДГ „Приказка“ и ДГ „Осми март“.

По същият проект в края на 2019 г., 27 деца на възраст 5-7 години от ДГ „Приказка“ гр. Търговище са преминали през 12 модулно обучение по специална методика, която цели да подготви момчетата и момичетата в ранна възраст да изграждат здрави отношения на уважение, разбирателство, толерантност, взаимно зачитане и общуване без насилие и агресия. Дейностите по проекта ще продължат и през 2020 г., като по тази методика ще бъдат обучени общо 100 деца от две детски градини в гр. Търговище.

През 2019 г. екипа на ЦСРИ премина през обучение за провеждане на разпити и изслушване на деца, които са жертви на насилие или свидетели на престъпление. Шест специалисти /психолози, социални работници и педагог/ от екипа на Асоциация „Ная“ са сертифицирани за подготовка, разпит и изслушване на деца жертви на насилие или свидетели на престъпление за участието им в процедури в специализирано помещение, т. нар. „синя стая“. Обучението, проведено от „Институт по социални дейности и практика“ вклюва теоритична част и практика на място в щадящото помещение за изслушване на деца в Търговище.

ОБЛАСТ ХАСКОВО

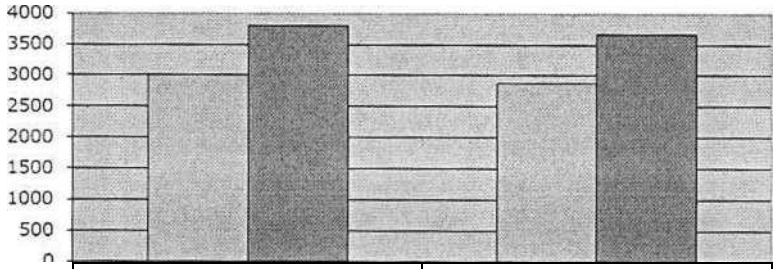
Областна администрация Хасково предоставя доклад за равнопоставеността между мъжете и жените на територията на Област Хасково за 2019 г.

Докладът предоставя информация за осъществени политики и дейности, под формата на статистически данни, графики и добри практики в сферата на равнопоставеността между мъжете и жените. Докладът е насочен към действията на обществените институции, на територията на Област Хасково. Обобщаването на данните е извършено на база предоставена информация от 11-те общини, намиращи се на територията на Област Хасково, както и на информация предоставена от Агенция по заетостта - Дирекция „Регионална служба по заетостта“ - гр. Хасково и Регионален инспекторат по образованието - гр. Хасково.

Дирекция „Регионална служба по заетостта“ - гр. Хасково

По данни на Дирекция „Регионална служба по заетост“- гр. Хасково, постъпилите на работа, на пазара на труда, на територията на област Хасково, лица, през 2019 г. са 6 545, от тях 3 671 жени и 2 874 мъже. Относителният дял на жените е 56,1% и на мъжете 43,9%. Броят на заетите на пазара на труда жени всичко през 2019 г. надвишава този на мъжете със 797, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа през 2018 г. се увеличава с 0,3% /55,8% през 2018 г./. Постъпилите на работа жени през 2019 г. са със 125 по-малко в сравнение с 2018 г.

Постъпили на работа всичко в област Хасково по години



	2018г.	2019г.
Мъже	3012	2874
Жени	3796	3671

Чрез посредничеството на Бюрата по труда от областта на работа са постъпили 4 744 безработни лица, от тях 2 701 жени /56,9%/ и 2 043 мъже /43,1%/. Броят на жените, постъпили на работа с посредничеството на труда е с 658 по-голям от този на мъжете.

Дейността на бюрата по труда е ориентирана и насочена към оказване на съдействие и подкрепа за устройване на работа на лицата от „Групи в неравностойно положение на пазара на труда", а именно безработни лица с по-ниска конкурентоспособност на пазара на труда, в които се включват: безработни младежи, безработни младежи с трайни увреждания, безработни младежи от специализирани институции или ползващи социални услуги в общността от резидентен тип, завършили образованието си, продължително безработни лица, безработни лица с трайни увреждания, безработни лица - самотни родители/осиновители и/или майки/ осиновителки с деца до 5-годишна възраст, безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода, безработни над 50- годишна възраст, безработни лица с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация, други групи безработни лица.

Безработните лица от групите в неравностойно положение успешно се реализират на пазара на труда посредством насърчителните мерки за заетост съгласно ЗНЗ, програмите за обучение и заетост и обучение на възрастни, включени в Националния план за действие през 2019 г., както и по проектите по Оперативна програма за развитие на човешките ресурси.

Чрез посредничеството на бюрата по труда лицата се устройват на работа какго в реалният сектор на икономиката, така и в „Дейности от обществен интерес" или „общественополезни дейности" по комунално-битово обслужване; благоустройство на населеното място и производствени зони, саниране на площи, индустриални райони, сгради и други; поддържане и опазване на общинската и държавната собственост; опазване на околната среда; поддържане и опазване па паметници на културата и оказване на социални услуги.

Постъпилите на работа лица са както следва:

- По насърчителни мерки за заетост - всичко 65, от тях: 44 жени - 67,7% и 21 мъже - 32,3%.
- По програми за обучение и заетост и обучение на възрастни - всичко 248, от тях: 166 жени - 66,9% и 82 мъже - 33,1%.
- По проекти на Оперативна програма за развитие на човешките ресурси - всичко 339, от тях: 169 жени - 49,9% и 170 мъже - 50,1%.

Най-много са постъпилите на работа жени чрез посредничеството на бюрата по труда на Първичен пазар на труда, т.е. на работни места в реалната икономика - 2 322 или 86,0% от всичко постъпилите чрез посредничеството на пазара на труда.

Постъпилите на субсидирани работни места жени по мерки за заетост и обучение са 1,6%, 6,1% са по програми за заетост и обучение и 6,3% по схеми на ОП

РЧР.

Постъпилите на работа на първичен пазар на труда безработни лица всичко са 5 893, от тях: 3 292 жени - 55,9% и 2 601 мъже - 44,1%. Броят на заетите на първичен пазар на труда жени всичко през 2019 г. надвишава този на мъжете със 691, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа на ППТ през 2018 г. се увеличава с 0,7% /55,2% през 2018 г./. Чрез посредничеството на бюрата по труда на ППТ са постъпили 2 322 жени /70,5%/.

По професионална структура постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Хасково е както следва:

- С работническа професия - всичко 1 629, от тях: 853 жени - 52,4% и 776 мъже - 47,6%.
- Специалисти - всичко 2 037, от тях: 1 201 жени - 59,0% и 836 мъже - 41,0%.
- Без квалификация - всичко 2 879, от тях: 1 617 жени - 56,2% и 1 262 мъже - 43,8%.

От всичко постъпилите на работа жени /3 671/ на пазара на труда в област Хасково 23,2% са с работническа професия, 32,7% са специалистите и 44% са без квалификация.

По образователна структура постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Хасково е както следва:

- С висше образование - всичко 996, от тях: 678 жени - 68,1% и 318 мъже - 31,9%.
- Със средно образование - всичко 3 472, от тях: 1 875 жени - 54,0% и 1 597 мъже - 46,0%.
- С основно и по-ниско образование - всичко 2 077, от тях: 1 118 жени - 53,8% и 959 мъже – 46,2%.

От всичко, постъпилите на работа жени /3 671/, на пазара на труда, в област Хасково, 18,5% са с висше образование, 51,1% са със средно образование, 12,2% са с основно образование и 18,3% с начално и по-ниско ниво.

По отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда, в област Хасково, не се наблюдават съществени различия в териториален аспект и по общини, т.е. при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете. Изключение правят само общините Ивайловград и Стамболово, където относителният дял на постъпилите на работа жени е по-малък от този на мъжете, а като абсолютни стойности е 47 бр. за община Ивайловград и 26 бр. за община Стамболово. Относителният дял на постъпилите на работа жени варира в границите от 39.4% за община Ивайловград до 62,3% за община Тополовград, при средно за областта 56,1%.

По общини, най-голям е броят /1 410/ на постъпилите на работа жени в община Хасково, т.е. 38,4% от постъпилите на работа жени в областта, а най-малък в община Маджарово - 13 бр. /0,4%/. Броят на постъпилите на работа жени в останалите общини в област Хасково е: община Димитровград – 735 /20,0%/, община Ивайловград – 87 /2,4%/, община Любимец – 165 /4,5%/, община Минерални бани – 79 /2,2%/, община Свиленград – 433 /11,8%/ , община Симеоновград – 178 /4,8%/, община Стамболово – 54 /1,5%/, община Тополовград – 139 /3,8%/, община Харманли – 378 /10,3%/.

Данните от административната статистика на Агенция по заетостта дават увереност да се направи извода, че както при подбора и насочването от страна на трудовите посредници от бюрата по труда на безработни лица към конкретна длъжност по заявките на работодателите от област Хасково, така и при назначаването им от

страна на работодателите, т.е. при заемането на определени позиции в реалния сектор на икономиката и на субсидирани работни места, не са допуснати привилегии или ограничения, основани на пола /мъж-жена/ на търсещите и започнали работа лица.

От изложеното дотук можем да заключим, че по отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Хасково като цяло и в териториален аспект и по общини при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете.

Трудовата заетост и получаване на възнаграждение, съответстващо на заеманата длъжност/позиция оказва съществено влияние върху социално-икономическия статус на жените и на икономическата им независимост.

Долупосочената справка дава възможност да се анализират данни за участието на жените и мъжете в област Хасково на пазара на труда за изминалата 2019 г.

Справка за участие на жените и мъжете в област Хасково на пазара

Показатели	2019			
	Брой	Относителен дял	Разлика ЖЕНИ /МЪЖЕ Брой	%
Постъпили на работа-всичко	**6545**			
от тях: жени	**3671**	**56,1%**		
от тях: мъже	**2874**	**43,9%**	**797**	**12,2%**
Чрез посредничество на БТ	**4744**			
от тях: жени	**2701**	**56,9%**		
от тях: мъже	**2043**	**43,1%**	**658**	**13,9%**
По мерки	**65**			
от тях: жени	**44**	**67,7%**		
от тях: мъже	**21**	**32,3%**	**23**	**35,4%**
По програми	**248**			
от тях: жени	**166**	**66,9%**		
от тях: мъже	**82**	**33,1%**	**84**	**33,9%**
По схеми на ОП РЧР	**339**			
от тях: жени	**169**	**49,9%**		
от тях: мъже	**170**	**50,1%**	**-1**	**-0,3%**
На първичен пазар	**4092**			
от тях: жени	**2322**	**56,7%**		
от тях: мъже	**1770**	**43,3%**	**552**	**13,5%**
Постъпили на работа-на ППТ-всичко	**5893**			
от тях:жени	**3292**	**55,9%**		
от тях: мъже	**2601**	**44,1%**	**691**	**11,7%**

По професионална структура -всичко С работническа професия	**1629**			
от тях: жени	**853**	**52,4%**		
от тях: мъже	**776**	**47,6%**	**77**	**4,7%**
Специалисти	**2037**			
от тях: жени	**1201**	**59,0%**		
от тях: мъже	**836**	**41,0%**	**365**	**17,9%**
Без специалност и професия	**2879**			
от тях: жени	**1617**	**56,2%**		
от тях: мъже	**1262**	**43,8%**	**355**	**12,3%**
По образователна структура- всичко Висше	**996**			
от тях: жени	**678**	**68,1%**		
от тях: мъже	**318**	**31,9%**	**360**	**36,1%**
Средно	**3472**			
от тях: жени	**1875**	**54,0%**		
от тях: мъже	**1597**	**46,0%**	**278**	**8,0%**
Основно и по ниско	**2077**			
от тях: жени	**1118**	**53,8%**		
от тях: мъже	**959**	**46,2%**	**159**	**7,7%**

По показател - постъпили мъже и жени на работа на пазара на труда в област Хасково, долупосочената справка дава информация за броя на мъжете и жените, постъпили на работа, по общини за изминалата 2019 г., както следва:

Постъпили на работа на пазара на труда в област Хасково по общини през 2019 г.

Община	Постъпили на работа - всичко			Разлика жени/мъже	Относителен дял	
	брой	от тях:жени	от тях: мъже	брой	жени	мъже
Община - Димитровград	1 358	735	623	112	54,1%	45,9%
Община - Ивайловград	221	87	134	-47	39,4%	60,6%
Община - Любимец	323	165	158	7	51,1%	48,9%
Община - Маджарово	26	13	13	0	50,0%	50,0%
Община - Минерални бани	134	79	55	24	59,0%	41,0%
Община - Свиленград	787	433	354	79	55,0%	45,0%
Община - Симеоновград	306	178	128	50	58,2%	41,8%
Община - Стамболово	134	54	80	-26	40,3%	59,7%
Община - Тополовград	223	139	84	55	62,3%	37,7%
Община - Харманли	648	378	270	108	58,3%	41,7%
Община - Хасково	2 385	1410	975	435	59,1%	40,9%
За областта	6 545	3 671	2 874	797	56,1%	43,9%

Общият брой, постъпили на работа са 6 545 души, от които 3 671 - жени и 2 874 мъже. Става видно, че относителният дял на постъпили жени на работа е по-голям от делът на мъжете в Областта.

Долупосочената справка дава информация за участието на жените на пазара на труда в област Хасково, по различни критерии:

Справка за участие на жените в област Хасково на пазара на труда по години

Показатели	2018 г.	2019 г
	Брой	Брой
Постъпили на работа-всичко	6808	6545
от тях: жени	3796	3671
Чрез посредничество на БТ	4756	4744
от тях: жени	2695	2701
По мерки	80	65
от тях: жени	48	44
По програми	245	248

от тях: жени	**171**	**166**
По схеми на ОП РЧР	**531**	**339**
от тях: жени	**290**	**169**
На първичен пазар	**3900**	**4092**
от тях: жени	**2186**	**2322**
Постъпили на работа-на ППТ-всичко	**5952**	**5893**
от тях:жени	**3287**	**3292**
По професионална структура -всичко		
С работническа професия	**1754**	**1629**
от тях: жени	**921**	**853**
Специалисти	**2160**	**2037**
от тях: жени	**1240**	**1201**
Без специалност и професия	**2894**	**2879**
от тях: жени	**1635**	**1617**
По образователна структура- всичко		
Виеше	**1090**	**996**
от тях: жени	**752**	**678**
Средно	**3562**	**3472**
от тях: жени	**1846**	**1875**
Основно и по ниско	**2156**	**2077**
от тях: жени	**1198**	**1118**

Регионален инспекторат по образование Хасково

По данни на Регионален инспекторат по образование - Хасково, се наблюдават следните дейности по приоритетни области, както следва:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна стенен на икономическа независимост

Участието на жените в сферата на предучилищното и училищното образование в област Хасково е много високо:

Община	Брой жени, заети в сферата на образованието	Брой мъже, заети в сферата на образованието
Димитровград	327	50
Ивайловград	51	11
Любимец	64	13
Маджарово	12	7
Минерални бани	35	2
Свиленград	165	17

Симеоновград	66	7
Стамболово	53	10
Тополовград	66	12
Харманли	183	26
Хасково	776	123

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

В сферата на предучилищното и училищното образование няма разлика в заплащането на жените и мъжете. Нормативно са разписани ясни правила за определяне на възнагражденията в сферата, а именно в Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда на Министъра на образованието и науката. Подписан е и Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование Д01-100/11.06.2018 г.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Данните за съотношението по пол на ръководни позиции в сферата предучилищното и училищното образование в област Хасково са както следва:

Община	Брой жени, на ръководни позиции	Брой мъже, на ръководни позиции
Димитровград	18	9
Ивайловград	5	0
Любимец	5	0
Маджарово	1	1
Минерални бани	2	2
Свиленград	11	2
Симеоновград	4	0
Стамболово	4	2
Тополовград	6	0
Харманли	11	3
Хасково	49	11

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Информираността и експертизата на заетите в сферата на предучилищното и училищното образование по отношение на равнопоставеността па жените и мъжете в различните държавни институции е над средното ниво. Повишават се познанията на заетите в сферата за достъпа до права и услуги на жертвите от насилие.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

В сферата на предучилищното и училищното образование държавните и общинските училища стимулират талантливи деца и от двата пола чрез Програма на мерките за закрила на деца с изявени дарби.

Следващите редове съдържат, предоставени данни от 11-те общини на територията на Област Хасково. Информацията е систематизирана по приоритетни области, кореспондиращи с Националната стратегия за насърчаване на

равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., или е обобщена спрямо тях, както следва:

Община Хасково

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Действащото българско законодателство съдържа гаранциите за прилагането на дългосрочна и устойчива държавна политика за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете, която включва принципи за равно третиране и равни задължения, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при взимането на решения с оглед успешната им личностна и социална реализация и стимулиране равнопоставеността на жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.

Механизмът и гаранциите за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в България са регламентирани в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (Обн. ДВ. бр. 33 от 26 април 2016 г.), както и множество други специални закони - Закон за защита от дискриминация, Закон за равнопоставеност на жените и мъжете. Закон за социално подпомагане, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за защита от домашното насилие.

Община Хасково прилага на всички нива политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на заетостта и заплащането на труда. Налице е еднаквост в зачитането на мненията при вземането на решения и са налице редица добри практики, които променят стереотипите въз основа на пола.

Към 31.12.2019 г. общата щатна численост на общинска администрация Хасково е 262 бройки. Към същата дата заетите щатни бройки са 249, от които 159 са заети от жени, съответно 90 са заети от мъже.

Процедурите по подбор на персонал, както и всички утвърдени вътрешни правила в областта на човешките ресурси, в община Хасково, не създават предпоставки за неравнопоставеност на жените и мъжете.

Пример за поощряване на кариерното развитие на младите хора от 14 до 18 години е обявеният през 2019 г. от Областен информационен център - Хасково онлайн конкурс за млади предприемачи „Имам бизнес идея“, в който участниците бяха от цялата област, а от общо четири наградени иновативни бизнес идеи - три са на момичета от гр. Хасково. Една от гимназистките, която спечели награда, имаше и възможността да се срещне с официални лица и успешни предприемачи, на събитие в София Тех Парк на 1 юни 2019 г.

Добър пример за участието на жените в сферата на правораздавателната система е проведената процедура по подбор на съдебни заседатели към Районен Съд-Хасково, с мандат 2020-2024 г. - сред одобрените кандидати са 28 жени и 3 мъже.

Равенството между мъжете и жените и интегрирането на принципа за равенство на възможностите е заложено при изпълнението на всички програми и проекти, по които работи община Хасково.

- По постановление 344 на МС за предоставянето на социални услуги в домашна среда „Личен асистент“ и „Домашен помощник“, „Социален асистент“ са били включени 64 потребители. От тях 50 са жени и 14 са мъже. Работещите като лични асистенти, социални асистенти и домашни помощници са общо 64 - 50 жени и 14 мъже.
- Във връзка с изпълнението на Механизма лична помощ, през изминалата 2019 година, са включени 122 потребители, като преобладаващата част са мъже - 63 и жени - 59. В грижата за възрастни хора, основно място заемат асистентите жени

- 102, като 33 са мъже.

- Община Хасково реализира и други програми и проекти - „Топъл обяд“, „Патронажна грижа за възрастни хора и лица с увреждания“, при изпълнението на които се съблюдава принципът на равнопоставеността, като се дават равни шансове за кандидатстване.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

Индивидуалните основни месечни заплати на служителите в община Хасково, се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата, за съответното длъжностно ниво и степен, съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, като не се наблюдава разлика в заплащането в зависимост от пола.

Насърчава се равенството между жените и мъжете на всички нива, като жените и мъжете са равнопоставени и се изявяват както на ръководни позиции, така и в сфери, където доскоро преобладаваха мъжете. Например, в сектор „Информационни технологии“, в който работят специалисти, в сферата на компютърните науки, компютърната техника и електронното управление, заетите са равен брой мъже и жени, и не са на лице съществени разлики в заплащането.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Общинска администрация Хасково прилага еднакъв подход към мъжете и жените, като при подбор на служител, за определена позиция, водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

По отношение на създаване на равни възможности за участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения, в структурата на община Хасково, от общо 14 ръководни длъжности, 8 са заети от жени, съответно 6 са заети от мъже.

Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения е важно условие за добро управление и дава възможност за отчитане на различни гледни точки, което, от своя страна, има положителни ефекти върху обществото - по-справедливо общество, по-високи стандарти на живот и ефективна демокрация.

През последните години се наблюдава тенденция за включване на жени в местното управление. След проведените местни избори през 2019 г., от общо 39 кмета и кметски наместници, в община Хасково, 8 са жени. Председателят на Общински съвет Хасково също е жена.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Общинската политика в областта се изразява в комплексни мерки по превенция, законова и институционална подкрепа, социална защита, повишаване на информацията и чувствителността на обществото и др.

През 2019 година са се провели 8 срещи на мултидисциплинарния екип, по повод постъпилите осем сигнала за насилие над деца. Всички случаи са по повод насилие над момичета.

През 2019 година Фондация “Х и Д Джендър перспективи“ и Фондация “БЦДИ - клон Хасково“ са постигнали следните резултати в борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите:

- ✓ **Подобряване на правната рамка в областта на насилието над жени и домашното насилие:** През 2019 година организацията направи наблюдение на дела

за домашно насилие в Хасковски съдебен окръг, като за периода от четири години (2015-2018) бяха наблюдавани всичките 373 дела за домашно насилие. Наблюдението беше извършено в периода от месец юли до месец септември 2019 г., по проект „Домашното насилие не е доброволен избор!“, изпълняван с безвъзмездната финансова помощ, по Договор с рег. № 93-00-157/21.05.2019 г., финансиран от Министерство на правосъдието. Основната цел на наблюдението беше да се анализира практиката по приложение на ЗЗДН, в различни съдилища от съдебния район като, от една страна, се изведат добрите практики, а от друга страна, се отчетат и фактори, които затрудняват приложението на закона и затрудняват пострадалите в процеса по търсене на защита;

- ✓ **Организиране на обучение за повишаване на информираността и експертизата на служители на различните държавни структури, които работят с жертви и извършители на домашно насилие:** След провеждане на същинското наблюдение па делата по ЗЗДН се проведе кръгла маса, на която взеха участие представители на съда, прокуратурата, полицията, социалните служби и неправителствения сектор. Мнението на работещите по ЗЗДН отразява реалната ситуация, най-важните проблеми, добрите практики като се набелязват трудностите в приложението на закона. Видно от резултатите, представени в наблюдавания период, защита са потърсили общо 389 лица, от които 329 жени и 60 мъже. През последните две години е завишен броят на делата, по които мъже са потърсили защита. Цялостно, броят на жените, които търсят защита е значително по-голям, което доказва и факта, че мъжете, в по-малка степен, са склонни да заявят, че са жертви на домашно насилие;
- ✓ **Поддържане на телефонни линии за регистриране на сигнали за прояви на дискриминации и насилие:** Фондация „Х и Д Джендър перспективи" и Фондация „БЦДИ - клон Хасково“ са част от Алианс за защита от насилие на пола, от 2009 година, и като такива участват в списъка на организациите, предлагащи услуги към „Денонощна безплатна гореща телефонна линия за професионална подкрепа на жертви на домашно насилие“ **0800 11 977,** която, през 2019 г., се финансира от Министерство на правосъдието и AVON. Телефонната линия е обслужвана от специалисти, които имат готовност да окажат незабавна психологическа и практическа помощ на жертвата и да я насочат към конкретна институция или център, където да намери подслон и защита. През 2019 г. са направени над 1200 консултации с хора, пострадали от домашно насилие. На местна почва, в област Хасково, в рамките на работния ден и седмица, постоянно функционират още **три телефона за консултиране** и подкрепа на жертви на домашно насилие. През 2019 година, само на тях, са се обадили за помощ 69 души;
- ✓ **Предоставяне на социални услуги на деца и лица, жертви па насилие, трафик или друга форма на експлоатация (Кризисни центрове и други услуги):** През 2019 г., в консултативните центрове на организацията, професионална помощ са получили **143 жени, мъже и деца;**
- ✓ **Прилагане на Координационния механизъм за взаимодействие при работа по случаи на деца, жертва или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция:** При наличие на подобен риск се работи пряко с Отделите за закрила на детето, по места, и с ЦОП, като за **2019** г., съвместно с нашата организация, са обработени **8 случая на деца в риск;**
- ✓ **Прилагане на рамката за сътрудничество, процедурите и мерките, залегнали в Национален механизъм за насочване (НМН) и подпомагане на жертвите на трафик на хора:** През 2019г., през кризисния център за жертви на домашно насилие и трафик на хора, са преминали общо **37 жени и деца, като от тях 17 са деца (6**

момчета и 11 момичета);

- ✓ **Разработване на кратки информационни материали на тема насилие, основано на пола, Повишаване на информираността на обществото относно насилието, основано на пола.** По всеки един от изпълняваните проекти се разработват материали за превенция и информация по въпросите на насилието основано на пола. Това са брошури, анализи, доклади, наръчници за работа и др. За 2019 г. са издадени и разпространени 5000 информационни брошури, 250 плаката и 150 анализа от мониторинг на законодателството за домашно насилие в региона;
- ✓ **Разработване и въвеждане на специални програми за превенция на насилието сред лица, изпаднали в положение на уязвимост, или сред рискови общности.** Брой специални програми на организацията - **пет,** които включват: *Програма за социално психологическо консултиране, Програма за юридическо консултиране, Програма за психологическо консултиране, Програма за трудово посредничество при намиране на работа и Програма за работа с извършители на насилие.* Като крайна мярка за защита се добавя и настаняването в Кризисен център за домашно насилие или трафик.
- ✓ **Кампании за повишаване на информираността, за разпознаване на белезите на насилието, основано на пола и ролята на институциите в борбата срещу него, провеждане на информационни събития и кампании, работа с медии и др:** През 2019 г. са проведени 2 национални кампании, на местно ниво, в градовете Хасково, Димитровград и Свиленград, по повод Националната седмица на бащата под надслов *„Да бъдеш баща“* и световната ежегодна кампания за домашно насилие, под надслов "76 *дни против насилието основано на пола“.* И в двете кампании участваха много хора, бяха включени няколко училища в региона, млади хора, доброволци. Проведоха се беседи с ученици и с хората от третата възраст, както и с родители и деца, по темите на насилието основано на пола, в трите града. За цялостната дейност на организацията се привличат, целогодишно, местни и национални медии, които да разпространяват информация за дейностите на организацията и постигнатите резултати.

- ✓ **Брой обхванати лица но програмите за 2019 година**: От тях близо 30% са мъже, пострадали от домашно насилие или извършители на насилие:
  - *Програма за социално психологическо консултиране* - 143 души (жени и мъже);
  - *Програма за юридическо консултиране* - 158 юридически консултации;
  - Програма за психологическо консултиране - 236 психологически консултации;
  - *Програма за трудово посредничество при намиране на работа* - 36 консултации за намиране на работа;
  - *Програма за работа с извършители на насилие* - 4 лица- мъже, които преминаха през общо 32 психологически сесии - 8 оценъчни интервюта от по 1 час и 24 групови сесии;
  - *Кризисен център* - 37 жени и деца, като отделно от другите програми, с тях са проведени 242 психологически консултации и 20 юридически консултации.

През 2019 г., за четвърти пореден път, Община Хасково и Местната комисия за борба срещу противоестествените прояви на малолетните и непълнолетните, отбелязала международния ден за борба срещу тормоза. В международен аспект, началото е поставено през 2008 г. от премиерът на Британска Колумбия Гордън Кембъл, който обявява 27 февруари за ден срещу тормоза в училище. От тогава, много ученици отбелязват този ден като обличат розови дрехи, на които пише „Тормозът "спира тук“ и „Ден на розовата фланелка“.

През февруари, обичайно в последната сряда на месеца, младите хора на

Хасково носят розова фланелка с надпис „Ден срещу тормоза“ и но този начин подкрепят правото на всеки човек на свободен избор. На желаещите да се включат, в знак на съпричастност, се подарява тениска или розов стикер.

Друга важна задача е популяризирането на Националната телефонна линия за консултиране и помощ при семейни кризи на деца и родители, станали жертва на насилие и експлоатация - 116 111 и Българската консултативна телефонна линия **124 123** - за борба с детската порнография и сексуалните посегателства срещу деца онлайн.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Община Хасково осъществява своите дейности, културни мероприятия и спортни събития, при спазване на принципа за равнопоставеност на двата пола от различни възрастови и социални групи на населението.

Общинското ръководство оказва подкрепа на всички 32 читалищата, намиращите се на територията на общината, за художествено-творческа, организационна и библиотечно-информационна дейност. Всички тези институции обогатяват живота на младите хора, чрез събитията, които организират. Наред с това, в повечето от тях се предлагат различни форми за осмисляне на свободното им време - студия, школи, курсове, клубове, формации, творчески ателиета, в които младежите се обучават и развиват своите таланти, дарби и умения; участват в организирането на общински, национални и международни изяви, конкурси, фестивали. Целта е създаване на условия за равнопоставено творческо развитие на жените и мъжете, включване на повече деца, младежи и възрастни, от двата пола, в читалищни дейности.

Община Хасково дава възможност на хората да реализират своите идеи, чрез Наредбата за финансиране от собствените приходи на Община Хасково, на културни институти на територията на община Хасково, общински читалища, местни културни организации и творци, в която е включена програма „Млади творци“. По тази Програма се осигуряват творчески стипендии за подпомагане на творци до 35-годишна възраст за реализацията и популяризирането на създадени от тях произведения на изкуството.

В спортните дейности и събития, осъществяващи се на територията на Община Хасково, се спазва принципът на равнопоставеност, като пример за това е сформирания женски отбор по футбол, който може да се похвали с редица международни участия и турнири.

Община Харманли

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Община Харманли спазва принципа за недопускане на дискриминация, основана на признак пол, при назначаване на служители. Водещ фактор, при наемането на служителите, са личните качества, професионална квалификация и умения, както и мотивация за започване на работа. Не се ограничава възможността майките/осиновителките, които имат право на отпуск при бременност и раждане, до навършване на едногодишна възраст на детето, да ползват отпуските си или да се върнат по-рано на работа. По този начин се подобрява възможността за съвместяването на семейния с професионалния живот, което от своя страна, е израз на държавната политика за икономическото овластяване на жените.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите но пол в заплащането на доходите

При определяне размера на месечното възнаграждение на служителите, работещи в Общинска администрация - Харманли, основни фактори са: заеманата

длъжност, отговорностите и качеството на работата. Разграничение в заплащането по признак пол не се допуска.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

В процесите на вземане на решения от служителите в Общинска администрация - Харманли се съблюдават, единствено, дадените им правомощия, съответстващи на заеманата длъжност и позиция, и произтичащи от длъжностните им характеристики.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Община Харманли успешно си сътрудничи с Дирекция „Социално подпомагане“, Районно управление на МВР - Харманли, при прилагане на Координационен механизъм за взаимодействие, при работа в случаи на деца, жертви на насилие или в риск от насилие, и за взаимодействие при кризисна интервенция. През 2019 г. мултидисциплинарният екип за взаимодействие осъществи 1 работна среща за предприемане на действия при установено насилие над дете. Чрез изграденото на високо ниво междуинституционално взаимодействие, своевременно се оказва подкрепа на дена, жертва или в риск от насилие.

В съществуващата социална услуга, Център за настаняване от семеен тип за деца с увреждания, е предвидено 1 място за спешно настаняване на дете, жертва на насилие, трафик или друга форма на експлоатация.

На територията на общината функционира Център за обществена подкрепа (ЦОП). Той предоставя комплекс от социални услуги за деца и родители, една от които е психологическо консултиране на деца и родители, претърпели насилие, основано на пола.

Ежегодно Община Харманли приема Програма за закрила на детето, План за дейността на Местната комисия за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните, План за интеграция на ромите. В изпълнение на заложените в тях дейности се провеждат различни информационно-обучителни форуми и кампании по проблемите с насилието, основано на пола, превенция на престъплението трафик на деца и младежи. Чрез провежданите превенционно-информационни дейности, за предотвратяване на трафика на момичета и момчета, се повишава информираността за спецификите на насилието, основано па пола.

През 2019 г. 3-ма обществени възпитатели, работещи в Консултативен кабинет за деца в риск и техните родители към МКБППМН, преминаха специализирано обучение по правата на децата, с което се повиши професионалния статус на лицата, работещи с уязвими групи.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Промяната в обществените нагласи и стереотипи е дълъг процес и изисква последователност в действията. В тази връзка, вниманието на община Харманли е насочено към подрастващите, и по- конкретно, към възпитаването им към свободен дух, толерантност и недискриминация. Тази дейност се развива основно от МКБППМН, чрез детските градини и училищата на територията на Общината.

Зачитане правата на хората е един от най-важните принципи в политиката на Община Харманли. Недопускане на деление по пол, възраст, етническа принадлежност и религия са важен елемент в съвременното общество.

Община Маджарово

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна стенен на икономическа независимост

Община Маджарово прилага, на всички нива, политиката по равнопоставеност на жените и мъжете:

Утвърдената численост на персонала, в общинската администрация, към 31.12.2019 г., е 34 щатни бройки. Към същата дата, заетите щатни бройки са 32, като от тях, 20 са заети от жени и 12 от мъже.

Нормативните документи, както и всички утвърдени вътрешни правила, в областта на човешките ресурси, не създават предпоставки за неравнопоставеност на жените и мъжете.

Общинското ръководство полага усилия за улесняване на достъпа на жените до пазара на труда и поощрява кариерното им развитие, за съчетаване на професионалния и семейния живот, включително полагането на грижи за зависими членове от семейството или домакинството.

Провеждането на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете се подпомага от изпълнението на програми и проекти, финансирани от държавния бюджет, европейски и други източници:

- През 2019 г., лицата, включени по програми, финансирани от държавния бюджет, са общо 12. От тях 4 са жени.
- По процедура на директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG05M90P001- 2.002 „Независим живот" на ОП РЧР 2014-2020 г. и с Постановление № 344 от 21.12.2018 г. на Министерския съвет за изпълнението на държавния бюджет за 2019 г., за предоставянето на социалните услуги, в домашна среда „Личен асистент" и „Домашен помощник", са включени 47 лица/ потребители, от които 24 са жени. Работещите като „личен асистент" и „домашен помощник" са общо 46 - 12 мъже и 34 жени.
- Жените се включват в заетост и в сферата па грижите за възрастни, които се предоставят по **Механизма за лична помощ.** От 14 лица, които имат право да бъдат включени, по реда на Закона за личната помощ (ЗЛП) и Наредба № РД-07-7 от 28 юни 2019 г. на Министерството на труда и социалната политика, 8 са мъже, 6 са жени. Работещите като лични асистенти са 5 мъже и 9 жени.

Друга възможност за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете са политиките и мерките, насочени към развитие на селските райони, чрез предоставяне на равни възможности за получаване на информация, при кандидатстване с проектни предложения, по Програмата за развитие на селските райони /ПРСР/ 2014-2020 г. Осигурява се информация и експертна помощ па бенефициентите на ПРСР 2014-2020 г., съблюдавайки принципа на равнопоставеност на жените и мъжете.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите но пол в заплащането на доходите

При определяне на възнагражденията работодателите, на територията на община Маджарово, се отчитат естеството и вида на работата, а прилаганите критерии не съдържат дискриминационни елементи.

Насърчава се равенството между жените и мъжете на всички нива и в различните форми на образование и обучение, като се използват съществуващите инструменти и политики за сътрудничество и финансиране.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Общинска администрация - Маджарово прилага еднакъв подход към мъжете и жените, т.е. спазва се принципът на равнопоставеност, като при избор на служител, за определена позиция, водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

Търси се баланс между жените и мъжете на ръководни позиции и гарантиране на равни възможности за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на

решения.

Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за отчитане гледните точки на всички.

Участието па ръководни позиции влияе и върху преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете.

През последните години се наблюдава тенденция за включване на жени в местното управление. През този мандат, от общо 11 кмета и кметски наместници на населени места в общината, 6 са жени.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Общинската политика, в областта на борбата с насилието, е многосекторна, обединява усилията и действията на заинтересованите страни - местни институции, неправителствени организации, социални партньори и др. Изразява се в комплексни мерки по превенция, законова и институционална подкрепа, социална защита, повишаване на информацията и чувствителността на обществото и др.

Мерките са насочени към повишаване на информираността и повлияване на социалното поведение, осигуряване на помощ и подкрепа, на жертви на насилие, с цел премахване на насилието срещу жени и домашното насилие.

Чрез прилагането на Координационния механизъм (КМ) за взаимодействие при работа по случаи на деца, жертва или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция, се постига бърза реакция и сътрудничество между отговорните институции, при случай на дете в риск или жертва на насилие.

През 2019 г. не се е налагало провеждане па екипни срещи с членовете на Мултидисциплинарния екип за работа по случаи на деца, жертви или в риск от насилие.

Друга важна задача е популяризирането на Националната телефонна линия за консултиране и помощ при семейни кризи на деца и родители, станали жертва на насилие и експлоатация **-116 111** и Българската консултативна телефонна линия - **124 123** за борба с детската порнография и сексуалните посегателства срещу деца онлайн.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Община Маджарово осъществява своите политики при спазване на принципа за равнопоставеност на творците от двата пола и творческите организации, за осигуряване на достъпност и участие в културния живот на жените и мъжете, от различни възрастови и социални групи на населението.

Чрез мрежата на читалищата, училище, детска градина и община, чрез проекти, мотивирано се насочва интересът на децата към културни, спортни и туристически дейности и занимания. Целта е полезно уплътняване на свободното време, физическо, интелектуално и личностно развитие, превенция на асоциалното поведение.

Общинското ръководство оказва подкрепа на читалищата в общината (НЧ „Н.Й.Вапцаров - 1961 г.” гр.Маджарово, НЧ „Искра - 2009 г.” с.Бориславци и НЧ „Тракия -2011 г.” с.Ефрем) за художествено-творческа, организационна и библиотечно-информационна дейност. Целта е създаване на условия за равнопоставено творческо развитие на жените и мъжете, включване на повече деца, младежи и възрастни и от двата пола в читалищни дейности.

Равнопоставеността на жените и мъжете се насърчава:

- чрез използване на различни образователни форми: учебно-тренировъчна, спортносъстезателна и др.
- чрез включването на млади хора, на възраст между 15-29 г., в младежки инициативи;
- чрез развитие на способностите на децата/ учениците, от двата пола, в

областта на изкуствата, науката и спорта;

- чрез подкрепа на творчески проекти/ инициативи, свързани с изявата, творческото развитие и участие в културния живот, за развитие на дейности, в читалищата и любителското творчество.

Община Димитровград

Със своята политика Община Димитровград винаги е предоставяла равни права, задължения и възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот, както на жените, така и на мъжете. Провежданата политика е в съответствие с националните специфики и международните ангажименти на страната, в областта на равнопоставеността на жените и мъжете.

В изпълнение на приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020, през 2019 г. са извършени следните дейности и мероприятия:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Община Димитровград осигурява подкрепа при отглеждане на деца с трайни увреждания, чрез социалните услуги Девен център за деца с увреждания, Център за ранна интервенция на увреждането и Център за интегрирани услуги, на общо 54 деца. Това дава възможност на родителите, най-вече на майките, да работят, и по този начин да си осигурят икономическа независимост.

Община Димитровград осигурява финансова подкрепа за новородено дете, в размер на една минимална работна заплата, съгласно Правилника за финансово подпомагане на новородено или осиновено дете. През 2019 г. са отпуснати 114 540,00 лева за 191 новородени деца, независимо от социалния статус и етнос па семействата.

В общинското социално предприятие се осигурява работа на една самотна майка, две жени с увреждания и петима мъже с увреждания, което им дава защитена заетост и допринася за икономическата им независимост.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

В общинска администрация, общинските предприятия и останалите общински подразделения, няма разлика в заплащането, основана на признака „пол". Определянето на основното месечно възнаграждение се извършва съгласно реда и принципите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация - възнаграждението се определя на база индивидуална оценка от изпълнението на длъжността, а при първоначално постъпване на работа - в зависимост от придобития професионален опит на лицето.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Органът, които взема решения, в община Димитровград, е Общинския съвет. От 33 общински съветници, 13 са жени. Въпреки по-малкия брой на жените, за втори пореден мандат, Председател на Общинския съвет е жена.

В общинска администрация, от 17 ръководни длъжности, включващи кмет, заместник кмет, секретар, главен архитект, финансов контрольор, директор и началник отдел, 11 са заети от жени, които участват активно в процеса на вземане на решения.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

В изпълнение на този приоритет, през 2018 г., Община Димитровград разкри Кризисен център за лица (възрастни/родители и деца), пострадали от домашно насилие и трафик на хора, с капацитет 10 места. Услугата, след провеждане на конкурс, бе

предоставена за управление на фондация „Български център за джендър изследвания - клон Хасково”. Основна мисия на доставчика е насочена към защитата на хора, преживели насилие, както и изработване на политики за подкрепа и реинтеграция на тези лица и за тяхната равнопоставеност в обществото. През 2019 г., подслон и подкрепа, в Кризисния център, са получили 37 потребители - 20 жени и 17 деца, от които 11 момичета и 6 момчета.

През ноември 2019 г. управителят на фондацията и управителят на Кризисния център участваха в обучение „Социална работа при случаи на домашно насилие, основано на признак „пол””, проведено по проект „Заедно срещу насилието” по ОП „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020, изпълняван от Министерството на труда и социалната политика, в партньорство с Агенция за социално подпомагане.

Приоритет на общинска администрация е и своевременно оказване на подкрепа на деца, жертва или в риск от насилие. При прилагане на Координационния механизъм за взаимодействие при работа по случаи на деца, жертва или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция, през 2019 г. е работено по 7 случая на физическо насилие и 1 на психическо насилие между деца. Бързата и отлична комуникация, между общинска администрация - Димитровград, ИДПС и ОЗД, осигури адекватна помощ на децата за преодоляване на рисковата ситуация, в която са попаднали.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Традиция в община Димитровград е стимулирането на талантливи деца, в сферата на изкуствата, науката и спорта. По общинската Наредба № 21, за условията и реда за отпускане на стипендии и финансово стимулиране на деца и младежи с изявени дарби, от община Димитровград, стипендии получиха общо 139 деца и младежи, от които 77 момичета и 62 момчета.

Община Димитровград подкрепя творчески проекти, свързани с изявата, творческото развитие и участие в културния живот, при спазване на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете.

Програмата „Димитровград на младите” предоставя възможност на млади хора, които имат идеи и инициират нови проекти, да получат възможност за финансирането им. Програмата насочва усилия към повишаване качеството на образователния процес, инициативността, отговорността и активността, чрез диференцирана грижа към личностното развитие на децата, учениците и младите хора от община Димитровград. С цел насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, чрез включването на млади хора, на възраст между 15-29 г., в младежки кампании, инициативи, обучения, кръгли маси и др., през 2019 г., бяха финансирани четири проекта.

За насърчаване на творческите изяви на населението на община Димитровград, Общински съвет е утвърдил Наредба № 41 за реда и условията за финансово подпомагане на книгоиздаването в община Димитровград. Като тенденция на равнопоставеност между жените и мъжете се наблюдава и в кандидатстване по Наредбата, като за 2019 г. има подадени и финансирани 7 проекта, от които 3 са на мъже и 4 - на жени. Така бе подпомогнато издаването на 7 книги, основно поезия, на местни димитровградски автори. След издаването им, книгите бяха представени на широката общественост.

Принципа на равнопоставеност се прилага и при изпълнение на програмите за целева финансова подкрепа на творчески проекти и осъществяване на конкурсни сесии, в областта на сценичните изкуства, любителското творчество, за развитие на дейности в читалищата и обществените библиотеки и осигуряване на достъп до културното наследство.

Димитровград притежава богато и разнообразно културно-историческо наследство, което обхваща недвижимите и движимите археологически, исторически, архитектурни ценности, от различни епохи. Към него се включва и съществуващото нематериално живо наследство - фолклор, бит и обичаи, което поддържат традиционните самоуправляващи се български културно-просветни сдружения, каквито са 35-те читалища на територията на общината. В тяхната дейност могат да участват всички физически лица, без оглед на ограничения на възраст и пол, политически и религиозни възгледи и етническо самосъзнание. За читалищата от община Димитровград принципът на равнопоставеност по пол, важи какго в ръководните длъжности, така и в участието на мъжете и жените в любителските клубове, кръжоци и творчески колективи. Статистиката показва, че 15 от читалищните председатели са мъже, а 20 са жени. Активно и мъжете, и жените се включват в читалищните настоятелства както в градските читалища, така и в тези по малките населени места.

Поради спецификата и естеството на дейностите, в творческите колективи, по-активни се оказват жените, чрез участието им в певчески формации и клубове по интереси, но мъжете вземат дейно участие при подготовката и реализацията на празниците по населени места.

Ежегодно община Димитровград финансира творчески проекти на читалищата за обогатяване на културния живот в града и малките населени места. За 2019 г., подадени бяха 28 проекта, от които финансирани 20, на обща стойност - 25 000 лева. Основна цел на проектите бе да се създаде възможност за разкриване на местния културно-исторически потенциал, да се популяризират местните традиции, обичаи и фолклор и да се ангажира голям брой участници и публики, без разлика във възраст, пол и етнос.

Опазването и съхранението на културно-историческото наследство, както и цялостното развитие на културата, поражда съзидание, творчество, промяна в манталитета, и формира позитивно отношение към света, като съживява града и региона. Културният календар на община Димитровград е разработен така, че културният живот да е изпълнен с множество събития и прояви, които да провокират и осигуряват равноправен достъп за всеки гражданин и гост на Димитровград, без разлика от възраст, етнос или пол. Събитията, организирани от общината, са както честванията на национални и официални празници, така и културни продукти, организирани от местни и гостуващи формации, театрални постановки и концерти за широката общественост.

За работещите в сферата на културата, също е характерно равенството между жените и мъжете, като заетостта по пол се влияе от спецификата на работата. Най-общо музейните и библиотечните работници са 99% жени, а в музикалното и танцовото изкуство 99% от заетите са мъже.

Община Любимец

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Община Любимец цени и зачита достойнството на всички свои служители. Възприема ги като личности и не ги дели по какъвто и да е признак. Важни са знанията и уменията на съответния служител, приносът му в реализирането на държавните и местните политики. Сред работещите в общинска администрация Любимец 117 са жени и 5- са мъже, като при началниците на отдели тенденцията е сходна - 3 жени и 2 мъже.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

Важно е да се отбележи, че няма разлики в заплащането сред жените и мъжете, в общинска администрация Любимец. Размерът на месечното възнаграждение е съобразен със заеманата длъжност, с отговорностите, с качеството на извършената работа.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

При вземане на решения, в Общинска администрация Любимец, всеки служител има възможността да изразява открито мнението си както и да го отстоява. Деление по признак пол няма.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Борбата с насилието е залегнала в превантивната дейност на Местната Комисия за борба срещу противообществените прояви па малолетните и непълнолетните (МКБППМН), в община Любимец. Провеждат се беседи, кампании, обучения с подрастващите. Стремежът е да бъдат обхванати деца от различни възрастови групи. Осъзнаването и различаването на проблема, усвояването на техники за справяне с гнева и агресията, на умения за общуване и зачитане на правата на човека, са задачи, които, водещите на сесиите, се стремят да постигнат. В обученията е залегнало и насилието, базирано на пола. През 2019 г. МКБППМН - Любимец е провела 2 такива обучения, в които са обхванати 40 подрастващи, на възраст от 10 до 16 години.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи но пол в различни сфери на обществения живот

Разчупването на съществуващите в обществото стереотипи по пол е дълъг и нелек процес. Затова вниманието е насочено към подрастващите, и то към възпитаване на свободен дух у децата, към толерантност, към човечност, към недискриминация. В СУ „Желязко Терпешев“ - Любимец, е създадена Младежка група за превенция. От близо 10 години, подрастващите се обучават по теми за насилието, преодоляване на конфликти, развитие на комуникационни умения, здравословни любовни връзки, трафик на хора, успешни на пазара на труда. През 2019 г., по метода „Връстници обучават връстници“, те осъществиха 12 тренинга в различни възрастови групи (9-14 г.) на теми: „Силни без насилие“, „Запознаване, представяне и създаване на чувство за общност“, „Конфликтите около нас“, „Тя и той - здравословни и нездравословни връзки“, „Приемливо и неприемливо поведение“, „Добрият партньор“, „Постигане на консенсус“. Обученията бяха осъществени по методика, разработена от Сдружение „Шанс и закрила“ - Хасково.

Зачитането на правата на човека е основен принцип в политиката на Община Любимец. Недопускането на деление по пол, етнос, религия е важно за изграждане на съвременно и човечно общество.

Община Симеоновград

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

В община Симеоновград не се допуска дискриминация, основана на признак пол, при назначаване на служители. Водещо при наемането на служителите са личните качества, професионална квалификация и умения, както и мотивация за започване на работа. Дава се възможност па майките, които имат право на отпуск, при бременност и раждане, да ползват отпуските си или да се върнат по-рано на работа. По този начин се подобрява възможността за съвместяването на семейния с професионалния живот.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

В Общинска администрация Симеоновград, разграничение в заплащането по признак пол, не се допуска. Размерът на основното месечно възнаграждение, за определена длъжност, е един и същ, независимо дали длъжността ще бъде заета от мъж или жена.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

В процесите на вземане на решения, от служителите в Общинска администрация Симеоновград, отново, не се допуска дискриминация, основана на признак пол. Всеки служител взема решения, отговарящи на заеманата от него длъжност.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Община Симеоновград успешно работи е Дирекция „Социално подпомагане“ - Димитровград и Участък полиция - Симеоновград, при прилагане на Координационен механизъм за взаимодействие, при работа в случаи на деца жертви на насилие или в риск от насилие, и взаимодействие при кризисна интервенция.

На територията на общината функционира Център за обществена подкрепа (ЦОП), който предоставя комплекс от социални услуги за деца и родители, една от които е психологическо консултиране на деца и родители, претърпели насилие, основано на пола.

Ежегодно община Симеоновград приема План за дейността на Местната комисия за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните. В него се предвижда провеждането на различни информационно-обучителни форуми и кампании по проблемите с насилието.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Зачитането правата на хората е един от най-важните принципи в политиката на Община Симеоновград. Не се допуска деление по пол, възраст, етническа принадлежност и религия.

Община Ивайловград

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

В община Ивайловград увеличаването на участието на жените в работната сила и повишаване на тяхното равнище на заетост, са от първостепенно значение. Трябва да се обърне особено внимание на участието на уязвимите категории жени, на пазара на труда като по-възрастните жени, самотните родители, жените с увреждания, жените с мигрантски произход и жените от етнически малцинства.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

Разликата в заплащането на жените и мъжете е второстепенния показател за равенство между жените и мъжете в социалния набор от показатели. Потенциалните причини за разликата в заплащането между жените и мъжете се различават по мащаб и въздействие. Към момента, в Община Ивайловград, съотношението по приоритетна област 2 се припокрива т.е. има равнопоставеност.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Общината има значителен напредък по отношение равенството между жените и мъжете при вземане на решения. С оглед на това, че голяма част от ръководните

длъжности, в различни институции на община Ивайловград, се заемат от жени, съответно и решенията, които вземат те са пример за насърчаване на равенството в тези процеси.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Всяка година Общината организира информационни кампании, които се провеждат в училищата, на територията на община Ивайловград, във връзка с превенцията от домашно насилие.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

В по-голямата си част, директорите на звена и различни по вид институции, на територията на община Ивайловград, са лица от женски пол. С това се допринася за промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол, в различни сфери на обществения живот.

Община Стамболово

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

През изминалата 2019 година, в Община Стамболово, не се забелязва повишаване броя на жените в трудоспособна възраст, на пазара па труда. Степента на икономическа зависимост между мъжете и жените е равна.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

В процесите на вземане на решения се забелязва равенство между мъжете и жените.

Община Минерални бани

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Община Минерални бани се стреми да увеличава участието на жените на пазара на труда, с цел съчетаване на професионалния и семейния живот. Към настоящия момент, в обществените институции, на територията на общината, над 60%, от заетите лица, са жени.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите

Основно, дейностите са насочени към намаляване разликата в заплащането и доходите, по фактор - пол, чрез повишаване информираността на обществото за връзката между заплащането, доходите и съответните социални права.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Всички заинтересовани страни работят в тясно сътрудничество за постигане на баланс между жените и мъжете на ръководни позиции. Повишаването на информираността и насърчаването на сътрудничеството и обмена на добри практики между всички заинтересовани страни, относно равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения, са ключови дейности за изпълнение па заложената приоритетна област.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

В борбата с насилието, основано на пола Община Минерални бани оказва своята подкрепа за промяна на нагласите и повишаване на възможността за предотвратяване

на насилие, чрез гарантирана подкрепа на жертвите и достъпа им до права и услуги.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Обмисля се въвеждането на допълнителни мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете в икономическите сектори и професии.

Ще се извършват повече дейности за повишаване на осведомеността на образователните и професионални възможности за обучение и ще се оказва подкрепа на творчески проекти, свързани с изявата на творческия потенциал и участие в културния живот на мъжете и жените.

Община Свиленград

При реализация на всички дейности и проекти на община Свиленград, се спазват и прилагат принципите на равнопоставеност между жените и мъжете, съгласно приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността между мъжете и жените.

На различни етапи от изпълнението на проектни дейности, се спазва принципа на равенство между мъжете и жените. Насърчава се съвместяването на професионалния с личния и семеен живот, икономическата активност и независимост на жените. Следи се постигане па равенство, отчитащо въздействието на дадена ситуация, както върху мъжете, така и върху жените.

При реализация на проектни дейности, наемане на безработни лица или обявяване па конкурси, се предоставя равен шанс за достъп и заплащане на мъже и жени. Създават се условия за недопускане на дискриминация, свързана с недопускане на неравнопоставеност независимо от пол, религия и етническа принадлежност, като целта е интегриране в активния обществен живот.

ОБЛАСТ ШУМЕН

Областна администрация Шумен предоставя информация от общините на област Шумен, Дирекции „Бюро по труда“ в област Шумен, отдел „Статистически изследвания - Шумен“ към Териториално статистическо бюро – Североизток и РУО Шумен.

Отдел „Статистически изследвания“ – Шумен, **Териториално статистическо бюро – Североизток,** предоставя статистическа информация по Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда в равна степен на икономическа независимост на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

1. РАБОТНА СИЛА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2019 Г. ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Страната Статистически район Област	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**3276,4**	**1755,3**	**1521,1**	**73,2**	**77,6**	**68,7**
Североизточен	**431,2**	**239,6**	**191,6**	**71,7**	**78,7**	**64,5**
Шумен	82,4	45,5	36,9	74,2	80,5	67,6

2. ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2019 Г. ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Страната Статистически район Област	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**3136,3**	**1674,8**	**1461,5**	**70,1**	**74,1**	**66,0**
Североизточен	**405,4**	**226,9**	**178,6**	**67,4**	**74,5**	**60,1**
Шумен	74,0	41,3	32,8	66,6	73,0	60,0

3. ЛИЦА ИЗВЪН РАБОТНАТА СИЛА НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2019 Г. ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Страната Статистически район Област	Извън работна сила - хил.		
	общо	мъже	жени
Общо	**1197,7**	**505,8**	**691,9**
Североизточен	**170,3**	**64,8**	**105,5**
Шумен	28,7	11,0	17,7

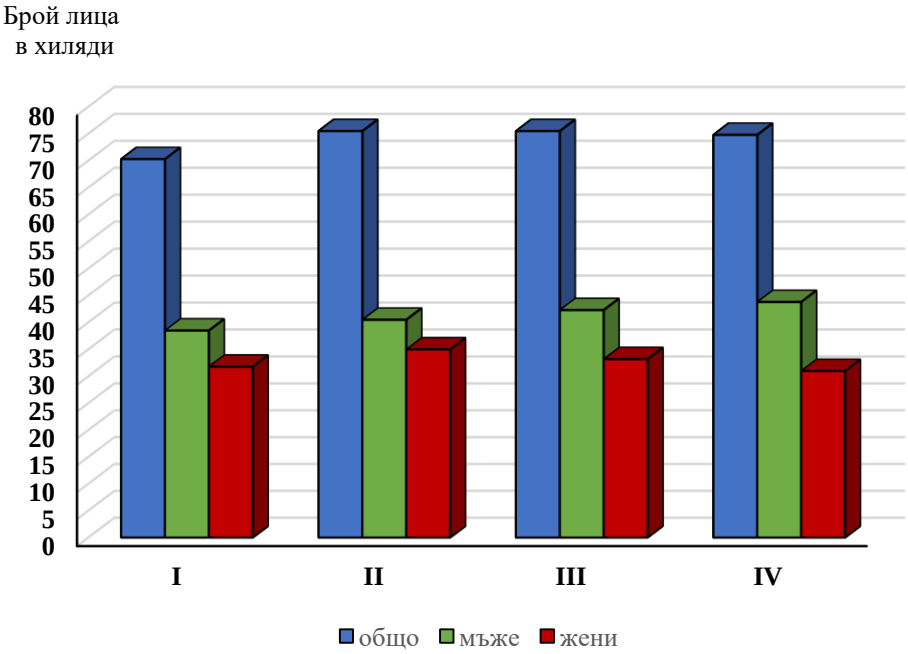
4. БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА БЕЗРАБОТИЦА НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2019 ГОДИНА

Страната Статистически район Област	Безработни лица - хил.			Коефициенти на безработица - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**140,1**	**80,5**	**59,6**	**4,3**	**4,6**	**3,9**
Североизточен	**25,8**	**12,8**	**13,0**	**6,0**	**5,3**	**6,8**
Шумен	8,4			10,2		

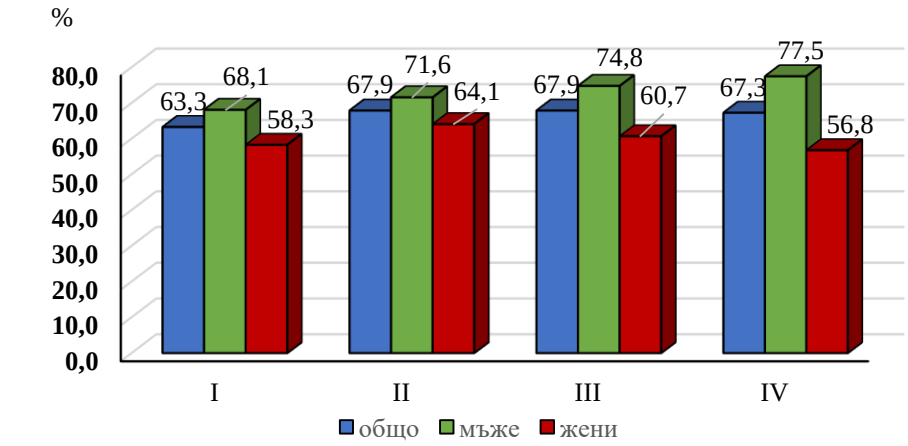
5. ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ ЗА ВЪЗРАСТОВАТА ГРУПА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2019 Г. ПО ТРИМЕСЕЧИЯ И ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Област Тримесечия на 2019 г.	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
I	**70,3**	38,5	31,8	**63,3**	68,1	58,3
II	**75,5**	40,5	35,0	**67,9**	71,6	64,1
III	**75,5**	42,3	33,2	**67,9**	74,8	60,7
IV	**74,8**	43,8	31,0	**67,3**	77,5	56,8

Заети лица на възраст 15-64 навършени години през 2019 г. по тримесечия и по пол в област Шумен



Коефициенти на заетост за възрастовата група 15-64 навършени години през 2019 г. по тримесечия и по пол в област Шумен



Броят на регистрираните безработни лица към 31.12.2019 г. в **Дирекция „Бюро по труда“ гр. Шумен** (ДБТ – Шумен) е 2602 (Шумен - 1525; Хитрино - 392; Венец - 685), като разпределението им по пол е следното: Община Шумен - общо 1525, от тях жени 849 /55,7%/; Община Хитрино - общо 392, от тях жени 202 /51,5%/; Община Венец - общо 685, от тях жени 397/58%/.

Постъпили на работа лица /с натрупване/ за 2019 г. в ДБТ - Шумен - общо 3098, като разпределението им по пол е следното: Община Шумен - общо 2388, от тях жени 1361 /57%/; Община Хитрино - общо 286, от тях жени 168 /58,7%/; Община Венец - общо 426, от тях жени 234/55%/.

Анализът на статистическите показатели показва, че въпреки по-високия процент регистрирани безработни жени /от 51% до 58%/ в трите общини Шумен, Хитрино и Венец, през 2019 година отчитаме и по-висок процент жени постъпили на

работа /от 55% до 58%/.

В ДБТ - Шумен се гарантира достъпа до информация и качеството на обслужване на гражданите в съответствие с изискванията за недопускане на дискриминация по пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние.

Съгласно чл. 23 от Закона за насърчаване на заетостта „при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние. Изключения се допускат само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея“.

Основен приоритет в работата на Агенцията по заетостта е осигуряването на заетост и обучение на неравнопоставените групи на пазара на труда, в т.ч. лица безобразование и квалификация, млади хора, продължително безработни лица, по-възрастни лица, жени, хора с увреждания и др. При някои групи е възможно даден безработен да попада в повече от една група, като за целта трудовите посредници от бюрата по труда определят конкретните стъпки за неговото включване в обучение, заетост, и др., според профила на лицето и неговите шансове за устройване на работа. Отчита се натрупването на негативни признаци, ограничаващи достъпа до заетост, като например - жени, съкратени, с ниска квалификация и без такава, млади жени с ниска мотивация за труд, безработни жени от ромски произход без трудов опит и без образование или с ниско образование и без квалификация; жени с увреждания, но и с ниска квалификация, безработни жени над 50 години, но и с ниска пригодност за заетост или без професия, обезкуражени лица със загубени трудови навици и без квалификация и др.

С цел насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете са предприети следните мерки по Закона за насърчаване на заетостта:

- Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст (чл.53а от Закона за насърчаване на заетостта**).** Основната цел на мярката е осигуряване на подкрепа за съчетаване на семейния с професионалния живот на безработни лица от неравнопоставените групи на пазара на труда. Реализацията на мярката подобрява достъпа до заетост на лица от неравнопоставените групи чрез 33 спестяване на разходите на работодателите за труд и осигуровки за определен период от време. През 2019 г. със средства от бюджета на МТСП за активни политики са финансирани заплатите и осигуровките на лицата, включени в заетост, за период от 6 месеца.

ДБТ- Шумен участва активно в реализацията на проект „Родители в заетост" от ОП „Развитие на човешките ресурси“. Целта на проекта е осигуряване на по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на родителите с деца от 0 до 12 годишна възраст и предоставяне на заетост на безработни лица, чрез осигуряване на възможности за полагане на грижи за отглеждане на деца.

Агенция по заетостта и ДБТ като териториално поделение гарантират на служителите спазването на политика на равнопоставеност на жените и мъжете. Осигурени са еднакви условия на труд за всички, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

Дирекция „Бюро по труда” Каолиново (ДБТ) предоставя следната информация по **Приоритетна област 1:** Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост:

- Безработица:

Към 31.12.2019 г. в Дирекция „Бюро по труда” Каолиново са регистрирани общо 1747 лица, от тях 984 са жени, което представлява 56.3% от регистрираните търсещи работа лица в ДБТ. Регистрираните 984 жени са разпределени в следните възрастови групи и образователен ценз:

	в това число по образование				
Възрастова група	брой	висше	средно	основно	начално и по-ниско
до 29 г. вкл.	109	13	29	32	35
от 30 до 39 г. вкл.	172	6	48	39	79
от 40 до 49 г. вкл.	217	1	47	63	106
от 50 до 54 г. вкл.	139	2	28	36	73
над 55 г.	347	0	62	69	216

Видно от гореизложеното е, че ниският образователен ценз на регистрираните безработни е основна причина за намалените възможности за реализация на пазара на труда – от регистрираните 984 жени, 748 са с основно или по-ниско образование, което представлява 76.0%.

- Заетост

През 2019 г. в ДБТ Каолиново са постъпили на работа общо 584 лица, от които 307 жени и 277 мъже. Заетостта на постъпилите на работа е разпределена по следния начин:

	Започнали работа на първичен пазар на труда	Започнали работа по програми за заетост и обучение	Започнали работа по мерки за заетост и обучение	Започнали работа по ОП РЧР
жени	168	32	16	38
мъже	135	21	16	33

Съгласно НПДЗ за 2019 г. основните цели и приоритети на националната политика по заетостта включват:

1.Подкрепа за растежа на икономиката чрез увеличаване предлагането на качествена и по-производителна работна сила според потребностите на икономиката.

2.Увеличаване на участието на пазара на труда и намаляване на броя на неактивните лица в трудоспособна възраст чрез активиране и обучение за придобиване на търсени от работодателите знания, умения и компетентности.

3.Постигане на по-голяма ефикасност и качество на услугите по заетостта, включително чрез системно сътрудничество с бизнеса, по-тясно взаимодействие с частните трудови посредници и предприятията за осигуряване на временна работа.

4.Развитие на междуинституционалното взаимодействие и социалното партньорство.

5.Намаляване на безработицата чрез информация за свободните работни места в цялата страна, осигуряване на обучения, насърчаване на вътрешната мобилност, включване във временна заетост на определен брой безработни в региони с влошена икономическа среда, осигуряване на преквалификация и посреднически услуги за бърз преход към нова заетост за освободения персонал от предприятия в затруднено положение и/или прекратили дейността си.

През 2019 г. приоритетни целеви групи на активната политика на пазара на труда са:

- продължително безработните лица;
- безработните лица без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация;
- безработните младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г.;
- безработните над 50-годишна възраст;
- безработните лица с трайни увреждания;
- неактивните лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражените лица.

Регионално управление на образованието Шумен (РУО) предоставя информация относно изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в системата на предучилищното и училищното образование в област Шумен през 2019 г.

Основен приоритет пред ръководството на Министерството на образованието и науката е подкрепата на всички служители в системата на предучилищното и училищното образование, независимо от техния, пол, възраст и социален статус. В тази връзка се провеждат редица мерки, свързани с привличане и задържане на мотивирани служители в образователните институции, осигуряване на равни възможности за професионалното им развитие.

Съгласно данните, съдържащи се в Националната електронна информационна система за предучилищно и училищно образование, общият брой на наетите в системата на предучилищното и училищното образование в област Шумен е 3 673 души. От тях 3 129 са жени, което представлява 85% от общия брой на заетите в системата на предучилищното и училищното образование. Близо 72% от заетите жени в системата на предучилищното и училищното образование притежават висше образование (тенденцията е към повишаване на броя на жените с висше образование, спрямо 2018 г.), като основната част от тях – 2 135 жени - са педагогически персонал. Данните показват висока степен на реализация на пазара на труда в системата на предучилищното и училищното образование на територията на областта на жени, притежаващи висока степен на квалификация. Тази тенденция благоприятства за постигане на напредък в Приоритетна област 1 „Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост“ от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, където именно увеличеното участие на жените на пазара на труда има решаващо значение за пълното използване на техния потенциал и е основен фактор за справяне с предизвикателствата в икономическия и обществения живот.

В системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен, 87% от ръководните постове са заети от жени.

Високата степен на заетост на жените в системата на предучилищното и училищното образование на територията на областта оказва положително влияние и върху общата степен на заетост на жените, намалява броя на безработните сред тях и свързаните с това негативни последици за обществото като цяло.

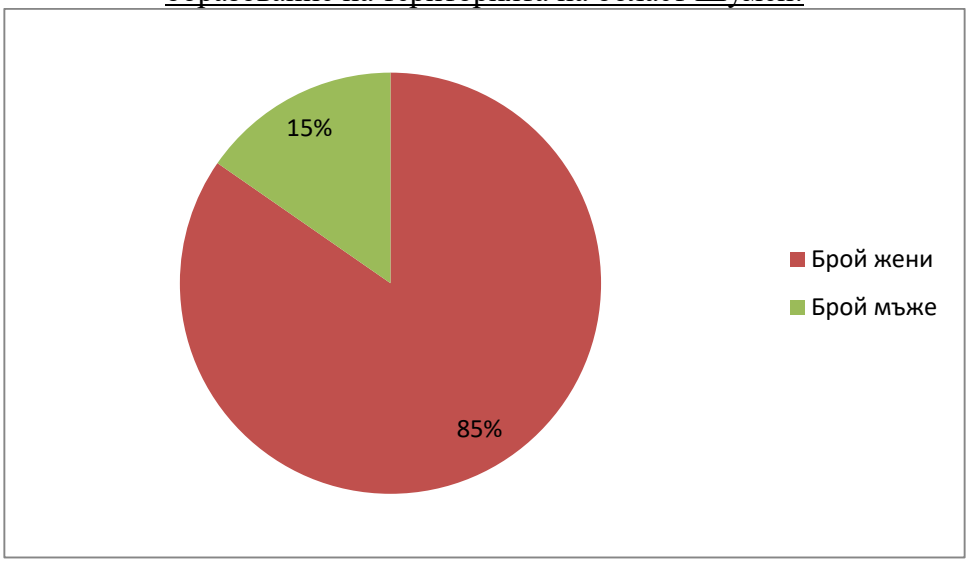
През месец юни 2019 г. е сключен Общински колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищно образование между Община Шумен, Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България и Сдружението на директорите в средното образование в Република България, от една страна, и Представителните организации на работниците и служителите от друга страна. Основен акцент в Договора е повишаването на социалния статус на педагогическите специалисти. През месец ноември 2019 г. към Колективния трудов договор в системата на предучилищното и училищно образование на отраслово ниво е сключен Анекс, с

който се гарантират нови нива на минимални основни работни заплати на педагогическите специалисти, заемащи, съответната длъжност считано от 01.01.2020 г.

Статистически данни и графики за лицата, наети в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен.

Наети лица в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен	
Брой жени	3 129
Брой мъже	544
Общ брой наети	3 673

Съотношение по пол на наетите в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен:



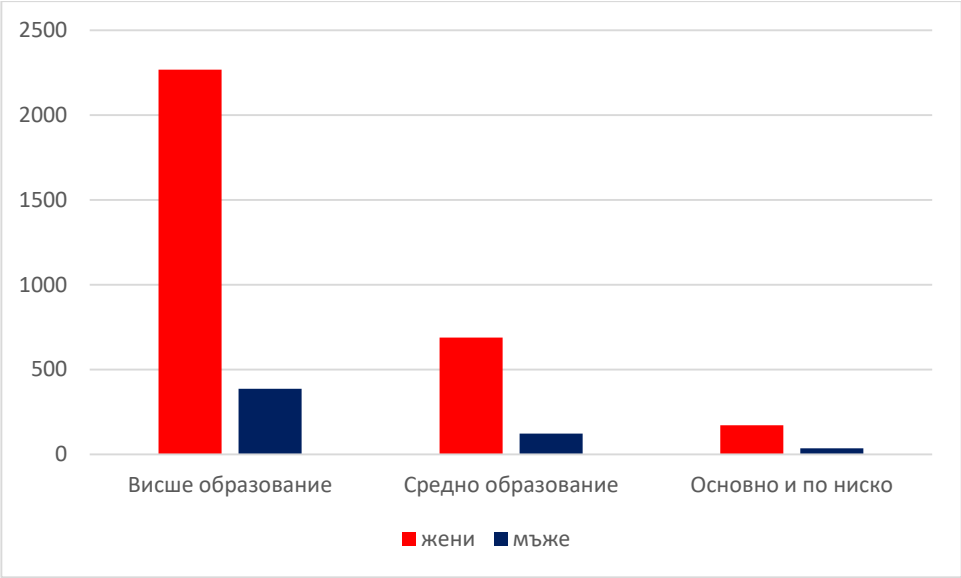
При разпределението на персонала по пол и според степен на образование се наблюдава следната тенденция:

При жените относителният дял на лицата с висше образование е 72,4%, докато при мъжете относителният дял на лицата с висше образование е 70,9%.

Разпределение на персонала по пол според степента на образование				
	Жени		Мъже	
	брой	относителен дял %	брой	относителен дял %
С висше образование	2268	72,4	386	70,9
Със средно образование	689	22,0	123	22,6
С основно и по-ниско обарзование	172	5,4	35	6,4

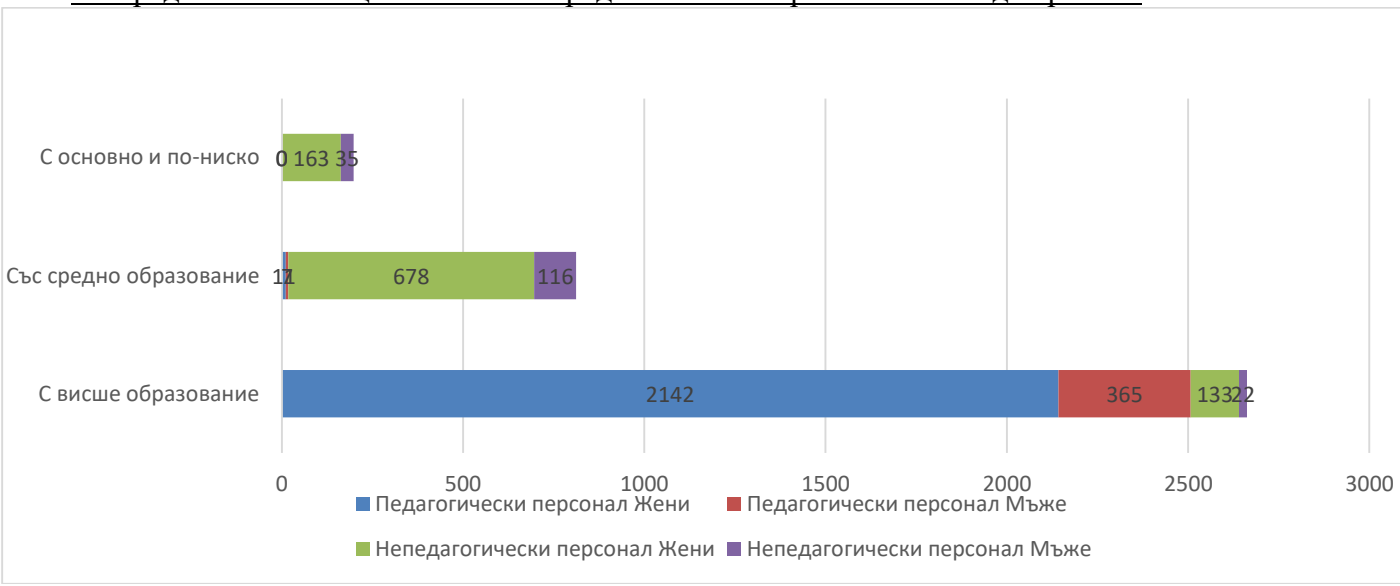
Разпределение на персонала по пол според степента на образование

Делът на лицата с висше образование се формира основно от педагогическия персонал, докато при непедагогическия персонал най-голям е делът на лицата със средно образование.



Разпределение на лицата по пол според степен на образование и вид персонал				
	Педагогически персонал		Непедагогически персонал	
	Жени	Мъже	Жени	Мъже
С висше образование	2142	365	133	22
Със средно образование	11	7	678	116
С основно и по-ниско	0	0	163	35

Разпределение на лицата по пол според степен на образование и вид персонал



Средната продължителност на трудовия стаж по специалността в системата на предучилищното и училищното образование е 15 години. Тази стойност е еднаква и при наетите жени и при наетите мъже.

Според вида на трудовия договор разпределението е следното:

От общия брой работещи в системата на предучилищното и училищното образование 3 673 души 3 444 са наети на основен трудов договор. Броят на жените,

наети на основен трудов договор, е 2 929 или 79,7% от всички работещи в системата на предучилищното и училищното образование са жени, наети на основен трудов договор.

Разпределение на наетите лица според вида на трудовия договор			
Вид трудов договор	Жени	Мъже	**Всичко**
Основен трудов договор	2929	515	**3444**
По втори и следващ, допълнителен договор и друг вид	200	29	**229**

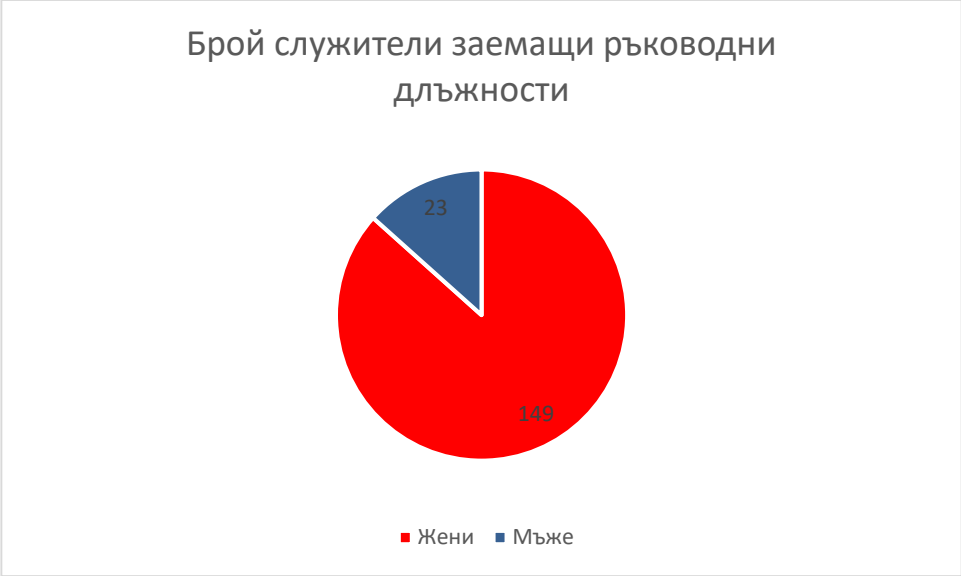
Разпределение на наетите лица по пол според вида на трудовия договор

При лицата, заемащи ръководна длъжност в системата на предучилищното и училищното образование, разпределението е следното:

Общият брой лица, заемащи ръководна длъжност, е 172 души, като 149 от тях са жени. При жените ръководна длъжност заемат 5% от тях, докато при мъжете този процент е с един пункт по-нисък.

Съотношение на лицата заемащи ръководна длъжност спрямо общия брой наети лица.				
Брой служители заемащи ръководни длъжности				
Жени	149		Мъже	23
Общ брой заети				
Жени	3129		Мъже	544

Съотношение по пол между лицата заемащи ръководни длъжности



Съотношение на лицата, заемащи ръководни длъжности при наетите жени

Съотношение на лицата, заемащи ръководни длъжности при наетите мъже

Община Шумен

Цели, заложени в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г. намират основно място в организацията на работата в Община Шумен. Мерки, които предприемаме са продължение на държавната политика в това отношение, която има водещо място. Продължаваме да реализираме редица политики основно в областите на общинското образование, общинското здравеопазване и социални проекти, насочени към уязвими групи.

През 2019 г. Община Шумен е работила следното в изпълнение на приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.:

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Дейностите, делегирани на Община Шумен, предполагат по-голяма заетост на жени в местната администрация. Те са 76% от работещите в общинската администрация. От общ щат от 219 бройки 158 са заети от жени, а 50 от мъже. Спрямо предходната година жените са се увеличили с три, мъжете са намалели с шест, 11 щатни бройки остават незаети.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Размерът на работната заплата в администрацията на Община Шумен никога не е зависил от пола на служителя. Работната заплата се определя от заеманата длъжност, количеството и качеството на извършена работа. В условията на конкурсите за заемане на вакантни длъжности в общинската администрация през миналата година не присъстваше критерий за пол на кандидатите. Продължава политиката на насърчаване на системното участие на служители на общинската администрация в курсове, семинари и други форми за повишаване на квалификацията без оглед на техния пол. По-високата квалификация е условие за покачване на размера на основното трудово възнаграждение, а като цяло и покачва възможностите за реализация на трудовия пазар.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

И през 2019 г. компетентността продължава да бъде водещ критерий при вземането на решения в администрацията на Община Шумен. Доказателство за това е,

че жените служители имат съществен превес спрямо мъжете не само като цяло, но и при ръководните длъжности. И след местните избори през есента на миналата година се запази съотношението от предходния мандат - от петимата зам.-кметове трима са жени, а начело на всичките дирекции стоят жени. И през 2019 г. общинската власт няма работещи инструменти, чрез които да повлияе на частния бизнес за това да наема на ръководни длъжности повече жени. Така поставената цел 40% от мениджмънта на фирмите от района да бъдат отделени за жени не може да се постигне, ако не бъда направени определени промени в нормативната база.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

Комплексът за социални услуги за деца и семейства (КСУДС), е основен партньор на Община Шумен при провеждането на политики, отнасящи се до борба с насилието, основано на пола и защита на жертвите на домашно насилие.

Продължава работата на Община Шумен по превенция на насилието над деца, набиране на данни за деца, жертви на насилие, провеждане на самостоятелни проучвания. Екипите работят в подкрепа на жени, жертви на насилие. В социалната услуга „Звено майка и бебе“ се оказва 24-часова подкрепа - подслон, кризисна интервенция, психологическо консултиране на бременни и майки, който получат подкрепа от тесни специалисти и социални работници с цел запазване на биологичното семейство и интегриране.

През 2019 г. Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона за ЗаКрила“ и Комплексът за социални услуги за деца и семейства в партньорство с Община Шумен популяризираха оказването на подкрепа за жертви на домашно насилие, деца-жертви на сексуално насилие или принудени за ранни съжителства. 42-ма родители - жертви на насилие, както и 72 деца - 52 от тях жертви на насилие и 20 свидетели на насилие са консултирани през 2019 г. в „Зона за ЗаКрила“. Те са получили юридическо консултиране и психологическа подкрепа. Подкрепени са и 16 деца, жертви или свидетели на насилие при участието им в правни процедури чрез придружаване и изслушване в „Синя стая“. Подкрепени са и 13 деца, жертви на сексуални посегателства. Те са получили консултиране, придружаване и застъпничество пред институции. Запази се практиката за проследяване на правните процедури и информиране на децата и техните родители на всеки етап.

Експертите от „Зона за ЗаКрила“ и КСУДС участваха в специализираните обучения за работа с деца и жени - жертви на домашно насилие, с цел професионално усъвършенстване и повишаване на ефективността на работата им.

Проведоха се срещи с ученици от различни учебни заведения на територията на Община Шумен за дискутиране на теми като насилието над деца и правата на децата. Проведе се Седмица за превенция под надслов „Не на насилието”. Инициативите бяха свързани с отбелязване на Световния ден за борба срещу насилието над деца - 19 ноември, и 30-годишнината от Конвенцията за правата на детето - 20 ноември. 87 деца от Детска градина „Звънче” и две училища участваха в тренингите „Нека бъдем по-добри“. Те дискутираха темата за насилието над деца, посетиха Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона за ЗаКрила“ и Окръжния съд, където се запознаха с дейността на правораздавателната институция от Председателя на Окръжен съд-Шумен.

Стартира и групата за подкрепа на родители-жертва на домашно насилие. Дванадесет майки - бивши и настоящи потребители на услугата в Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона за ЗаКрила“, сформираха групата за взаимопомощ с фокус трудностите на родителите при преминаване през тежък период, белязан от насилие и предизвикателства да се справят като личности и като родители,

които могат да подкрепят децата си и да продължат напред. С тази нова дейност „Зона за ЗаКрила“ разшири дейността по третична превенция на насилието и към родителите. Периодично се провеждаха и традиционните срещи със студенти от специалността „Социална педагогика” на Шуменския университет и техни преподаватели, както и от филиала на Медицински университет-Варна.

За подобряване на координацията и взаимодействието между различните услуги и структури, стимулиране на идентифицирането и сигнализирането при случаи на насилие през 2019 г. се организира и „Лаборатория” за обсъждане на конкретни случаи. В нея участваха представители на предоставящи различни услуги, училища, ОЗД. На срещите бяха дискутирани случаи от практиката на различни структури. Продължи и доказалата през годините ефективността си форма на „Отворени врати” за ученици от различни учебни заведения. В нейните рамките се проведоха дискусии с деца, симулативни игри, посещения на Съдебната палата и среща със съдии за добиване на представа за обичайните и щадящи процедури по отношение на децата-жертви и децата-свидетели на насилие. Неотменна част от превантивната работа на Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона за ЗаКрила“ бяха груповите програми „По-добре да поговорим” и тренинги в Часовете на класа. В резултат ДЦЗП „Зона ЗаКрила” е все по-разпознаваем и ценен от партньори, институции, родители и деца.

Проведоха се и срещи в общността с цел информиране относно възможностите за подаване на сигнали и подкрепа по Закона за защита от домашно насилие.

Продължава и тясното сътрудничество с представители на специализираните структури на МВР и другите участници в мултидисциплинарния екип по Координационния механизъм при случаи на деца-жертви на посегателство или деца в риск.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите стереотипи по пол в различните сфери на обществото

През 2019 година Областният информационен център продължи да провежда обучения на потенциални бенефициенти без значение на пола по условията за кандидатстване по отворените схеми на различните оперативни програми. Посетителите на Информационния център получават необходимата информация за възможностите за финансиране на идеи и проекти, както и за работата на ЕС. Областният информационен център организира и информационни събития, семинари и обучения.

Чрез Общински фонд „Култура” се подкрепят творчески проекти, насочени срещу стереотипите по пол. Чрез Правилника за финансиране на младежки проекти на територията на Община Шумен се подкрепят младежки организации и неформални групи. Проектите бяха разгледани на две сесии, като полът на кандидатстващите младежи изобщо не беше взет под внимание.

Община Велики Преслав

Населението на община Велики Преслав е 12 230, от тях мъже – 6 018 и жени – 6 212 (по данни на НСИ).

По приоритет 1 Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

*01.01.2019 **г.***	***31.12.2019 г.***
ЖЕНИ – 44	*ЖЕНИ - 44*
МЪЖЕ – 40	*МЪЖЕ - 39*

По приоритет 2 Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

01.01.2019 г.	***31.12.2019 г.***
ЖЕНИ - 42505 лв.	*ЖЕНИ - 43997 лв.*
МЪЖЕ - 37822 лв.	*МЪЖЕ - 36495 лв.*

Община Венец

Структурата по пол на населението в Община Венец се характеризира с превес на мъжете над жените.

В Община Венец равенството между мъжете и жените и интегрирането на принципа за равенство на възможностите се насърчава при изпълнението на всички проекти за осигуряване на заетост чрез действия насърчаващи съвместяването на професионалния с личния и семеен живот, насърчаване гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, насърчаване на икономическата активност и независимост на жените. Чрез интегрирането на принципа за равенство между жените и мъжете, усилията не се ограничават единствено до прилагането на определени действия насочени към жените, а се преследва постигането на равенство, отчитащо въздействието на дадена ситуация, както върху мъжете, така и върху жените. Проектите за осигуряване на заетост допринасят за утвърждаване на равенството между мъжете и жените чрез следните дейности:

- ✓ Информиране и публичност;
- ✓ Кандидатстване, подбор и назначаване на безработни лица;
- ✓ Пряка работа с кандидат-потребители, нуждаещи се от социалната услуга - оценка чрез идентифициране на специфичните им потребности.

Община Върбица представя следната информация:

Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

01.01.2019 г.	31.12.2019 г.
ЖЕНИ – 54 лица	ЖЕНИ – 58 лица
МЪЖЕ – 78 лица	МЪЖЕ – 85 лица

Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

01.01.2019 г.	31.12.2019 г.
ЖЕНИ – 33310 лв.	ЖЕНИ – 39984 лв.
МЪЖЕ – 43525 лв.	МЪЖЕ – 62253 лв.

Община Каолиново

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара степен на икономическа независимост

Дейност 1: Увеличаване на участието на жените в пазара на труд|а професионалния й семейния живот, включително полагането на грижи за членове от семейството или домакинството.

Индикатор: Брой заети лица по статус в заетостта и пол:

По Програми и мерки през 2018 г. са изпълни следните проекти:

1. На основание чл.306, ал.1, т.2 от Закона за насърчаване на заетостта и на основание чл.31, ал.5 от ЗНЗ - Национална програма „Заетост и обучение на хора с трайни увреждания“ са назначени - 9 човека, от които: жени - 2 бр.; мъже - 7 бр. Програмата е насочена към повишаване на пригодността и осигуряване на заетост на една от най-трудно реализиращите се групи на пазара на труда - хората с увреждания.

2. Регионална програма за заетост и обучение са назначени - 11 човека; от които: жени - 6 бр.; мъже - 5 бр. Целевата група са: безработни лица с основно и по-ниско образование.

3. На основание чл.306, ал.1, т.2 от ЗНЗ и на основание чл.31, ал.5 от ЗНЗ - Национална програма „Помощ за пенсиониране“ са назначени - 9 човека, от които: жени - 3 бр.; мъже - 6 бр.

4. На основание чл.306, ал.1, т.2 от ЗНЗ и на основание чл.31, ал.5 от ЗНЗ Програма „Старт на кариерата“ са назначени - 3 човека, от които: жени - 2 бр.; мъже - 1 бр. Целта на тази програма е наетите лица не само да придобият трудов стаж, но и опит по своята специалност в администрацията. Целевата група са: безработни младежи до 29 г. с висше образование.

5. Национална програма „Активиране на неактивни лица“ -назначен е младши специалист „Младежки медиатор“ - 1 човек и „Организатор обществено полезен труд - 5 човека, от които: жени - 4 бр.; мъже - 2 бр.

6. По Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020, по проект „Работа“ са назначени 82 души, от които: жени - 42 бр.; мъже - 40 бр. Целевата група са безработни лица, с основно и по ниско образование.

7. Назначен здравен медиатор жена.

8. Помощник възпитатели в ДГ село Тодор Икономово и на основание чл.46а от ЗНЗ дуално обучение - жени - 2 бр.

9. По проект „Обучения и заетост“, Компонент 2 лица с трайни увреждания над 29 години по ОП „Развитие на човешките ресурси“ - назначени 15 човека, от които: жени - 5 бр.; мъже -10 бр.

10. Проект „Предизвикателства“ - 8 лица от тях: жени – 5 бр.; мъже - 3 бр.

11. По проект „Младежка заетост“, финансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ са назначени 3 лица от тях: жени - 2 бр.; мъже -1 бр.

12. Назначени лични асистенти по изпълнение на чл.20 от ПМС № 332/22.12.2017 г. общо 51 души, от които: жени - 42 бр.; мъже - 9 бр.

13. Назначени лични асистенти по изпълнение на Механизъм за лична помощ общо 109 души, от които: жени - 79 бр.; мъже - 30 бр.

14. Проект „Осигуряване на топъл обяд в община Каолиново“ - общо 400 души, от които жени - 234 бр.; мъже - 166 бр.

15. Структура на общинската администрация:

Общ брой: 104

Изборни длъжности - -2 жени; -16 мъже

СП

Висши държавни служители - 4 жени; - 0 мъже

Ръководни служители - 2 жени; - 2 мъже

Експертни длъжностни - 3 жени; - 2 мъже

ТП

Експертни длъжности -21 жени; - 16 мъже

Технически сътрудници -11 жени; - 25 мъже

16.Информация за броя персонал в училищата, детските градини, шофьори на училищни автобуси и медицински специалисти в здравните кабинети към ДГ училища и ДГ

Брой директори на училища на територията на община Каолиново – 6, като от тях: Брой жени – 5; Брой мъже-1.

Брой педагогически персонал /без директора/ в училищата /6 училища/ на територията на община Каолиново -116, като от тях: Брой жени – 95; Брой мъже - 21.

Брой непедагогически персонал в училищата /6 училища/на територията на община Каолиново - 30, като от тях: Брой жени – 17; Брой мъже -13.

Брой педагогически персонал /без директора/ в детските градини /16 ДГ/ на

територията на община Каолиново - 28, като от тях: Брой жени – 27; Брой мъже - 1.
Брой непедагогически персонал в детските градини /16 ДГ/ на територията на община Каолиново - 50, като от тях: Брой жени – 48; Брой мъже - 2.
Брой шофьори на училищни автобуси - 7 мъже.
Брой медицински специалисти в здравните кабинети към училища и |ДГ - 6 жени.

Дейност 4: Постигане на равнопоставеност на жените и мъжете 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 информираността за промените в Общата селскостопанска политика /ОСП/ на ЕС и дискусии в процеса на прилагане на ПРСР 2014-2020 г. сред жени и мъже от заинтересовали контрагенти и целеви групи.
Брой проведени информационни мероприятия: 1 броя. Брой лица, взели участие в мероприятията: 18 броя, от които жени – 14 бр.; мъже – 4 бр.

Община Каспичан

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, обществото и цялостното развитие на страната като цяло. Обществено-икономическата база за развитието на пазара на труда е следствие от доброто функциониране на различни сфери - демография, здравеопазване, образование, пенсионна система, бизнес климат и др. За ефективен и добре развит пазар на труда е необходимо единодействие на икономическата, демографската и социална сфера в държавата.

През 2019 г., в активната политика на пазара на труда водещи са услугите за търсещите работа и за неактивните лица, както и обучението на работната сила. Ще се създадат за намаляване на неравновесията на пазара на труда като се подобри съчетаването на предлагането и търсенето на труд (по количество и по качество) и се осигурят бързи и качествени преходи от безработица и неактивност към заетост чрез развитие на услугите и сътрудничеството с работодателите. Повишаването на квалификацията и уменията на безработните лица и на заетите лица им дава възможност да постигнат при равни други условия и по-висока производителност на труда. Подпомагането на безработните при търсене на работа, включването в обучение и заетост на най-уязвимите групи от безработни осигурява социално включване за тези групи, заработени доходи и осигурителни права, постъпления от данъци и осигуровки за държавата.

Постъпилите на работа лица през 2019 г. са 319, от които 184 жени. Включени в заетост по програми и мерки за заетост и обучение 24 лица, от които 16 жени. Включени в заетост по схеми на ОП „РЧР” са 35 лица, от които 21 жени. Започнали работа на първичен пазар на труда 260 лица, от които 147 жени

Община Каспичан

	мъже	%	**жени**	%
2019	143	46,43	165	53,57
2018	134	41,74	187	58,26
2017	191	44,21	241	55,79

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането й доходите

Основният фактор, увеличаващ риска за попадане в групата на бедните за преобладаващата част от населението, е тяхната икономическа активност и участието им на пазара на труда. През 2019 г. към основния въпрос за етническа принадлежност на лицата беше дадена възможност лицата сами да определят етническата си принадлежност, което беше необходимо за информация за домакинствата по етнически признак, включително и оценки на бедността. Етническата група на децата се определя от родителите. Ако родителите имат различна етническа принадлежност децата се определят от родителите по взаимно съгласие.

Най-висок е относителният дял на бедните сред лицата от ромската етническа група около 62%, а най-нисък сред лицата от българската етническа група около 12%.

Наблюдават се съществени различия в разпределението на бедните от различните етнически групи според икономическата им активност. Сред бедните от българската етническа група преобладават пенсионерите (44%), докато при ромската етническа група най-висок е относителният дял на безработните лица (43%). По отношение на работещите лица най-висок е относителният дял на работещите бедни сред турската етническа група - 21%, при 18% работещи бедни от ромската етническа група и 15% сред българската етническа група. Цифрите не показват разлика спрямо 2018 г.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Осигурен е равен достъп и на двата пола по отношение за кандидатстване на работа на длъжности, които чисто физически е възможно да се заемат и от двата пола. Осигурява се равен достъп на двата пола за ползване на социалните услуги развити на територията на община Каспичан - Център за социална рехабилитация и интеграция и Дневен център за пълнолетни лица с увреждания с. Кюлевча. По същия недискриминационен начин се ползва услугата на домашния социален патронаж, патронажна грижа и „Топъл обяд“. Всички институции държавни и местни работят равнопоставено и с двата пола.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

На територията на община Каспичан за 2019 г. не са регистрирани случаи на насилие физическо и/или психическо в т.ч. и домашното насилие. Статистиката независимо, че показва нулеви резултати не означава, че най-разпространеното - домашното насилие не съществува. В по малките населени места се смята за нещо срамно и не се показва на видимо, което води до невъзможността да се прекрати насилието с помощта на институциите. За това политиката в община Каспичан се базира приоритетно с превантивна цел изнасяне на беседи, филми и други информативни изяви пред децата в училищата. Също така се прилага политика на гарантиране на правото на равнопоставеност между жените и мъжете на Министерството на младежта и спорта, като приема спорта за основен инструмент за реализирането на една от приоритетните области в изпълнение на политиката за равнопоставеността на жените и мъжете.

Доказано е, че чрез спорта могат да се овладеят насилието и престъпността, базирани на противопоставянето мъже-жени както в училището, така и извън него. Ангажирането чрез спорт на въображението, способностите и интересите на децата, учениците и подрастващите, съдейства за тяхното физическо, интелектуално и личностно развитие и за утвърждаване на положителна ценностна система, която

включва и темата за равнопоставеността на жените и мъжете. Доказано е също, че участието в качествено физическо възпитание и спорт намалява възможностите младите хора да имат рисково поведение в бъдеще, да са жертва на насилие или да го проявяват под различни форми.

Практиката в училищата показва, че спортът и трайната физическа активност са обективна необходимост за осмисляне на времето на учащите, за развитие на ума, интересите им и за превенция на негативните явления като престъпност, насилие, основани на противопоставянето на признак пол още в най-ранна ученическа възраст, употреба на наркотици и алкохол. За това усилията са насочени в тази посока.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

До голяма степен обществото е надраснало съществуващите стереотипи по пол в различните сфери на обществения живот. Много възлови и обществени позиции се заемат от жени, като кмет на община и кмет на населено място, общински съветници, директори на училища, председатели на настоятелства, управители и собственици на частния бизнес.

Община Никола Козлево

Община Никола Козлево предоставя в табличен вид информация за изпълнение на дейности по приоритетите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

ИЗПЪЛНЕНИ ДЕЙНОСТИ ЗА 2019 год. ОТ ОБЩИНА НИКОЛА КОЗЛЕВО ПО НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НАРАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ЗА ПЕРИОДА 2016 - 2020 г.

	Дейности	Индикатори	Изпълнение
	ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ		
1.	Увеличаване на участието на жените в пазара на труда и съчетаване на професионалния и семейния живот, включително полагането на грижи за зависими членове от семейството или домакинството.	*Брой заети лица по статус в заетостта и по пол;*	Мъже – 100 бр. Жени - 80 бр.
2.	По-добро прилагане на законодателството в областта на отпуските и гъвкавите форми на труд с цел осигуряване на по-добър баланс между работата и личния живот на родителите и хората, които полагат грижи и за други зависими членове от семейството.	*Брой обезщетения за бременност и раждане (изплащани на жени и изплащани на мъже);* *Участие на жените в гъвкави форми на заетост - брой реализирани мерки и програми;*	Обезщетение за бременност - 31 бр. Обезщетение за раждане - 51 бр. 1. „Обучение и заетост за младите хора“ ;“Нова възможност за младежка заетост“

3.	Постигане на целите относно грижите за децата, като се вземат предвид резултатите към настоящия момент относно баланса между работата и личния живот. Въвеждане на систематичен подход, покриващ например и грижи за други зависими лица.	*Брой реализирани мерки и програми за по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот;* *Брой изплатени еднократни помощи от кмета на общината за новородено* *семейни помощи за бременност по реда на Закона за семейни помощи за деца (на осигурени майки и на неосигурени майки);*	1 „Обучение и заетост за младите хора“;- 2 , „Нова възможност за младежка заетост“- 100 70 бр. новородени
	ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ВЪВ ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ		
1.	Сътрудничество с всички заинтересовани страни за постигане на баланс между половете на ръководни позиции. Повишаване на информираността и насърчаване на сътрудничеството и обмена на добри практики между всички заинтересовани страни относно равенството между половете при вземането на решения.	*Брой проведени събития; Брои участници в събитията; Брои заинтересовани страни;*	Проведени 5 мероприятия заедно с родителските клубове

Община Смядово

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

- Увеличаване на участието на жените на пазара на труда и съчетаване на професионалния и семейния живот. Към настоящия момент в обществените институции на територията на общината над 60% са жени.

Община Хитрино

В Община Хитрино повишаването на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост се насърчава при изпълнението на всички видове проекти за осигуряване на заетост, като се предоставя еднакъв вид доход и заплащане, независимо от пола.

Община Хитрино поддържа връзка и получава информация от РУ МВР и Дирекция „Бюро по труда”, относно насърчаването на равенството между жените и мъжете в процеси на вземане на решения, както и за борбата с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите.

ОБЛАСТ ЯМБОЛ

Областна администрация Ямбол предоставя доклад, основан върху източниците на информация на данни Дирекция „Регионална служба по заетостта“ Бургас и данни на Националния статистически институт.

Ямболска област се характеризира с благоприятни условия за аграрно развитие, но освен това работещите предприятия имат съвременни технологии и определени пазари. Това предопределя развитието на търговията, земеделието и свързаните с него производства – преработка на храни, текстил и машиностроене. Основна движеща сила на местната икономика са средните предприятия, генериращи най-високи приходи от продажби и с най-висока стойност на дълготрайните материални активи. Има перспективи за развитие на модерна агроиндустрия - производство и преработка на растителна и животинска продукция, производство на хранителни продукти – млечни и месни храни, вина и алкохолни напитки, производство на облекло и спортни стоки, туризъм и медицинските услуги.

Към 31.12.2018 г. в градовете на област Ямбол живеят 84 119 души, или 70.7%, а в селата – 34 778, или 29.3% от населението на областта. В съответствие с административно-териториалното устройство на страната област Ямбол е разделена на 5 общини. Най-малка по брой на населението е община Болярово, в която живеят 3 562 души, или 3.0% от населението на областта, а най-голяма е община Ямбол с 68 074 души (57.3%). Спрямо 2017 г. населението във всички общини намалява, като най-чувствително е намалението в община Тунджа - 1.8%, а най-малко в община Ямбол - 1.1%. Към края на 2018 г. населените места в област Ямбол са 109, в т.ч. 4 града и 105 села. Най-големият град в областта е областният център гр. Ямбол, който е с население 68 074 души, а най-малък е гр. Болярово – 1 099 души.

Инфраструктурните предприятия имат съществен принос в икономиката на областта: електроразпределение, водоснабдяване и канализация, далекосъобщения, пощи, газоснабдяване и комунални услуги. Освен тези големи предприятия, в областта работят малки и средни предприятия, които дават над 90% от общата продукция. Промишлеността на област Ямбол е представена от следните подотрасли: хранително-вкусова промишленост, химическа промишленост, машиностроене и металообработване, текстилна и трикотажна промишленост, шивашка промишленост и др. В областта се развиват и нови индустриални отрасли като производство на автомобилно електрооборудване и рециклиране на отпадъци от пластмасови изделия.

По окончателни данни произведеният брутен вътрешен продукт (БВП) за област Ямбол през 2018 г. възлиза на 1 160 млн. лв. по текущи цени и е с 6.3% повече в сравнение с 2017 година. Делът на БВП за област Ямбол е 1.1% от общо произведения за страната. По БВП на човек от населението област Ямбол се нарежда на петнадесето място с 9 694 лв., след област Разград - с 9 709 лв. и преди област Ловеч - с 9 653 лева.

Брутната добавена стойност (БДС) за област Ямбол през 2018 г. е 1 006 млн. лв. по текущи цени. Относителният дял на добавената стойност в сектора на услугите достига до 55.3%, или с 2.3 процентни пункта повече в сравнение с предходната година. Относителните дялове на добавената стойност, реализирана от аграрния сектор и индустрията намаляват спрямо 2017 година съответно с 1.5 и 0.8 процентни пункта, до нива 11.8 и 32.9%.

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост

По предварителни данни на Националния статистически институт наетите лица по трудово и служебно правоотношение към края на декември 2019 г. намаляват с 23.7

хил., или с 1.0%, спрямо края на септември 2019 г., като достигат 2.29 милиона. В края на декември 2019 г. в сравнение с края на декември 2018 г. наетите лица по трудово и служебно правоотношение намаляват с 2.6 хил., или с 0.1%.

Според бизнес анкетите на НСИ през декември 2019 г. 33.5% от промишлените предприятия посочват недостига на работната сила като фактор, затрудняващ дейността им. През третото тримесечие на 2019 г. броят на безработните лица е 125.4 хил., от които 70.9 хил. (56.5%) са мъже и 54.5 хил. (43.5%) - жени. Коефициентът на безработица е 3.7% и в сравнение с третото тримесечие на 2018 г. намалява с 1.3 процентни пункта. Коефициентът на безработица за мъжете е 3.8%, а за жените - 3.4%

Основни икономически показатели

Показатели	мярка	област Ямбол		
		Години		Промяна
		2018г.	2017г.	+/-
Среден списъчен брой на наети лица по трудово и служебно правоотношение	брой	30 189	31 405	-1 216
Средна годишна работна заплата на наети лица по трудово и служебно правоотношение	лева	10 815	9 530	+ 1 285
Коефициент на икономическа активност – 15-64 навършени години	%	68	73.5	5.5 %
Коефициент на заетост-15-64 навършени години	%	62,3%	67,9%	5.6 %

Коефициентът на икономическа активност за Югоизточния регион е 72.3% и за разлика от предходната година е по-висок от този за страната (71.5%). За Ямболска област коефициента на икономическа активност е 69.6%, който е по-нисък за Югоизточния регион 72.3%, като е следван от Сливенска област. През 2019 г. икономически активните лица на възраст от 15 до 64 навършени години в област Ямбол са 50 хил. души. Коефициентът на икономическа активност (15-64 навършени години) е 69.6% и се увеличава с 1.6 процентни пункта в сравнение с 2018 година.

Коефициентът на икономическа активност на населението на 15-64 навършени години

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 год.		
	общо	мъже	жени
За страната	**73.2**	**77.6**	**68.7**
обл. Ямбол	69.6	76.7	62.1

През 2019 г. икономически активните лица за страната на възраст 15-64 навършени години са 3 276.4 хил., или 73.2% от населението на същата възраст. Общият брой на заетите лица е 3 233.1 хил., или 54.2% от населението на 15 и повече навършени години. От тях 1 732.1 хил. (53.6%) са мъже и 1 501.1 хил. (46.4%) са жени. Заетите лица на възраст 15-64 навършени години са 3 136.3 хиляди. Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група е 70.1%, съответно 74.1% за мъжете и 66.0% за жените. Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 75%, или с 2.6 процентни пункта по-висок в сравнение с 2018 година. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група се увеличава с 2.8 процентни пункта, а при жените - с 2.4 процентни пункта, като достига съответно 79.3% и 70.7%.

За страната през четвъртото тримесечие на 2019 г. заетостта в отделните възрастови групи е следната:

- заетите лица на възраст 15-64 навършени години са 3 123.5 хиляди. Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група е 70.0% (74.7% за мъжете и 65.2% за жените);

- коефициентът на заетост за населението на възраст 15-29 навършени години е 41.3% (47.2% за мъжете и 35.1% за жените);

- коефициентът на заетост за населението на възраст 20-64 навършени години е 74.9%, съответно 79.9% за мъжете и 69.8% за жените. В сравнение с четвъртото тримесечие на 2018 г. коефициентът на заетост (20-64 навършени години) е по-висок с 2.4 процентни пункта, като увеличението при мъжете е с 2.7 процентни пункта, а при жените - с 2 процентни пункта.

- заетите лица на възраст 55-64 навършени години са 611.7 хил., или 64.4% от населението в същата възрастова група (70.3% от мъжете и 58.9% от жените). В сравнение с четвъртото тримесечие на 2018 г. коефициентът на заетост за населението на възраст 55-64 години се увеличава с 3.1 п.п.

Заетите лица на възраст от 15 до 64 навършени години в област Ямбол през 2019 г. са 45.3 хил. души. Коефициентът на заетост (15-64 навършени години) е 63.1% и се увеличава с 0.8 процентни пункта в сравнение с 2018 година. През 2019 г. икономически активните лица на възраст 15 и повече навършени години в област Ямбол са 51.8 хил. души. Коефициентът на икономическа активност (15 и повече навършени години) е 51.7% и се увеличава с 1.2 процентни пункта в сравнение с 2018 година. Заетите лица на възраст 15 и повече навършени години в област Ямбол през 2019 г. са 47.2 хил. души. Коефициентът на заетост (15 и повече навършени години) е 47.0% и се увеличава с 0.7 процентни пункта в сравнение с 2018 година.

Заети лица от населението на 15-64 навършени години

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 ГОД.**		
	общо	**мъже**	**жени**
За страната	**3 136.3**	**1 674.1**	**1 461.5**
обл.Ямбол	45.3	25.7	19.7

Коефициенти на заетост на лицата на 15-64 навършени години

ПОКАЗАТЕЛИ	**2019 ГОД.**		
	общо	**мъже**	**жени**
За страната	**70.1**	**74.1**	**66.0**
обл.Ямбол	63.1	69.3	56.5

По данни на Националния статистически институт наетите лица по трудово и служебно правоотношение в област Ямбол в края на декември 2019 г. са 27.9 хиляди. Спрямо края на септември 2019 г. наетите лица намаляват с 0.1%, а в сравнение със същия период на предходната година - с 6.5%. Наетите лица по трудово и служебно правоотношение в края на декември 2019 г. в обществения сектор са 6.8 хил., а в частния - 21.1 хиляди. Спрямо края на септември 2019 г. наетите лица в обществения сектор намаляват с 0.3%, а в частния сектор - с 0.1%. В сравнение със същия период на предходната година наетите лица в обществения сектор намаляват с 1.4%, а в частния сектор - с 8.0%. Структурата на наетите лица по икономически дейности в края на декември 2019 г. показва най-голям относителен дял на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в дейностите „Преработваща промишленост“ - 30.1%, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ - 15.2% и „Селско, горско и рибно стопанство“ - 9.7%.

Безработните лица на възраст 15 и повече навършени години в област Ямбол през 2019 г. са 4.7 хиляди души. Коефициентът на безработица (15 и повече навършени години) е 9.0% и се увеличава с 0.8 процентни пункта в сравнение с 2018 година, в т.ч на 15-64 навършени години безработни лица са 4.7 хил., като коефициента безработица е 9.3 %.

Средното равнище на безработицата в Ямболска област през 2019 г. е било 5,7 процента, което нарежда областта на единайсето място в страната. Най-ниска е безработицата в град Ямбол - 3,1 процента; в община Тунджа е 7.4 процента; в Стралджа - 10.2 на сто, в Елхово - 13.1 процента. Най-висока е в община Болярово - 15.2 %. През годината в бюрата по труда в региона са обявени 3500 работни места, повече от една трета от тях са в преработващата промишленост. В региона над 3330 безработни са започнали работа през 2019 г. с помощта на трудовите посредници.

Тенденцията на застаряване на населението води до промени и в неговата основна възрастова структура - под, във и над трудоспособна възраст. Влияние върху съвкупностите на населението във и над трудоспособна възраст оказват както застаряването на населението, така и законодателните промени при определянето на възрастовите граници за пенсиониране.

Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2018 г. е 4 201 хил. души, или 60.0% от населението на страната, като мъжете са 2 206 хил., а жените - 1 994 хиляди. През 2018 г. броят на трудоспособното население намалява с почти 48 хил. души, или с 1.1%, спрямо предходната година.

Население под, във и над трудоспособна възраст

ПОКАЗАТЕЛИ	2017 ГОД.			2018 ГОД.		
	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени
обл.Ямбол	**68 135**	**36 549**	**31 586**	**68 074**	**32 926**	**35 148**
Под трудосп.възр.	11 344	5 739	5 605	11 352	5 757	5 595
В трудосп.възр.	41 595	21 788	19 807	40 685	21 295	19 390
Над трудосп.възр.	15 907	5 816	10 091	16 037	5 874	10 163

Възпроизводството на трудоспособното население в страната се характеризира чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 години) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 години). Към 31.12.2018 г. това съотношение е 66.

Към 31.12.2018 г. общият коефициент на възрастова зависимост в България е 55.5%, или на всяко лице в зависимите възрасти (под 15 и над 65 години) се падат по-малко от две лица в активна възраст. За сравнение, през 2017 г. този коефициент е бил 54.5%. Това съотношение е по-благоприятно в градовете - 51.5%, отколкото в селата - 67.8%. В Ямболска област този показател е над 50.0%. Териториалното разпределение на населението в областта показва, че към 31.12.2018 г. делът на градското население е по-висок .

Към 31 декември 2018 г. населението на България е 7 000 039 души. В сравнение с 2017 г. населението на страната намалява с 49 995 души, или с 0.7%. Мъжете са 3 395 701 (48.5%), а жените - 3 604 338 (51.5%), или на 1 000 мъже се падат 1 061 жени. Броят на мъжете преобладава във възрастите до 53 години. С нарастването на възрастта се увеличават броят и относителният дял на жените от общото население на страната.

Продължава процесът на застаряване на населението. В края на 2018 г. лицата

на 65 и повече навършени години са 1 493 119, или 21.3% от населението на страната. Процесът на застаряване е по-силно изразен сред жените отколкото сред мъжете. Относителният дял на жените на възраст над 65 години е 24.8%, а на мъжете - 17.7%.

Населението на област Ямбол към 31 декември 2018 г. е 118 897 души, което представлява 1.7% от населението на страната. По брой на населението областта се нарежда на 22-ро място след област Кюстендил (119 041 души) и пред област Разград (112 229 души). В сравнение с 2017 г. населението на област Ямбол намалява с 1 573 души, или с 1.3%.

В област Ямбол мъжете са 58 200 (48.9%), а жените – 60 697 (51.1%), или на 1 000 мъже се падат 1 043 жени през 2018 година. Разпределението по общини е както следва: на 1 000 мъже в община Ямбол се падат 1 067 жени, следват общините Елхово - 1 019, Тунджа - 1 016, Болярово - 1 002 и община Стралджа - 994 жени.

Към 31.12.2018 г. децата до 15 години са 17 893, или 15.0% от общия брой на населението в област Ямбол, като спрямо 2017 г. относителният им дял се увеличава с 0.1 процентни пункта. Относителният дял на населението под 15 години е най-висок в община Стралджа - 19.0%, следват общините Ямбол - 15.7%, Елхово - 13.1%, Тунджа - 12.6%, и Болярово - 12.1%.

През 2018 г. в област Ямбол лицата от 15 до 64 навършени години са 72 363 души, или 60.9% от общия брой на населението в област Ямбол и спрямо 2017 г. относителният им дял намалява с 0.6 процентни пункта. Относителният дял на населението от 15 до 64 навършени години е най-висок в община Ямбол - 64.5%, следват общините Елхово - 61.1%, Стралджа - 55.8% и Болярово - 55.0%. Най-нисък е делът на посочената група в община Тунджа - 53.0%.

В края на 2018 г. лицата на 65 и повече навършени години са 28 641, или 24.1% от населението на областта, и в сравнение с 2017 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.4 процентни пункта. Относителния дял на населението на 65 и повече навършени години към 31.12.2018 г. в област Ямбол е 24,1%. В Ямболска област делът на лицата на 65 и повече навършени години е над средния за страната. Делът на лицата на 65 и повече навършени години е най-висок в общините Тунджа (34.4%), Болярово (32.9%), Елхово (25.8%) и Стралджа (25.2%). Най-нисък е делът на възрастното население в община Ямбол (19.8%).

Към 31.12.2018 г. общият коефициент на възрастова зависимост е 64.3%, т.е на всеки 100 лица в зависимите възрасти (под 15 и над 65 години) се падат 64 лица в активна възраст, като в сравнение с 2017 г. има нарастване с 1.6 процентни пункта. Най-неблагоприятен е коефициентът на възрастова зависимост в община Тунджа (88.7%), следват общините Болярово (81.8%) и Стралджа (79.4%). Сравнително по-благоприятен е този коефициент в общините Елхово (63.7%) и Ямбол (55.1%).

Средната възраст на населението в област Ямбол в края на 2018 г. е 45.1 години, като в сравнение с предходната година тя нараства с 0.1 години.

Тенденцията на застаряване на населението води до промени и в неговата основна възрастова структура - под, във и над трудоспособна възраст. Влияние върху съвкупностите на населението във и над трудоспособна възраст оказват както застаряването на населението, така и законодателните промени при определянето на възрастовите граници за пенсиониране.

За 2018 г. тези граници за населението в трудоспособна възраст са до навършването на 61 години и 2 месеца за жените и 64 години и 1 месец за мъжете. Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2018 г. е 66 791 души, или 56.2% от цялото население на областта, като мъжете са 35 794, а жените – 30 997. Относителният дял на трудоспособното население намалява с 0.4 процентни пункта спрямо предходната година.

Към края на 2018 г. над трудоспособна възраст са 33 085 души, или 27.8%, а под трудоспособна възраст – 19 021 души, или 16.0% от населението на областта. Спрямо предходната година относителният дял на двете групи население се увеличава с 0.2 процентни пункта. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 години) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 години). Към 31.12.2018 г. това съотношение е 64.

НАСЕЛЕНИЕ ПО ПОЛ КЪМ 31.12.2018г.

Област	Всичко	Мъже	Жени
	/брой/	/брой/	/брой/
за страната	5 159 129	2 481 128	2 678 001
обл.Ямбол	84 119	40 832	43 287

В национален мащаб сравнението с 2018 г. показва, че през 2019 г. е налице тенденция на намаление на средномесечния брой регистрирани безработни лица от всички наблюдавани уязвими групи на пазара на труда. Наблюдава се значително намаление на безработните лица с основно, начално и по-ниско образование, като средномесечният им брой през 2019 г. е 80 216 лица**.** Паралелът спрямо 2018 г. показва спад с 9.5%, а делът им - с 0.4 п.п., заемайки дял от 43.3% в общия брой на безработните в страната. Най-многобройна продължава да е групата на безработните без квалификация и специалност, като тя включва 98 440 лица, отчитайки намаление от 8.9% в сравнение с 2018 г. Относителният дял на разглежданата група в общия брой на безработните логично е най-висок, като отчита намаление от 0.2 п.п., установявайки се на 53.1%.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Структурата на наетите лица по икономически дейности в края на декември 2019 г. показва най-голям относителен дял на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в дейностите „Преработваща промишленост“ - 30.1%, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ - 15.2% и „Селско, горско и рибно стопанство“ - 9.7%. Средната брутна месечна работна заплата в област Ямбол за октомври 2019 г. е 1 020 лв., за ноември - 1 001 лв. и за декември - 1 047 лева. През четвъртото тримесечие на 2019 г. средната месечна работна заплата е 1 023 лв., като спрямо предходното тримесечие нараства с 4.9% и е с 290 лв. по-ниска от същия показател за страната. В обществения сектор наетите лица по трудово и служебно правоотношение получават средно 1 202 лв., а в частния - 962 лева.

Най-високо средно месечно трудово възнаграждение през четвъртото тримесечие на 2019 г. са получили наетите лица по трудово и служебно правоотношение в секторите „Финансови и застрахователни дейности“, „Добивна промишленост“ и „Образование“. Най-нископлатени са били наетите лица в икономическите дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Административни и спомагателни дейности“. През четвъртото тримесечие на 2019 г., област Ямбол е на 15-то място спрямо другите области в страната.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

Равнопоставеността изисква както интегриране на характеристиките по пол в съдържанието на различните политики, така и разглеждане на въпроса за представителството на жените и мъжете в съответната политика. И двете измерения се вземат под внимание във всички фази на процеса на вземане на решенията. Съчетаването на професионалните, семейните и личните задължения е едно от основните предизвикателства пред работещите, които следва да съчетават работното време, предоставянето на качествени обществени грижи за деца и възрастни следва да става по начин, който да подкрепя както жените, така и мъжете в професионалния и личния им живот.

Съществува и нова тенденция в обществото за осигуряване на подкрепа за мъжете, които помагат с домакинските задължения като готвене и грижата за деца. Много фирми окуражават мъжките служители да вземат отпуск за грижи за децата.

Държавните институции прилагат еднакъв подход към мъжете и жените, т.е. спазва се принципа на равнопоставеност, като при избор на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

За реализиране на целите, свързани с удовлетворяване потребностите на населението от качествена и достъпна извънболнична и болнична медицинска помощ, се осъществяват дейности, касаещи общи системни и специфични мерки. В процеса на изпълнение на дейностите, вкл. разработване на стратегически документи, законодателни инициативи и усъвършенстване на нормативната уредба, регламентираща диагностично-лечебните дейности се прилага принципа за равни възможности при осигуряване достъпа на всички лица до медицински дейности, при спазване изискванията за своевременност, качество и непрекъснатост на диагностично-лечебния процес.

В Областна администрация Ямбол основната щатна численост към 31.12.2019 г. е 29, като заетите щатни бройки са общо 26, от които жените са 19 броя, а мъжете са 7 броя. Едноличен орган на изпълнителната власт и заместник на едноличния орган на изпълнителната власт, съгласно чл.19а от Закона за администрацията е 2 броя, които са заети от мъже. Ръководните длъжности, които се заемат от жени са общо 3 броя, които са висши ръководни длъжности /главен секретар и директор на дирекция/.

Приоритетна област 4: Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите

В област Ямбол функционират мултидисциплинарни екипи в общините за взаимодействие при работа в случаи на деца, жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция. При кризисната интервенция е важно да бъде осигурен контакт на детето/децата с близките, приятелите, може да се разработи и училищен план за подпомагане на пострадалото дете/деца от техните връстници, който включва дейности, в които могат да изразяват своите мисли и чувства.

В област Ямбол функционира Център за обществена подкрепа, който е форма на социална услуга в която се извършват дейности, свързани с превенцията на изоставянето, превенция на насилието и отпадане от училище, деинституционализация и реинтеграция на деца, обучение в умения за самостоятелен живот и социална интеграция на деца от резидентна грижа. В Центъра се извършват социално консултиране на деца и семейства, психологическо консултиране на деца, педагогическа помощ и консултации; ресурсно подпомагане на деца с увреждания; деинституционализация и реинтеграция; семейно консултиране и подкрепа.

В община Ямбол функционира Общностен център – Ямбол, който предоставя интегрирани социални услуги на деца и семейства в риск.

Приоритетна област 5: Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот

Равенството на жените и мъжете засяга всички области, затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички политики и ефективното взаимодействие между компетентните органи е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото.