ИНФОРМАЦИЯ
ЗА
РАВНОПОСТАВЕНОСТТА
НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ ЗА 2020 г.
ОТ
ОБЛАСТНИ АДМИНИСТРАЦИИ
В БЪЛГАРИЯ
(ДОКЛАД НА ОБЛАСТНИТЕ КООРДИНАТОРИ ЗА 2020 г.)

Министерството на труда и социалната политика координира ежегодния преглед и отчитане изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България. За целта беше събрана информация за 2020 г. от национални институции и областни администрации.

Настоящият доклад съдържа обединена информация и данни, предоставени от областните 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

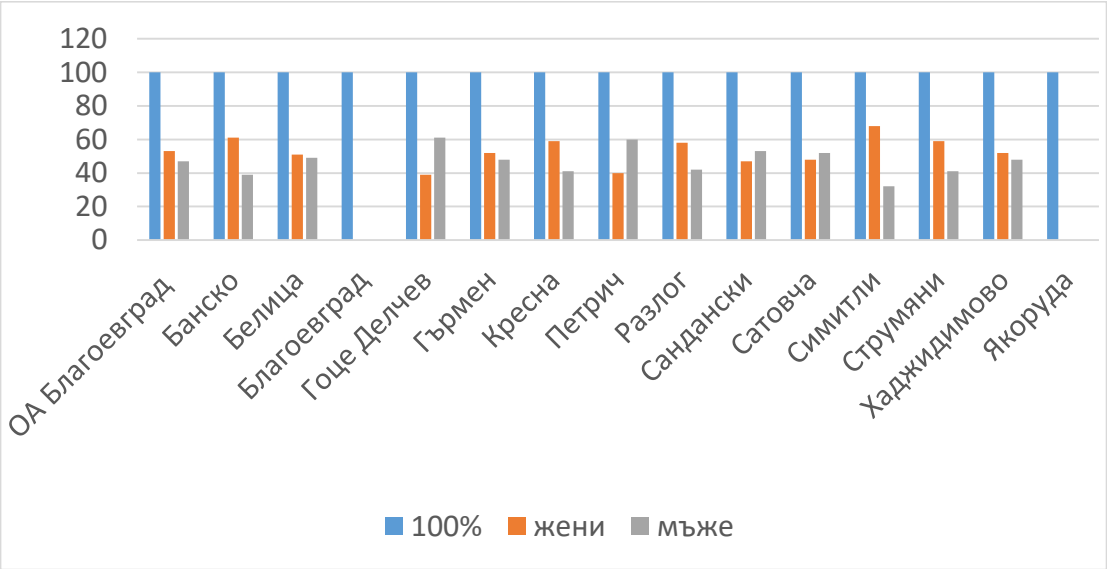
На територията на област Благоевград се изпълнява политиката по равнопоставеност на жените и мъжете, съгласно приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г., както следва:

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

За да се постигне фактическа равнопоставеност по пол 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 на жените и мъжете 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.

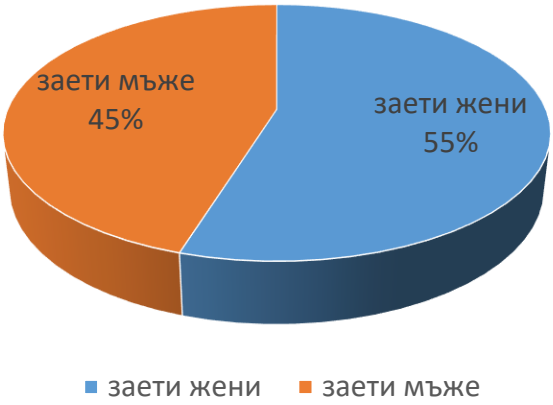
Съотношение по пол при работещите в областната и общинските администрации за 2020 г.



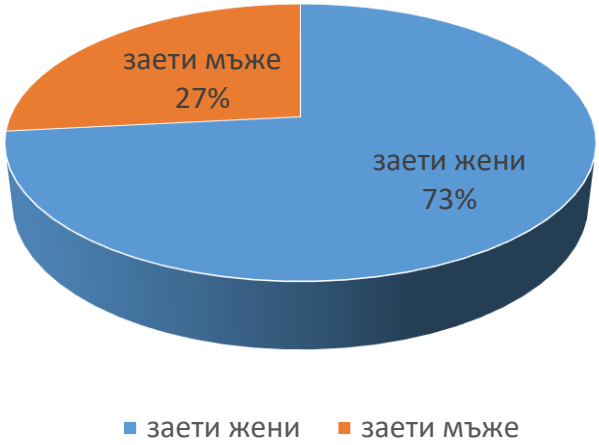
В същото време, няма как да не се отчете и обърне внимание на данните от РУО Благоевград за заетите в образованието, където мъжете са едва 17%, а делът им в детските градини е 3%. В тази област няма разлики при заплащането между двата пола.

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 ръководни длъжности са заети на 98% от жени.

При извършване на контролната дейност на Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Благоевград, през 2020 г. са проверени 1 561 предприятия. Общия брой на заетите в тях е 42 121 лица, от които 24 889 жени и 17 232 мъже.



В дирекция „Инспекция по труда“ – Благоевград работят общо 15 служители, от които 11 жени и 4 мъже. Забелязва се тенденция за избор на професията предимно от жени. Ръководната длъжност е една и се заема от жена.



Към 31.03.2021 г. в бюрата по труда на територията на област Благоевград са регистрирани 15 747 безработни лица, т.е. има равнище на безработица 10,4%. От всички регистрирани 8 558 са жени /54,3%/. Регистрираните на възраст до 24 години са 322 жени /45,7%/, до 29 години 549 жени /54,3%/ и над 50 години са регистрирани 3 432 жени /53,7%/.

Структурата по професионален признак е следната:

- Работническа професия 2 096 /48,2%/ жени;
- Специалисти 1 731 /56,3%/ жени;
- Без квалификация 4 731 лица /56,9%/ жени.

Териториалните поделения на Агенцията по заетостта реализират редица програми и мерки, както и проекти по Оперативна програма ”Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г. за осигуряване на заетост на регистрираните безработни лица, които са приоритетни групи за включване, съгласно Закона за насърчаване на заетостта и изпълнението на Националния план за действие по заетостта.

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", включване в обучения за възрастни и др.

Информация по приоритетна област „ Повишаване на участието на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост"

Показатели област Благоевград	**2016 г.**	**2017 г.**	**2018 г.**	**2019 г.**	**2020 г.**
Регистрирани безработни ср.год брой	18 926	15 524	14 903	13 845	17 206
Равнище на безработица %	12,5%	10,3%	9,8%	9,1%	11,4%
Регистрирани жени ср.год брой	8 828	8 026	7 922	7517	9599
Относителен дял на жените %	46,6%	51,7%	53,1%	54,3%	55,8%
Постъпили на работа - общо	15 322	13 523	13 694	13 852	16 140
Постъпили на работа жени брой	8 231	7 274	7 434	7 701	9 221
Постъпили на работа жени %	53,7%	53,8%	54,3%	55,6%	57,1%
Включени в обучение - общо	1 166	1 032	758	2 250	1 580
Включени в обучение жени брой	697	636	510	1 536	1 044
Включени в обучение жени %	59,8%	61,6%	67,3%	68,3%	66,1%

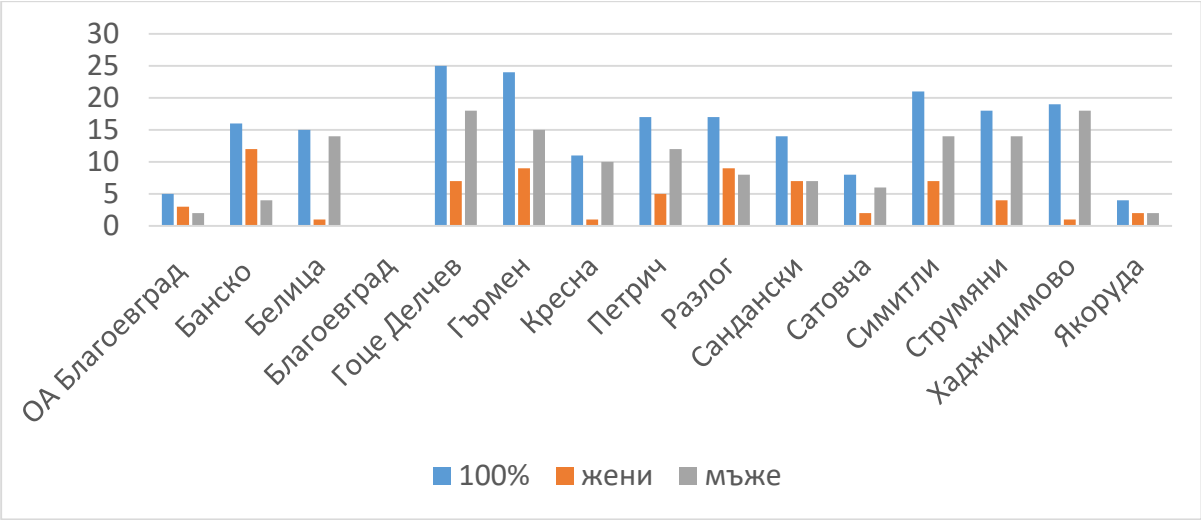
2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

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 общински администрации 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.

Трябва да отбележим, че в повечето общини селските кметове и наместници са мъже.

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

Няма данни за насилие, основано на пола, на работното място. Трудовите и професионалните отношения се базират на взаимно уважение и равнопоставеност на жените и мъжете, според информацията от общините на територията на областта.

Администрацията, гражданските организации и всички институции продължават да изпълняват държавните политики, 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 техният 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 по пол изчезват. За пример в Община Сатовча процентът на жени шофьори на територията на общината в началото на 2000-те години от бил под 10%, а към 2020 г. е над 40%. Жените заемат все повече и повече ръководни постове, а освен това много жени стартираха свои бизнес проекти. В търговията 70% от кварталните магазини по населените места в общината се управляват 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 в тях спрямо България. Относно образованието в община Сатовча може да се отбележи, че над 70% от преподавателите по училища и детски градини са жени. А повечето от приетите студенти, които са завършили средното си образование в община Сатовча също са жени.

ОБЛАСТ БУРГАС

Областна администрация Бургас предоставя следната информация и статистически данни за равнопоставеността между жените и мъжете в област Бургас за 2020 г. по приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.:

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

В териториалните структури на Агенцията за социално подпомагане в област Бургас, а именно седем Дирекции „Социално подпомагане“ и Регионална дирекция за социално подпомагане (РДСП), от общия числен състав на служителите само 5% са мъже. Тези данни показват изразената тенденция за избор на професията социален работник предимно от жени и феминизацията на професията. Вероятно една от причините за относително малкия брой мъже в система е относително по-ниското заплащане. 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 2020 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, че бременните жени, чийто доход на член от семейството е по-нисък или равен на дохода по чл. 4 от същия закон (за 2020 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 2020 г. в област Бургас са подпомогнати 550 бременни жени, в т. ч. 512 неосигурени и 38 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 се ползва от бащата, в случай, че майката почине преди подаването на заявлението-декларация за отпускане на помощта. През 2020 г. в област Бургас са подпомогнати 16 семейства за 16 деца с увреждания.

През 2020 г. в Бургаска област се отчете с 4 434 души по-висок средногодишен брой безработни спрямо 2019 г. – 12 449 регистрирани безработни средно-месечно през 2020 г. (8 015 души през 2019 г.). В сравнение с 2019 г. във всички общини на областта има ръст на средногодишния брой на регистрираните безработни лица, като най-значителен е в община Бургас (с 2 175 души). Обявяването на извънредно положение и извънредна епидемична обстановка поради епидемията от коронавирус COVID-19 е основният фактор за увеличения брой на регистрираните лица. През периода бяха преустановени или отчетоха значителен спад редица икономически дейности, като хотелиерство, ресторантьорство, търговия, туризъм и услуги със сериозен дял в местната икономика.

Както и през предходните години, в разпределението по пол на регистрираните търсещи работа лица в Дирекциите "Бюро по труда" в Бургаска област доминират жените. Средномесечният им брой през 2020 г. е 7 603 и е по-голям с 2 503 спрямо 2019 г., но в относителен план делът им е в посока намаление – 61,1% (с 2.5 процентни пункта под дела им през м.г.). Спрямо общия брой на регистрираните безработни лица най-голям е делът на регистрираните жени в общините Бургас (62.2%), Поморие (62%), Камено (61.6%) и Айтос (61.4%). Няма община от област Бургас, в която делът на регистрираните безработни мъже да е по-голям от дела на безработните жени.

Област / Община	2020 г.				Изменение спрямо 2019 г.			
	Жени	**Дял**	**Мъже**	**Дял**	**Жени**	**Дял**	**Мъже**	**Дял**
	брой	*%*	*брой*	*%*	*брой*	*%*	*брой*	*%*
Област Бургас	**7603**	**61,1%**	**4 847**	**38,9%**	**2503**	**-2,6%**	**1 931**	**2,6%**
Айтос	605	61,4%	380	38,6%	119	-4,6%	130	4,6%
Бургас	3147	62,2%	1911	37,8%	1328	-0,9%	847	0,9%
Камено	153	61,6%	95	38,4%	54	-1,4%	37	1,4%
Средец	497	60,2%	328	39,8%	154	0,5%	97	-0,5%
Карнобат	448	61,2%	284	38,8%	151	-1%	104	1,0%
Сунгурларе	265	56,2%	206	43,8%	57	-0,2%	46	0,2%
Несебър	470	59,3%	323	40,7%	224	-5,1%	187	5,1%
Поморие	591	62%	363	38,0%	178	-7,9%	185	7,9%
Руен	855	60,9%	549	39,1%	60	-5,7%	151	5,7%
Малко Търново	71	59,5%	49	40,5%	12	2,7%	3	-2,7%
Приморско	88	56,1%	69	43,9%	28	-6,5%	33	6,5%
Созопол	241	57,9%	175	42,1%	90	-2,9%	78	2,9%
Царево	172	60,3%	113	39,7%	49	-0,5%	34	0,5%

Анализът на жените и 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 2020 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.
- Намалял е делът на безработните в област Бургас, които са били регистрирани многократно (2 и повече пъти) в бюрата по труда – от 68.9% през 2019 г. до 65.2% през 2020 г. (с 3.7 п.п.). Причината за това е драстичното увеличение на входящия поток - в сравнение с 2019 г. увеличението е с 46% за Бургаска област. По експертна оценка на ДБТ по-голямата част от регистриращите се са лица, които не са ползвали услугите на ДБТ или не са били клиенти през последните 5 години.

Делът на многократно регистрираните в ДБТ е по-висок през 2020 г. отново при жените (69.8%), отколкото при мъжете (57.9%).

2020 г.	**От 30 до 49 г.**		**С висше образование**		**Продължително безработни**		**С над 2 регистрации в ДБТ**	
	мъже	**жени**	**мъже**	**жени**	**мъже**	**жени**	**мъже**	**жени**
обл. Бургас	**52%**	**53%**	**13%**	**18%**	**6%**	**5%**	**58%**	**70%**
общ. Айтос	48%	49%	6%	10%	4%	2%	64%	82%
общ. Бургас	57%	57%	23%	32%	1%	1%	49%	61%
общ. Камено	44%	45%	3%	6%	8%	11%	54%	72%
общ. Карнобат	48%	45%	8%	8%	7%	11%	64%	74%
общ. М. Търново	36%	47%	2%	7%	9%	6%	62%	66%
общ. Несебър	56%	59%	14%	25%	0%	0%	51%	64%
общ. Поморие	51%	53%	12%	11%	0%	0%	60%	76%
общ. Приморско	51%	49%	13%	15%	0%	0%	51%	60%
общ. Руен	50%	49%	1%	3%	11%	11%	69%	79%
общ. Созопол	53%	47%	9%	10%	2%	3%	61%	74%
общ. Средец	50%	50%	2%	3%	28%	24%	73%	82%
общ. Сунгурларе	45%	44%	3%	3%	19%	15%	77%	82%
общ. Царево	42%	52%	9%	10%	3%	2%	62%	80%

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 2020 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**	*дял на жените*
Новорегистрирани безработни	28 033		4 349		12 661		2 980		8 043	
от тях: жени	16 707	60%	2 938	68%	7 278	57%	1 708	57%	4 783	59%
Постъпили на работа-всичко	15 849		2 443		7 556		1 766		4 084	
от тях: жени	10 189	64%	1 664	68%	4 638	61%	1 222	69%	2 665	65%
Чрез посредничество на БТ	10 815		1 487		5 166		1 341		2 821	
от тях: жени	7 049	65%	1 015	68%	3 175	61%	970	72%	1 889	67%
от тях: по мерки	135		21		62		20		32	
от тях: жени	86	64%	16	76%	42	68%	11	55%	17	53%
по програми	361		39		142		60		120	
от тях: жени	264	73%	30	77%	103	73%	44	73%	87	73%
по схеми на ОП РЧР	816		123		347		109		237	
от тях: жени	547	67%	91	74%	229	66%	77	71%	150	63%

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 2020 г. по тази мярка са включени **10 майки, регистрирани в ДБТ от Бургаска област.**

През 2020 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 2020 г. **209 семейства** от област Бургас са ползвали услугите на детегледач, нает чрез проект „Родители в заетост“.

В РЗИ – Бургас работят общо 122 души, назначени по служебно и трудово правоотношение.–От тях мъже са 27 човека или 22,13% и жени са 95 или 77,86%. Ръководните позиции се заемат от 11 жени /9,02%/ и 5 мъже /4,1%/.

В Регионална Дирекция по горите (РДГ) - Бургас на висококвалифицирани длъжности, а и не само на такива, 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.

За ТД на НАП Бургас, в т. ч. и прилежащите офиси в град Сливен и град Ямбол като част от структурата на ТД на НАП Бургас, са предоставени следните статистически данни:

Пол	Средно списъчен брой	Сердна брутна заплата /в лева/	На ръководна длъжност	На експертна длъжност	Технически длъжности
Мъже	141	1643	18	113	10
Жени	491	1494	32	352	107

Относно ОДМВР е представена информация, че всяка една длъжност по ЗДСл. и ЗМВР - младши изпълнителска, изпълнителска или ръководна може да се заеме както от мъж, така и от жена, като се дават равни възможности чрез конкурсно начало. При изследване на физическата годност в конкурсите за първоначално назначаване, нормативите за жените са занижени спрямо тези за мъжете съобразно различията във физиката между двата пола.

Към момента заетите позиции се разпределят в съотношение 3 към 1 в полза на мъжете /съобразно специфичната полицейска дейност на структурата/, като има структури, където съотношението е обратно, например в отдел „.Разследване" съотношението жени/мъже е 3 към 2, а в администрацията на областната дирекция е 6 към 1 в полза на жените.

Поради спецификата на работата на терен в РДПБЗН преобладаващият брой служители са мъже - 95,3 %, спрямо жените, които са 4,7 %.

През последните години все повече се увеличава дела на наетите жени в ДМА. За 2020 година наетите жени/мъже в ДМА-Бургас са както следва:

- 21 жени /44% от заетите щатни бройки/

- 27 мъже /56% от заетите щатни бройки/.

ОДЗ представя следната информация за проведени дейности по тази приоритетна област:

- **Обучения на работното място**: през 2020 г., с цел насърчаване на заетостта на жените и мъжете в 10 обучения са участвали 85 служители, от които 67 жени и 17 мъже;
- **Осигуряване на достатъчни дигитални компетентности**, специфични знания и умения за прилагане на иновативни подходи - т.н. „меки“ умения: Дигиталните компетенции са ключови за обучението, работата и активното участие на служителите в обществото. Вземайки това предвид, ОД “Земеделие“ – Бургас, заяви обучение по проект на ИПА „Дигитална трансформация в обучението – дигитална компетентност и учене“, финансиран от Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ. 36 държавни служители, от които 86% жени /31 жени и 5 мъже/, завършиха курсове по "Колаборативна работа в дигитална среда" и „Информационна и медийна грамотност“;

Съвместяването на професионалния и личния живот оказва въздействие върху заетостта на жените и техните позиции на пазара на труда, доходите им и икономическата им независимост. Областна дирекция “Земеделие” - Бургас отчете обявената извънредна епидемична обстановка при планирането на мерки за преодоляване на последиците, от COVID 19 чрез:

- **Дистанционна форма на работа в домашна среда**: За времето до отмяната на обявената извънредна епидемична обстановка, ОД “Земеделие” - Бургас осигури в максимална степен дистанционна форма на работа в домашна среда в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване съгласно функциите, определени в Устройствения правилник на Областните дирекции „Земеделие” и преките задължения на всеки служител по длъжностна характеристика, чрез изготвени графици на служителите. Държавните служители, които бяха в режим на дистанционна форма на работа в домашна среда са 21, от които 18 жени и 3 мъже.
- **Работно време с променливи граници**, което благоприятства семействата по отношение предоставянето на грижи за всички зависими членове от семейството - деца, ученици и др.

В Дирекция „Инспекция по труда“ – Бургас работят общо 24 служители, назначени по служебно и трудово правоотношение, от които 4 мъже и 20 жени. Ръководните позиции се заемат от 2 жени и 1 мъж.

РУО представя информация, че в област Бургас има **245 образователни институции**, от които 137 училища и 108 детски градини. Общия брой на педагогическите специалисти е **5 483**, разпределени както следва:

Общ брой педагогически специалисти в **училище**	ЖЕНИ	%	МЪЖЕ	%
4326	3673	84,90	653	15,10

Общ брой педагогически специалисти в **детска градина**	ЖЕНИ	%	МЪЖЕ	%
1157	1150	99,40	7	0,60

В Регионалната инспекция по опазване на околната среда и водите (РИОСВ) заинтересоваността от страна на мъжете относно работата е по-малка. За 2020 г. са назначени общо 8 човека, от тях 7 жени и 1 мъж. Напусналите за същия период са общо 6 човека - 5 жени и 1 мъж.

В Териториалната дирекция Митница Южна Морска към 31.12.2020 г. е имало 437 назначени служители, от тях 190 мъже и 247 жени, като относителният дял на жените е бил 56,52 % спрямо общия числен състав, а на мъжете 43,48 %.На ръководни позиции са назначени общо 20 служители, като делът на мъжете към 31.12.2020 г. е бил 40%, а на жените 60%. На експертни позиции с контролни и аналитични функции към 31.12.2020 г. са 354 служители, като делът на мъжете в края на 2020 г. е бил 46,33 %, а на жените 53,67% . Всички служители, независимо от техния пол, имат еднаква възможност за кариерно развитие. Осигурени са законоустановените видове отпуски, което води до баланс между личния и професионалния живот.

Общините в област Бургас представят следната информация по тази приоритетна област:

Айтос

Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ гр. Айтос. През 2020 г. регистрираните жени в ДБТ-Айтос са 605, средногодишен дял на жените 61 %. Преобладават жените с основно и по-ниско образование – 303, което е 50% средногодишен дял и доста по-малко са регистрираните жени с висше образование – 61, които образуват 10% средногодишен дял. Запазва се тенденцията по-голям брой от регистрираните жени да са без квалификация – 398, което е 66%, а продължително безработните, които са над 1 година регистрирани са 12 или 2%. Позитивно е развитието на започналите работа жени през 2020 г. – 1476 /63%/, както и факта че повече жени са завършили обучение за придобиване на професионална квалификации и ключови компетентности, чрез ДБТ през 2020 г. – 47 жени или 70 % от общия брой обучени.

Бургас

По данни на ДРСЗ-Бургас за Община Бургас през 2020 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.	5 058	1 911	3 147
2. Брой новорегистрирани	брой	13 054	5 071	7 983
3. Брой постъпили на работа	брой	6 323	2 234	4 089
4. Брой постъпили на работа чрез посредничеството на ДБТ	брой	3 866	1 401	2 465
5. Брой започнали работа на първичен пазар	брой	3453	1 273	2 180
6. Брой започнали работа на вторичен пазар	брой	413	128	285

- Назначени по мерки на ЗНЗ	брой	39	13	26
- Назначени по програми на ЗНЗ	брой	83	27	56
- Назначени по ОП РЧР	брой	291	88	203

Община Бургас насърчава трудовата реализация на жените, като се явява активен работодател при наемане на лица по програми и проекти за насърчаване на заетостта. Средносписъчният състав на наетите лица е 23, от които 15 жени.

В изпълнение на Закона за лична помощ (ЗЛП) и Наредба № РД-07-7/28.06.2019 г. за включване в механизма за лична помощ на територията на община Бургас започна предоставянето и ползването на лична помощ за лица и деца с увреждане попадащи в обхвата на ЗЛП. До 31.12.2020 г. общият брой ползватели на лична помощ са 634 лица с увреждания, като от тях 334 жени; за тях грижат 665 лични асистенти, от които 535 жени.

Община Бургас подпомага лица и семейства в неравностойно положение чрез предоставяне на еднократни финансови помощи от собствения си бюджет, съгласно Правилника за реда за предоставяне на еднократни безвъзмездни финансови помощи в полза на физически лица и Правилник за финансово подпомагане на приемни семейства със средства на Община Бургас, приети с решения на Общински съвет-Бургас.

Средствата се предоставят приоритетно за решаването на жизнено важни социални потребности на физическите лица, както и свързаните и/или произтичащи от тях здравни проблеми. Това 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, респективно реализация на пазара на труда на лица с тежки здравословни и социални нужди: лица с увреждания, самотни майки, бездомници и др. от маргинализирани групи. За изминалата 2020 г. са подпомогнати общо 299 лица със суми в общ размер на 89 000 лв., от тях 172 жени, в т.ч. 1 приемна майка.

Камено

В Община Камено заетите лица са в съотношение 46 жени към 13 мъже. В дейностите към Общината - образование, социални дейности, БКС - съотношението също е в полза на жените като специалисти и експерти.

Карнобат

През 2020 г. безработните жени преобладават сред регистрираните в ДБТ – Карнобат – дяловото съотношение между жени и мъже е 71%:29%. Във връзка с пандемията от COVID-19 се наблюдава увеличаване на средномесечният брой на безработните жени. 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.

Малко Търново

Ключови стъпки за преодоляване на безработица сред жените и оставането им без работа.

- Реализирани мерки и програми – Регионална програма по заетост – 2 жени и 1 мъж;
- Брой безработни лица, получаващи обезщетение за безработица – 20 мъже и 12 жени.

Несебър

За 2020 г. заетите в общинската администрация жени в процентно отношение са повече от назначените мъже. Към края на годината дялът на жените е 72.7% от общата численост на администрацията. Заетите в икономическите дейностите към Община Несебър жени заемат дял от 52.5%.

Списъчен брой в общинска администрация - 220 бр.:

- в т.ч. жени - 160 бр.;
- в т.ч. мъже - 60 бр.

Списъчен брой в икономически дейности към Община Несебър - 122 бр.:

- в т.ч. жени - 64 бр.;
- в т.ч. мъже - 58 бр.

Поморие

В община Поморие по данни на ДБТ средномесечният брой регистрирани безработни лица през 2020 г. е 953, при равнище на безработицата 8 %, като 49,21 % са жени.

Разпределението на безработните жени по възраст:

- до 19 годишна възраст - 0,29 % от общо регистрираните;
- до 24 години – 4,52 %;
- до 29 години – 8,1 %;
- над 50 години – 36,3 %.

Анализът показва, че най-малко са безработните жени до 19-годишна възраст. Съществуват затрудненията по осигуряване на работа на жените в предпенсионна възраст.

Средно месечно разпределение на безработните жени по образователен признак:

- с висше образование 20 – 4,03 %;
- със средно образование 183 – 41,27 %;
- основно 156 – 29,85 %;
- без образование 76 – 18,53 %.

Постъпилите на работа чрез посредничеството на ДБТ са 131 лица , от тях 83 жени;

По мерки на ЗНЗ - 17 лица, от тях 8 жени;

По програми - 53 лица, от тях 22 жени;

По ОП „Развитие на човешките ресурси“ 23 лица, от тях 12 жени.

Лица, включени в курсове за преквалификация през 2020 г., както следва са:

- Озеленители 12 лица, от тях 6 жени;
- Камериери 46 лица, от тях 22 жени;
- Сервитьори и бармани 21, от тях жени 8.

Проведени са информационни дни в две средищни училища в община Поморие - СУ „Иван Вазов“ - гр. Поморие и ОУ „Паисий Хилендарски” - гр. Каблешково, както и в ОУ „Христо Ботев“ - гр. Поморие за образователни и професионални възможности за обучение.

Работните места в сферата на туризма и селското стопанство като основни отрасли 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.

В изпълнение на Програмата „Личен асистент”, чрез ОП „Социално обслужване” гр. Поморие са ангажирани по-голям брой жени като лични и домашни асистенти. Назначени са 86 лични асистенти, от които 58 жени за полагане на грижи за зависими

членове на семейството.

Съвместяването на професионалния и личния живот оказва въздействие върху заетостта на жените и техните позиции на пазара на труда, доходите им и икономическата независимост. То спомага за балансирано разпределяне на семейните задължения и намаляване на товара, предимно поеман от жените, на неплатения домашен труд и полагане на грижи за деца и други зависими членове на семейството.

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 общината.

Семейните помощи са допълнителна държавна подкрепа за семействата с деца. Те могат да се изплащат в пари или в натура.

По реда на ЗСПД се предоставят два вида помощи, като за всеки един от тях е възприет разграничителен критерий, съобразен с предназначението на конкретната семейна помощ - еднократни и месечни.

✓ Еднократни семейни помощи: еднократна помощ при бременност; еднократна помощ при раждане на дете; еднократна помощ при осиновяване на дете; еднократна помощ за отглеждане на близнаци; еднократна помощ за отглеждане на дете от майка (осиновителка) студентка, учаща в редовна форма на обучение; еднократна помощ за ученици, записани в първи клас; еднократна помощ за безплатно пътуване веднъж в годината с железопътния и автобусния транспорт в страната за многодетни майки.

✓ Месечни семейни помощи: месечни помощи за отглеждане на дете до навършване на една година; месечни помощи за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече от 20-годишна възраст; месечни помощи за отглеждане на дете с трайно увреждане.

По данни на ДСП Поморие:

- еднократните семейни помощи за раждане на дете са в размер на 95 400,00 лв.;
- обезщетенията на неосигурените лица за отглеждане на дете до 1 год. са в размер на 85 489,51 лв. за 141 случая;
- помощите за деца с увреждания са в размер на 411 850,00 лв. за 62 деца.

Приморско

В община Приморско пазарът на труда е белязан от сезонната заетост, обусловена от фирмите от туристическия бранш.

Структура на постъпилите на работа безработни лица през 2020 г.

Постъпили на работа	Брой
всичко, в т.ч.	238
Жени	132
До 24 г. вкл	24
До 29 г вкл.	21
Над 50 г.	79
Хора с увреждания	3
Продължително безработни	2
С висше образование	34
С основно и по ниско образование	51
Отпаднали от регистрация	21

През 2020 г. постъпилите на работа, които са част от изходящият поток, са 238 безработни лица. Броят на започналите работа жени през 2020 г. възлиза на 132.

Регистрирани безработни лица от община Приморско в ДБТ – филиал Царево през 2020

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

По статистически данни на Дирекция „Социално подпомагане“ - гр. Созопол, ИРМ – гр. Приморско, броят на подпомогнатите с парични средства лица съответно жени и мъже през 2020 г., е както следва:

№	**Общ брой подпомагани лица за 2020 по:**	**В т. ч. жени**	**В т. ч. мъже**	**В т. ч. семейства**
1.	Закона за социалното подпомагане – ЗСП 3 бр.	0	3	0
2.	Закона за семейните помощи за деца – ЗСПД 215 бр.	11	7	197
3.	Закона за хората с увреждания – ЗХУ 144 бр.	75	69	0
4.	Целева помощ за отопление за сезон 2019 – 2020 г. 102 бр.	72	27	3
	ОБЩО 464 бр.	158	106	200

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

Руен

В Община Руен заетите лица в общинска администрация са 60 жени и 63 мъже, като ръководните длъжности са заети предимно от жени. В дейностите към общината - образование, здравеопазване и озеленяване, съотношението е в полза на жените като специалисти и експерти.

Созопол

Безработните жени запазват преобладаващия си дял във всички групи от професионалната и образователна структура на безработните, 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	2020 г.
Брой безработни лица, от тях: Жени Мъже	924 525 399
Образователна структура	
Висше Жени Мъже	106 67 39
Средно Жени Мъже	403 228 175
В т.ч. Средно професионално Жени Мъже	324 175 149
Основно Жени Мъже	134 70 64
Начално и по – ниско Жени Мъже	281 160 121
Професионална структура	
Работническа специалност Жени Мъже	198 123 75
Специалисти Жени Мъже	244 127 117
Без квалификация Жени Мъже	482 275 207
Със средно образование Жени Мъже	78 52 26
С основно и по – ниско Жени Мъже	404 223 181

Средец

През 2020 г. в общината безработните жени са 497, а безработните мъже - 328. За отчетния период Община Средец е осигурила заетост на 127 безработни лица, като от тях 95 са жени.

Царево

През 2020 г. постъпилите на работа, които са част от изходящият поток, са 446 безработни лица, като те се увеличават в сравнение 2019 г. с 30.4 %. Делът им в рамките на изходящия поток намалява от 82.6 % през 2019 г., достигайки до 70,1 % през 2020 г. Броят на започналите работа жени през 2020 година възлиза на 286. Той е с 51 по-голям от този през 2019 г. (21.7 %).

Структура на постъпилите на работа безработни лица

г.	2020 г.				
Постъпили на работа	Брой	Дял	Годишен прираст	Брой	Дял
всичко, в т. ч.	342	82.6	+ 30.4	446	70.1
Жени	235	68.7	+ 21.7	286	64.1
До 24 г. вкл.	20	5.8	+ 35	27	6.1
До 29 г вкл.	62	18.1	+ 11.3	69	15.5
Над 50 г.	120	35	+ 30	156	34.9
Хора с увреждания	7	2	- 71.4	2	0.4
Продължително					
Безработни	4	1.2	+ 75	7	1.6
С висше образование	36	10.5	+ 25	45	10.1
С основно и по-ниско образование	114	33.3	+ 55.3	177	39.7
На първичен пазар	331	96.8	+ 12.7	373	83.6
По мерки	3	0.9	0	3	0.7
По програми	3	0.9	+ 300	12	2.7
По схеми на ОП РЧР	5	1.5	- 20	4	0.9
Отпаднали от регистрация	72	17.4	+ 164	190	29.9
Всичко	414	100.0	+ 53.6	636	100.0

В община Царево се наблюдава средномесечно равнище на безработица 7,74 %, при средномесечно регистрирани 286 безработни лица. В сравнение с 2019 г., е отчетено повишаване на средното ниво на безработица в община Царево с 2,27 пункта. Динамиката на регистрираните безработни през 2020 г. се характеризира с много по различни тенденции в сравнение с предходните години. Като основна причина за всичко това е извънредната епидемична обстановка.

По относителен дял в общата съвкупност на регистрираните е установена трайна тенденция безработните жени 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 – 60,13 на сто.

Регистрирани безработни лица в ДБТ през 2019 г. и 2020 г. от община Царево

Година/ Месец	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ср. год. брой	% безраб.
2019														
Жени														
Мъже														
Жени														
Мъже														

Безработните жени значително повишават преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в ДБТ – дяловото съотношение на безработица през 2020 г. между жени и мъже е 4.66%:3.08% (при 3.33%:2.14% през 2019 г.). През 2020 г. средногодишния брой на безработните жени е 172 лица. Броят и делът им, в сравнение с 2019 г., се увеличават съответно с 39.8 % и с 1.33 п.п.

Образователна и професионална структура по пол на безработните лица

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 г.	2020 г.	*Прираст*	
			Брой	*Процент*
Брой безработни лица, от тях:	461	642	*+181*	*+39,3*
Жени	288	392	*+104*	*+36,1*
Мъже	173	250	*+77*	*+44,5*
Образователна структура				
Висше	45	70	*+25*	*+55,6*
Жени	30	51	*+21*	*+70,0*
Мъже	15	19	*+4*	*+26,7*
Средно	211	274	*+63*	*+29,8*
Жени	145	169	*+24*	*+16,5*
Мъже	66	105	*+39*	*+59,1*
В т.ч.Средно професионално	*156*	*187*	*+31*	*+19,9*
Жени	109	109	*0*	*0*
Мъже	47	78	*+31*	*+65,9*
Основно	43	43	*0*	*0*
Жени	22	25	*+3*	*+13,6*
Мъже	21	18	*-3*	*-14,3*
Начално и по-ниско	162	255	*+93*	*+57,4*
Жени	91	147	*+56*	*+61,5*
Мъже	71	108	*+37*	*+52,1*
Професионална структура				
Работническа специалност	135	150	*+15*	*+11,1*
Жени	98	96	*-2*	*-2,0*
Мъже	37	54	*+17*	*+45,9*
Специалисти	66	109	*+43*	*+65,1*
Жени	41	66	*+25*	*+60,9*

Мъже	25	43	*+18*	*+72,0*
Без квалификация	260	383	*+123*	*+47,3*
Жени	149	230	*+81*	*+54,4*
Мъже	111	153	*+42*	*+37,8*
От тях:				
Със средно образование	55	86	+31	+56,4
Жени	36	59	+23	+63,9

Горната таблица отразява движението на търсещите работа лица по показател пол и професионална квалификация през всичките дванадесет месеца на 2020 година. В сравнение с предходната 2019 г., през 2020 г. броят на търсещите работа лица се е увеличил, като доминиращ, по критерий степен на образование, е този на жените.

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

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 на социални стимули за подкрепа, като отпускане на средства за представително облекло и др.

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

Трудовите възнаграждения на назначените служителки в РДГ 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.

При определяне на трудовото възнаграждение в ОДМВР не се прави разлика между жени и мъже. Заплатата се определя на база заемана длъжност, а не на пол.

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

В Дирекция „Морска администрация“ – Бургас 95% 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 1 255 лв, а на наетите мъже - 1 361 лв.

Действащото законодателство в Република България предвижда еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. ОД „Земеделие“ - Бургас прилага еднакви критерии за оценка на целия персонал, които отчитат естеството и вида на работата и не съдържат дискриминационни елементи. Заплащането се определя, като се

отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит, въз основа на длъжностните нива в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА).

Трудовите възнаграждения на служителите в ДИТ се определят съгласно нива и степени, предвидени в Наредбата за заплатите в държавната администрация. Не съществува критерий за определяне на трудовото възнаграждение съобразно пол. Служителите, заемащи една и съща длъжност с еднакви степен и ниво съгласно Наредбата получават едно и също възнаграждение.

Няма разлика в заплащането между жени и мъже, заемащи една и съща длъжност в РИОСВ.

В ТД Митница Южна Морска като част от структурата на Агенция "Митници" възнагражденията на служителите се определят по нива и степени при отчитане нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалния опит и не се влияят от пола на служителя.

По общини е представена следвана информация по тази приоритетна област:

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 на пол.

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

Камено

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

Малко Търново

Относно утвърждаването на ролята и значението на колективните трудови договори за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите, в общината има 5 броя сключени колективни договори.

Несебър

Има сключен Колективен трудов договор между Кмета на Община Несебър в качеството му на работодател и Синдикалната организация на КНСБ при Общинска администрация - гр. Несебър. Принципите на равнопоставеност са гарантирани в чл. 13 на КТД, съгласно който не се допуска никаква дискриминация, основана на пол, раса, етнос и синдикална принадлежност, убеждения или религия.

Има сключен Колективен трудов договор 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.

Руен

Относно намаляване разликите по пол в заплащането е постигната пълна равнопоставеност, като за една и съща длъжност се получава същата заплата независимо от пола.

Средец

Основна причина за по-ниското заплащане на мъжете и жените са сферите, в които работят. Разликата в заплащането по пол зависи от позицията в работата. Освен това най-висок е относителният дял на бедните сред лицата от ромската етническа група – жени и мъже, поради ниско образование и квалификация, което ги ограничава при започване на работа.

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

Териториалните подразделения на Агенцията за социално подпомагане в област Бургас създават необходимите условия за постигане на равнопоставеност по пол 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 между жените и мъжете и при подбор на служители и кариерно израстване в структурата ѝ.

Съотношението между жени и мъже на ниво общ персонал в РЗИ е 1:3, а по отношение на ръководния персонал е 1:2.Преобладаваща 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.

В администрацията на РДГ процента 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.

Равнопоставеността на жените и мъжете в Областна дирекция на МВР - Бургас е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешки права. Тя е от ключово значение за постигане на социална справедливост, устойчив, интелигентен и приобщаващ растеж и развитие. Затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички основни дейности на МВР е необходимо условие и гаранция за добро управление и постигане на високи резултати на дирекцията, както и създаване на по-привлекателни условия за работа на бъдещи служители.

От заетите 6 ръководни позиции в ДМА 2 са заети от жени, а 4 са заети от мъже.

Освен това всички длъжностни характеристики в администрацията, без значение дали се отнасят до длъжности, заети от жени или от мъже, са унифицирани и всеки служител съобразно позицията си ежедневно взима решения или участва и подпомага според възможностите си взимането на решения при изпълнение на трудовите си задължения.

Взимането на решения/участието във взимане на решения независимо от пола на служителите се поощрява от ръководството при годишното атестиране.

През 2020 г. ОД „Земеделие“ - Бургас продължава да развива политиката за равнопоставеност на жените и мъжете и недопускане на дискриминация по признак пол. Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на талантите и отчитане гледните точки на всички. Прилага се еднакъв подход към мъжете и жените, който спазва принципа на равнопоставеност, като при избор на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата. Гарантирани са равни възможности на мъжете и жените чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете, при подбор на служители и израстване в кариерата в структурата на ОД „Земеделие“ – Бургас както следва:

- **Съотношение на жените и мъжете – ръководни длъжности**. В ОД „Земеделие“ - Бургас към 31.12.2020 г. ръководните длъжности, които се заемат от жени са 11 бр., а ръководните длъжности, които се заемат от мъже са общо 4 бр;
- **Съотношение на жените и мъжете – експертни длъжности**. Експертните длъжности, които се заемат от жени са 56, а които се заемат от мъже са 13 на брой;
- **Конкурсни процедури**: През 2020 г. се проведоха 4 конкурсни процедури за седем длъжности, които приключиха с назначаване на служител. Кандидатствалите по проведените конкурсни процедури са 25 на брой, като от тях – 15 кандидати жени и 10 кандидати мъже. Назначени са 7 държавни служители, от които 1 мъж и 6 жени;
- **Повишаване в държавна служба**, чрез преминаване в по-висок ранг: Повишени са в държавна служба, чрез преминаване в по-висок ранг 24 служители от ОД „Земеделие“ – Бургас- от тях 3 мъже и 21 жени.

Към момента в съотношението на служителите с ръководни длъжности в Дирекция „Инспекция по труда“ - Бургас преобладават жените.

До момента всички ръководни длъжности в РИОСВ са заети от жени.

Осигурени са равни възможности за кариерно израстване на жените и мъжете в ТД Митница Южна Морска. Наблюдава се тенденция за увеличаване относителния дял на жените в ръководния състав на териториалната дирекция. В края на 2020 г. жените заемат 12 от общо 20 ръководни позиции, а относителният им дял е 60 %. Вземането на решения е от компетентността на съответния ръководен служител съобразно функционалната характеристика на ръководеното звено и не се влияе от пола на служителя.

По общини е представена следвана информация по тази приоритетна област:

<u>Айтос</u>

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. 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 3, а мъжете 4.

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

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

Бургас

През 2020 г. в Община Бургас са назначени общо 49 лица, от които 35 жени. Средносписъчният състав на наетите лица е 21, от които 12 жени.

За 2020 г. в Общинска администрация Бургас делът на назначените жени е 77%.

Делът на жените, заемащи ръководни постове в общинската администрация е 74 %. Делът на жените кметове, зам.-кметове и кметски наместници по населени места е 53%.

Камено

В Община Камено 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 състава на Общински съвет Камено жените са 4, аналогично на предходния период.

Карнобат

В състава на Общински съвет – Карнобат влизат 21 общински съветници, от тях 7 са жени. Жените - общински съветници участват в дейността на всички комисии, като две от тях са председатели на Постоянни комисии.

В Община Карнобат числеността на администрацията е 105 щатни бройки, от тях 65 са заети от жени, а 25 - от мъже. Жените на ръководни длъжности са 8, мъжете 2. Вземането на решения се осъществява при недопускане на дискриминация по признак „пол“.

Несебър

За 2020 г. разпределението по пол на ръководни позиции в структурата на Община Несебър е както следва: средно списъчният брой /ССБ/ на заетите по служебно правоотношение е 38 щатни бр., като в това число средно списъчният брой на заетите по служебно правоотношение жени е 24, а 16 от тях заемат ръководни постове. Голяма част от отделите и дирекциите към администрацията са оглавявани от жени. По-ясно балансът по категории персонал може да се види от следните данни:

Категория персонал	ССБ	ССБ жени
Ръководители	38	19
Експерти, специалисти	109	79
Техници и приложни специалисти	59	52
Помощен административен персонал	5	4
Машинни оператори	1	0
Професии, неизискващи специална квалификация	7	7
Наети на непълно работно време	9	3

От посочените по-горе данни е видно, че като цяло баланс между мъжете и жените на ръководни позиции в Община Несебър има, но се наблюдава дисбаланс в останалите длъжностни нива в администрацията.

Следните данни отразяват баланса по категории персонал, зает в икономическите дейностите към Община Несебър:

Категория персонал	ССБ	ССБ жени
Ръководители	6	0
Специалисти	40	33
Техници и приложни специалисти	20	12
Помощен административен персонал	11	8
Машинни оператори	6	0
Професии, неизискващи специална квалификация	24	6
Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	15	5

Поморие

Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на възможностите и отчитане гледните точки на всички. Участието на ръководни позиции влияе и върху преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете.

В община Поморие, както и в Общинска администрация Поморие и общинските предприятия на територията на общината - БКС, ОП „СО" и ОП „Горско и селско стопанство" са гарантирани равните възможности на мъжете и жените чрез прилагане принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при подбор на служители и израстване в кариерата.

Делът на жените, заемащи ръководни постове в общинската администрация е 59.6 %; делът на жените кметове и кметски наместници по населени места е 25%, делът на жените в Общински съвет - Поморие е 23.8%.

Руен

В община Руен на ръководни длъжности са 8 жени, като за предходен период са били 7, което показва, че хората приемат жени да вземат важни решения за живота в общината. Специалистите и експертите са включени активно в комисии и дейности според длъжностите и служебното положение без оглед на пола.

Созопол

В Община Созопол се насърчава равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, така че да се използват пълноценно способностите на всички. Равноправното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения е въпрос на справедливост, зачитане на правата на човека и добро управление на местната власт.

При осъществяване на правомощията си местното самоуправление предприема мерки за прилагане принципите на държавната политика според „Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на мъжете и жените" - еднакво третиране, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при взимането на решения на жените и мъжете с оглед успешната им личностна и социална реализация и стимулиране на равнопоставеността между тях.

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

През 2020 г. от Дирекциите „Социално подпомагане“ в област Бургас са идентифицирани 21 възрастни (19 жени и 2 мъже) и 31 деца (22 момичета и 9 момчета) - жертви на домашно насилие. Всички те са насочени за ползване на социални услуги ЦОП, ЦСРИ, в т. ч и за настаняване в кризисен център.

Показатели	Общ брой	В т.ч. жени	В т.ч. мъже
Идентифицирани лица от ДСП в област Бургас жертви на домашно насилие	21	19	2
Брой лица, жертви на домашно насилие, насочени от ДСП за ползване на социални услуги	20	18	2
Брой деца, идентифицирани като жертви на домашно насилие	31	22	9
Брой деца, идентифицирани от ДСП в област Бургас, насочени в социални услуги ЦОП и КЦ	24	15	9
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	23	17	6

През 2020 г. в Центъра за превенция на насилието и престъпността, включващ и служител от ОДМВР – Бургас, са потърсили помощ и съдействие общо 193 лица, жертви на насилие, от тях 175 жени и 18 мъже.

В ДИТ няма тенденция за упражняване на насилие, основано на пола на проверяващия инспектор. В случаите, когато има повишено напрежение в работата с граждани, не се допуска възможност за подобни действия.

В Териториалната дирекция Митница Южна Морска няма изразена дискриминация по отношение на пола, като не се наблюдават никакви форми на насилие. Няма и подадени жалби в тази насока.

По общини е представена следвана информация по тази приоритетна област:

Айтос

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

През 2020 г. в РУ на МВР-Айтос са работили по 7 случая на домашно насилие, като 5 от 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.

Бургас

Община Бургас предоставя съфинансиране на Асоциация „Деметра“ - Бургас за

услугата Център за подкрепа на жертви на сексуално насилие „Вселена“. Организацията управлява услугата „Център за социална рехабилитация и интеграция на лица пострадали от насилие“ и „Кризисен център за деца и лица жертва на насилие“. В центъра за социални рехабилитация и интеграция на лица пострадали от насилие, 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 2020 г. в центъра са преминали общо 194 лица - от тях 17 мъже и 177 жени, проведени са общо 582 консултации, от които социални 203, с психолог 237 и с юрист 142; подадени са 79 молби по ЗЗДН. През специализираната програма за извършители на насилие са преминали 47 души - от тях 41 мъже и 6 жени. В кризисния център за деца и лица - жертва на насилие през изминалата година са преминали общо 15 лица - от тях 9 деца и 6 жени.

Карнобат

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

По 2 сигнала за насилие срещу малолетни и непълнолетни е заседавал Координационния механизъм за взаимодействие при работа в случаи на деца, жертви или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция за 2020 г., като един от случаите е за психически тормоз над момиче.

Малко Търново

За повишаване на информираността и експертизата на служители, участващи в приема, производството, социалната и психологическата грижа за жертвите на насилие е проведено обучение в РУ на МВР.

За промяна на нагласите, повишаване на възможността за предотвратяване на насилие, гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите и достъпа им до права и услуги са били предоставяни информационни материали (брошури, дипляни и клипове) с превантивен характер, получени от МВР.

Били са идентифицирани 14 жертви на домашно насилие. Директора на ДСП е инициирал 1 производство за налагане на мерки за защита от домашно насилие. 13 жертви на домашно насилие са били насочени към социални услуги.

Поморие

Работата на Община Поморие е преди всичко превантивна с цел повишаване на информираността за разпознаване на насилието и ролята на институциите в борбата срещу него, повишаване на възможността за предотвратяване на насилие и гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите на насилие. Разпространяват се брошури и проспекти, провеждат систематични семинари и конференции.

През 2020 г. на територията на общината няма регистрирани случаи на трафик на хора - жители на община Поморие; има идентифицирани 12 жертви на домашно насилие, от тях 4 жени, 1 мъж и 7 деца. За 2020 г. има регистрирано едно производство по чл. 8, т. 4 от ЗЗДН за непълнолетно лице.

Съвместно се работи с регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация за 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 са провеждани тематични разговори и срещи по проблемите на

домашното насилие. 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 бива оказвана конкретна помощ по осигуряване на заетост, борба с алкохолизма и наркоманиите и социално подпомагане с цел изграждането на нормална семейно-битова среда, като по този начин се намаляват семейните конфликти и насилие.

Съвместно се работи и с Центъра за обществена подкрепа (ЦОП) - Поморие и Центъра за социална рехабилитация и интеграция (ЦСРИ) - Поморие, които предоставят социални услуги в общността с консултативен характер и дейности както по превенция на недопускането на насилието, така също работа в посока консултиране и подкрепа на пострадали от насилие.

Созопол

Община Созопол е в тясно сътрудничество с Център за подкрепа на жертви на сексуално насилие „ВСЕЛЕНА“. През 2020 г. Центъра по превенция са посетили 3 жени. На всички тях е проведена социална и юридическа консултация по ЗЗДН.

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

В кадровата си политика ръководството на РЗИ-Бургас не разделя служителите по пол и 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. Темата за равнопоставеността на жените и мъжете е от изключително значение в контекста на общия стремеж за модернизиране на европейския социален модел и за постигане на целите на Стратегия Европа 2020.

В РДГ 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. Освен това няма ограничения, наложени с вътрешноведомствен акт, за възможността служителките на РДГ-Бургас да участват в обществени организации.

В ОДЗ е налице 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., 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..

Областна дирекция „Земеделие“ Бургас чрез Областна експертна комисия по животновъдство - Бургас, която е създадена от дирекцията на територията на областта и работи от 2012 г. с основна цел да помага на фермерите, съгласно приета Програма за дейността и за всяка година, осигурява информационна обезпеченост на земеделските стопани. В изпълнение на противоепидемичните мерки предвид големия брой заболели лица на територията на област Бургас и с цел защита здравето на фермерите и служителите на администрациите, беше преустановена дейността на ОЕКЖ Бургас за периода от месец април до края на 2020 г. За периода от януари до април ОД “Земеделие“ Бургас проведе 4 информационни семинара и оказа експертна помощ за повишаване капацитета на настоящи и потенциални земеделски стопани. При провеждането на информационните срещи в рамките на Програмата за развитие на селските райони (2014-2020), в които взеха участие над 200 земеделски стопани, делът на жените е над 40 %. Областна дирекция „Земеделие“ Бургас не допуска дискриминация по отношение на пол при създаване на организация на събитията.

Ръководството на Инспекцията по труда – Бургас следи за равномерното натоварване на служителите, като им осигурява равни възможности за развитие и кариерно израстване на база постигнати резултати през годината без значение на пол, възраст, увреждане, етническа принадлежност, религия и сексуална ориентация.

На всички служители в РИОСВ се дава възможност чрез интегрираната публична администрация (ИЛА) да усъвършенстват и надграждат своите познания във връзка с длъжността, която заемат.

При назначаване на служители в ТД Митница Южна Морска 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.

По общини е представена следвана информация по тази приоритетна област:

<u>Айтос</u>

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.

<u>Бургас</u>

Културните центрове, функциониращи към Община Бургас имат ключова роля за провеждането на информационни кампании и предоставят свободен и равен достъп и участие за жените и мъжете до цялото многообразие от 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. 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 и хора от други уязвими групи.

Карнобат

Политиката, която провежда Общината, както и организираните дейности и мероприятия, се базират на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете. В равна степен е осигурен достъп до информация, до административно обслужване, образователни и социални услуги както за мъжете, така и за жените. Същото важи и за участието им в спортни и културни прояви.

Несебър

Стимулира талантливи деца и от двата пола чрез Програма на мерките за закрила на деца с изявени дарби от държавни и общински училища:
Съгласно Наредба № 16 за условията и реда за осъществяване на специална закрила на деца с изявени дарби от Община Несебър, през 2020 г. децата с изявени дарби, получили закрила (различни видове стипендии) по общинската наредба са общо 85 - 40 момчета и 45 момичета.

Поморие

През 2020 г. в бюджета на Община Поморие отново бе заложена финансова подкрепа за читалищата 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 2020", „Седмица на морето".

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.

Общински субсидии бяха гласувани и за 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 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".

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 на Комисията за защита от дискриминация съвместно с координатора от Община Приморско провеждат приемни в Общината по въпросите на дискриминацията.

Относно превантивната дейност РП на КЗД работи активно и с училищата в общината. Основно се акцентира върху Закона за защита от дискриминация,

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 вземат превес над работещите мъже.

Учебни институции	Общо	Жени	Мъже
Училища			
Детски градини			

Руен

На жените и мъжете в общината са гарантирани равни права, равни възможности за реализация във всички области на обществения живот, като и жените и мъжете са свободни да развиват своите лични способности и да правят избор без ограничения по признак „пол“

Созопол

Всички служители - мъже и жени в общинска администрация, в предучилищното и училищното образование на територията на община Созопол са с равни права и задължения, равни възможности за реализация, като им е дадена свобода да развиват своите лични способности и да правят избор без ограничения.

Назначенията на служители се извършват съгласно и придобита професионална квалификация. Заплащането на труда е съгласно нормативните разпоредби за всички служители без разлика на пола. Работещите жени вземат превес над работещите мъже.

Средец

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

Във връзка с изпълнение на проект „Нашето бъдеще в нашите ръце - интегрирана и устойчива подкрепа за активизиране и развитие на ромската общност в община Средец“, финансиран от ОП „РЧР“ 2014-2020 г. и ОП „Наука и образование за интелигентен растеж“ през 2020 г. са извършени профилактични кардиологични и ехографски прегледи на 140 здравно неосигурени лица, от които 92 жени.

Царево

По данни на регионалния представител на КЗД през изминалата година няма подадени жалби от жители на общината за дискриминация по признак „пол“ в комисията.

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 по признак „пол“. 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 признак „пол“.

В сравнение с 2019 г., през 2020 г. броят на работещите служители в сферата на образованието в община Царево се е повишил, както следва: в частта детски градини - с 4 жени, а в частта училища – с 2 жени и с 1 мъж.

Статистически данни на работещи лица в сферата на образованието в община Царево

Учебни институции	2019 г.			2020 г.		
	общо	жени	мъже	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 50 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 в община Царево

Медицински специалисти	Общо	Жени	Мъже

От таблицата е видно, че работещите жени в сферата на здравеопазването в община Царево доминират над работещите мъже.

ОБЛАСТ ВАРНА

Областна администрация Варна предостави информация за равнопоставеността на жените и мъжете за 2020 г., както следва:

Съгласно чл. 10 и чл.11 от Законът за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ), държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете в област Варна се осъществява от областния управител - г-н Стоян Пасев. Съгласно чл.8 от ЗРЖМ, г-н Илиян Карагьозов - 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.

По приоритетните области от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. областна администрация Варна дава следната информация:

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

През 2020 г. Областна администрация (ОА) 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 3 служителя по Програмата - 2 жени и 1 мъж.

Съгласно Наредбата за студентските стажове в държавната администрация, 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 2020 г. в ОА Варна са проведени стажове от трима студенти, от които 1 момиче и 2 момчета. Администрацията осигурява на стажантите условия за провеждане на стажа, включително работно място и необходимите материални ресурси, поставят им се подходящи задачи, свързани с професионалното направление, по което те се обучават. За целта се определя наставник, който отговаря за работата и действията на стажанта, като го напътства, подкрепя го и му/и оказва необходимото съдействие. За посочения период наставник по стажантската програма е бил един служител на Областна администрация Варна- жена.

През 2020 г. се проведоха 3 конкурса за длъжност „младши експерт“ в дирекция „Административен контрол, регионално развитие и държавна собственост“. Два от конкурсите приключиха без назначаване, поради липса на кандидат, който да премине успешно през двата етапа на конкурса. Третият проведен конкурс за същата длъжност бе спечелен от кандидат-мъж, който бе назначен в администрацията.

В дирекция „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“, по заместване, е назначена на длъжност „старши юрисконсулт“ - жена.

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.

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“.

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 е назначен 1 служител - жена.

Областният управител и заместниците му са мъже - общо 3-ма. Ръководните длъжности в администрацията се заемат от 3 служители – 3 жени. Повишени в длъжност са общо: 2 служители, в т.ч. 1 жена и 1 мъж. Повишените в ранг са 14 служители, в т.ч. 11 жени и 3 мъже.

Всички служители имат равен достъп до обучения. Проведени са и задължителните въвеждащи обучения на двамата новоназначени служители - 1 жена и 1 мъж. През 2020 г., в условията на епидемична обстановка, 28 служители на Областна администрация Варна преминаха он-лайн обучения, организирани от ИПА. Повечето от служителите участваха в повече от едно обучение. За големия брой служители, успешно преминали обучение по Оперативна програма „Добро управление“, Областна администрация Варна получи грамота. Броят на преминалите обучения е 20 жени и 8 мъже.

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.

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.

В условията на пандемия и необходимост от противоепидемични мерки, работата 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).

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.

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

Осъществено е участие в обявен конкурс на ИПА за 2020 година- „Добра практика в дейността на администрацията в България“, категория „Социална отговорност“ с предложение на тема „Ефективно изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в област Варна“.

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.

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.

ОБЛАСТ ВЕЛИКО ТЪРНОВО

Във връзка с изготвянето на Доклада за равнопоставеността на жените и мъжете за 2020 г., областна администрация 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 по пол при вземане на решения, 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. Представени са данни 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., предоставени от отдел „Статистически изследвания“ - Велико Търново, Дирекция „Бюро по труда“ - гр. Павликени, Дирекция „Бюро по труда“ - гр. Свищов и Дирекция „Бюро по труда“ - гр. Горна Оряховица, от които е видно, че на жените от област Велико Търново се предоставят равни възможности на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.

Във връзка с приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост са предоставени следните данни по общини с натрупване за цялата 2020 година.

За община Горна Оряховица

Новорегистрирани търсещи работа лица - 2484, от тях 1352 жени /54%/

Постъпили на работа - 1489, от тях 834 жени /56%/

За община Лясковец
Новорегистрирани търсещи работа лица - 660, от тях 358 жени /54%/
Постъпили на работа - 400, от тях 242 жени /61%/

За община Стражица
Новорегистрирани търсещи работа лица - 778, от тях 394 жени /51%/
Постъпили на работа - 705, от тях 365 жени /52%/

Дирекция „Бюро по труда“ гр. Павликени обслужва община Павликени и община Сухиндол. В Дирекция „Бюро по труда“ гр. Павликени има данни за постъпилите на работа безработни лица, в това число жени. За 2020 година на работа са постъпили 921 лица, от които 511 жени, което представлява 55 % 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.

НАЕТИ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ПОЛ ПРЕЗ 2019 ГОДИНА

Област: Велико Търново

Икономически дейности	2019 година		
	Общо	Мъже	Жени
Общо	**66 087**	**31 784**	**34 303**
Селско, горско и рибно стопанство	3 766	2 656	1 110
Добивна промишленост	102	88	14
Преработваща промишленост	19 188	9 658	9 530
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	420	357	63
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	1 009	714	295
Строителство	3 554	3 088	466
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	9 655	4 197	5 458
Транспорт, складиране и пощи	4 338	3 335	1 003
Хотелиерство и ресторантьорство	2 955	988	1 967
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	841	482	359
Финансови и застрахователни дейности	634	133	501
Операции с недвижими имоти	455	227	228
Професионални дейности и научни изследвания	851	303	548
Административни и спомагателни дейности	2 006	1 110	896
Държавно управление	3 704	1 159	2 545
Образование	5 904	1 469	4 435
Хуманно здравеопазване и социална работа	4 436	923	3 513
Култура, спорт и развлечения	1 100	497	603
Други дейности	1 169	400	769

СРЕДНА ГОДИШНА ЗАПЛАТА НА НАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ПОЛ ПРЕЗ 2019 ГОДИНА

Област: Велико Търново

(левове)

Икономически дейности	2019 година		
	Общо	Мъже	Жени
Общо	**11 619**	**12 489**	**10 779**
Селско, горско и рибно стопанство	12 333	12 886	10 933
Добивна промишленост	11 798	11 960	10 781
Преработваща промишленост	12 060	13 598	10 439
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	17 603	17 848	16 193
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	9 798	9 991	9 311
Строителство	12 876	13 197	10 565
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	8 748	9 600	8 050
Транспорт, складиране и пощи	10 858	10 926	10 625
Хотелиерство и ресторантьорство	7 559	7 836	7 414
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	16 464	19 104	12 583
Финансови и застрахователни дейности	16 036	22 847	14 032
Операции с недвижими имоти	10 390	11 206	9 502
Професионални дейности и научни изследвания	8 525	8 566	8 500
Административни и спомагателни дейности	9 336	10 011	8 480
Държавно управление	15 034	16 129	14 520
Образование	14 850	15 548	14 614
Хуманно здравеопазване и социална работа	11 985	14 229	11 387
Култура, спорт и развлечения	9 410	9 896	8 992
Други дейности	8 296	8 809	8 013

СПРАВКА ЗА БРОЯ РЕГИСТРИРАНИ ЛИЦА В ОБЩИНА СВИЩОВ ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой
Брой Безработни	**1056**	**993**	**951**	**1137**	**1096**	**963**	**920**	**946**	**954**	**952**	**990**	**1109**	**1006**
Мъже	**498**	**472**	**433**	**499**	**479**	**418**	**401**	**409**	**419**	**417**	**451**	**545**	**453**
Дял мъже (%)	47,16	47,53	45,53	43,89	43,70	43,41	43,59	43,23	43,92	43,80	45,56	49,14	**45,04**
Жени	**558**	**521**	**518**	**638**	**617**	**545**	**519**	**537**	**535**	**535**	**539**	**564**	**552**
Дял жени (%)	52,84	52,47	54,47	56,11	56,30	56,59	56,41	56,77	56,08	56,20	54,44	50,86	**54,96**

ПОСТЪПИЛИ НА РАБОТА ЛИЦА ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ ЗА ОБЩИНА СВИЩОВ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой
Постъпили на работа	**134**	**148**	**251**	**119**	**160**	**186**	**124**	**104**	**158**	**123**	**109**	**70**	**141**
Мъже	**68**	**67**	**119**	**66**	**62**	**80**	**59**	**44**	**54**	**61**	**41**	**36**	**63**
Дял мъже (%)	50,75	45,27	47,41	55,46	38,75	43,01	47,58	42,31	34,18	49,59	37,61	51,43	**45,28**
Жени	**66**	**81**	**132**	**53**	**98**	**106**	**65**	**60**	**104**	**62**	**68**	**34**	**77**
Дял жени (%)	49,25	54,73	52,59	44,54	61,25	56,99	52,42	57,69	65,82	50,41	62,39	48,57	**54,72**

СПРАВКА ЗА БРОЯ РЕГИСТРИРАНИ ЛИЦА В ДБТ СВИЩОВ ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой

Брой Безработни	**1588**	**1536**	**1498**	**1779**	**1728**	**1561**	**1783**	**1504**	**1493**	**1479**	**1471**	**1558**	**1582**
Мъже	**761**	**740**	**695**	**782**	**766**	**701**	**964**	**774**	**680**	**666**	**685**	**769**	**749**
Дял мъже (%)	47,92	48,18	46,40	43,96	44,33	44,91	54,07	51,46	45,55	45,03	46,57	49,36	**47,31**
Жени	**827**	**796**	**803**	**997**	**962**	**860**	**819**	**730**	**813**	**813**	**786**	**789**	**833**
Дял жени (%)	52,08	51,82	53,60	56,04	55,67	55,09	45,93	48,54	54,45	54,97	53,43	50,64	**52,69**

ПОСТЪПИЛИ НА РАБОТА ЛИЦА ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ ЗА ДБТ СВИЩОВ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой
Постъпили на работа	**166**	**179**	**287**	**156**	**210**	**247**	**171**	**163**	**200**	**163**	**147**	**100**	**182**
Мъже	**83**	**87**	**145**	**88**	**78**	**91**	**80**	**67**	**70**	**86**	**61**	**49**	**82**
Дял мъже (%)	50,00	48,60	50,52	56,41	37,14	36,84	46,78	41,10	35,00	52,76	41,50	49,00	**45,47**
Жени	**83**	**92**	**142**	**68**	**132**	**156**	**91**	**96**	**130**	**77**	**86**	**51**	**100**
Дял жени (%)	50,00	51,40	49,48	43,59	62,86	63,16	53,22	58,90	65,00	47,24	58,50	51,00	**54,53**

СПРАВКА ЗА БРОЯ РЕГИСТРИРАНИ ЛИЦА В ОБЩИНА П. ТРЪМБЕШ ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой
Брой Безработни	**532**	**543**	**547**	**642**	**632**	**598**	**563**	**558**	**539**	**527**	**481**	**449**	**551**
Мъже	**263**	**268**	**262**	**283**	**287**	**283**	**263**	**265**	**261**	**249**	**234**	**224**	**262**
Дял мъже (%)	49,44	49,36	47,90	44,08	45,41	47,32	46,71	47,49	48,42	47,25	48,65	49,89	**47,66**
Жени	**269**	**275**	**285**	**359**	**345**	**315**	**300**	**293**	**278**	**278**	**247**	**225**	**289**
Дял жени (%)	50,56	50,64	52,10	55,92	54,59	52,68	53,29	52,51	51,58	52,75	51,35	50,11	**52,34**

ПОСТЪПИЛИ НА РАБОТА ЛИЦА ПРЕЗ 2020 ПО ПОЛ ЗА ОБЩИНА П. ТРЪМБЕШ

Месец	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Средно. Мес. Брой
Постъпили на работа	**32**	**31**	**36**	**37**	**50**	**63**	**47**	**59**	**42**	**40**	**38**	**30**	**42**
Мъже	**15**	**20**	**26**	**22**	**16**	**13**	**21**	**23**	**16**	**25**	**20**	**13**	**19**
Дял мъже (%)	46,88	64,52	72,22	59,46	32,00	20,63	44,68	38,98	38,10	62,50	52,63	43,33	**47,99**
Жени	**17**	**11**	**10**	**15**	**34**	**50**	**26**	**36**	**26**	**15**	**18**	**17**	**23**
Дял жени (%)	53,13	35,48	27,78	40,54	68,00	79,37	55,32	61,02	61,90	37,50	47,37	56,67	**52,01**

ОБЛАСТ ВИДИН

Областна администрация Видин предоставя следната информация и статистически данни във връзка с равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2020 г.

По данни на НСИ населението на област Видин към 31.12.2020 г. е:

Област/ общини	всичко	мъже	жени	мъже %	жени %
Общо за страната	**6916548**	**3349715**	**3566833**	**48,43%**	**51,57%**
Област Видин	**81212**	**39487**	**41725**	**48,62%**	**51,38%**
Белоградчик	5320	2591	2729	48,70%	51,30%
Бойница	823	397	426	48,24%	51,76%
Брегово	4190	2093	2097	49,95%	50,05%
Видин	51600	24848	26752	48,16%	51,84%
Грамада	1683	878	805	52,17%	47,83%
Димово	5391	2700	2691	50,08%	49,92%
Кула	3405	1626	1779	47,75%	52,25%
Макреш	1248	618	630	49,52%	50,48%
Ново село	2418	1166	1252	48,22%	51,78%
Ружинци	3454	1723	1731	49,88%	50,12%
Чупрене	1680	847	833	50,42%	49,58%

Продължава тенденцията на намаляване на населението в областта. В област Видин населението в края на 2020 г. е 81 212, като намалението спрямо 2019 г. е с 1.96 на сто.

Средно за областта в структурата на населението по пол преобладават жените, като данните са близки до средните за страната. Най-висок е делът на жените в община Кула – 52.25 на сто. В три от единадесетте общини делът на жените е под 50%, като най-нисък е в община Грамада – 47,83%.

- Структурата на населението по местоживеене, съотношение по пол и коефициенти на възрастова зависимост в област Видин за 2020 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	%	%
	град	село	общо	общо	общо
Общо за страната	**72.9**	**27.1**	**1 065**	**56.7**	**34.1**
Област Видин	64.6	35.4	1 057	72.1	51.5

По данни на НСИ за 2020 г. Видин е областта с най-застаряващо население в България. По отношение на съотношението по пол данните показват, че броят на жените на 1000 мъже е малко по-нисък от средното за страната.

По приоритетни области е представена следната информация:

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

Безработицата в област Видин през 2020 г.

През 2020 г. средномесечният брой на регистрираните безработни лица в област Видин е 5 588 души, като се отчита увеличение в сравнение с предходната година - с 9.7% спрямо 2019 г. Равнището на безработица средно през годината е 14.8 на сто души икономически активни лица при 13.5 на сто през 2019 г. Равнището на безработица в региона продължава да е високо в сравнение със средното за страната, което 7.4 на сто.

Област, Бюра по труда	Регистрирани безработни			Равнище на безработица		
	2020 г.	Изменение 2020 г./2019 г.		2020 г.	2019 г.	Ръст
	ср.мес.бр.	ср.мес.бр.	%	%	%	+/-
Област Видин – общо	**5 588**	**496**	**9,7**	**14,8**	**13,5**	**1,3**
ДБТ Видин	2 910	410	16,4	10,1	8,7	1,4
ДБТ Кула	658	35	5,7	23,2	21,9	1,2
ДБТ Белоградчик	2 020	50	2,5	32,2	31,4	0,8

Средномесечният брой на безработните жени през периода е 2 836, като броят им се увеличава спрямо 2019 г. с 12.7 %. През 2020 г. средномесечният брой на безработните мъже също се увеличава - на 2 752, като увеличението при тях е с 6.9 на сто спрямо 2019 г.

В резултат на горното, съотношението жени:мъже в средномесечния брой на регистрираните безработни в област Видин през 2020 г. е променено на 50.7 : 49.3 спрямо 2019 г., когато е 49.4 :50.6, като относителният дял на безработните жени нараства – с 1.3 пункта спрямо 2019 г.

Регистрирани безработни по пол					
	Показатели	Структура,%		Прираст	
		2020 г.	2019 г.	2020 г./2019 г.	
		ср.м.бр	ср.м.бр	ср.м.бр	%
Видин	**Регистрирани безработни, общо**	**5 588 100.0**	**5 093 100.0**	**496**	**9.7**
	- мъже	2 752 49.3	2 575 50.6	177	6.9
	- жени	2 836 50.7	2 517 49.4	319	12.7

Коефициенти на заетост на населението /%/

	на 15 и повече навършени години през 2020 година			на 15 - 64 навършени години през 2020 година		
Област/ общини	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо за страната	**52.7**	**59.1**	**46.9**	**68.5**	**72.5**	**64.3**
Област Видин	38.3	43.3	33.5	55.7	58.7	52.5

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 2020 година – 33,5%.

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 професионалният опит. Нивото на заеманата длъжност се определя съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията.

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

- **Заетост в Областна администрация Видин.**

Длъжност	жени	мъже
Висши ръководни длъжности		
Областен управител	0	1
Заместник областен управител	0	2
Главен секретар	1	0
Директор на дирекция	1	1
Други ръководни длъжности		
Началник отдел	2	0
Експертни и технически длъжности	18	3
Общо:	**22**	**7**
Процентно съотношение:	**76%**	**24%**

Съотношението жени:мъже общо за състава на Областна администрация Видин е 76% : 24%. При висшите ръководни длъжности то е 33%:67%., докато при експертния и технически състав е 86%:14%.

- **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 2020 г., по отношение на участието на жените на пазара на труда четири от общините /Бойница, Брегово, Димово и Грамада/ са посочили, че по-голямата част от служителите в общинска администрация са жени, и четири общини /Бойница, Димово, Грамада и Кула/ са посочили, че по-голямата част от ръководните кадри в общинските администрации също са жени.

Част от общинските администрации поддържат 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 обществени сфери и по програмите 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. В секторите на социалните услуги и образованието се наблюдава преобладаващ дял на жените в състава на служителите.

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 държавно делегирана дейност – два в гр. Видин и един в с. Ново село, един Център за обществена подкрепа в гр. Белоградчик, функциониращ в рамките на проект по ОП ”Развитие на човешките ресурси” 2014-2020г., 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 този приоритет е превенцията, реализирана чрез 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 в училищата под формата на информационни кампании, беседи, разпространение на различни видове образователни материали на теми „Заедно срещу насилието”, борба срещу дискриминацията и предразсъдъците, срещу негативни практики като ранни бракове, насърчаване на толерантните отношения и приятелската среда в училище, утвърждаване на равнопоставеността на жените и мъжете и необходимостта от образование. Активна дейност в тази насока извършват и Местните комисии за борба с противообществени прояви на малолетни и непълнолетни.

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

По този приоритет са реализирани следните 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 възможностите на всеки човек за развитие своя потенциал и за 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

Областна администрация Враца представя информация от компетентни по темата институции - общините на територията на областта, национално представените работодателски и синдикални организации, ТП на НОИ - Враца, РЗИ - Враца, ТСБ - Северозапад, отдел „Статистически изследвания - 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 жените и мъжете 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.

Представени са следните статистически данни за област Враца:

РАБОТНА СИЛА И КОЕФИЦИЕНТ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15-64 ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г.

	Работна сила-хил.			Коефициент на икономическа		
	Работна сила-хил.			Коефициент на икономическа активност-%		
	общо	мъже	жени	общо	Мъже	Жени
Общо	3290,3	1772,4	1518,0	55,5	62,4	49,2
Северозападен	301,6	167,5	134,0	48,3	55,7	41,4
Област Враца	63,7	35,3	28,4	46,8	53,5	40,5

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТ НА ЗАЕТОСТ АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15-64 ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г.

	Заети лица -хил.			Коефициент на заетост -%		
	общо	мъже	жени	общо	Мъже	Жени
Общо	3024,3	1619,2	1405,1	68,5	72,5	64,3
Северозападен	253,5	138,3	115,2	58,7	62,2	54,9
Област Враца	55,5	30,1	25,4	57,1	60,0	53,9

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТ НА ЗАЕТОСТ АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г.

	Заети лица -хил.			Коефициент на заетост -%		
	общо	*мъже*	жени	общо	мъже	жени
Общо	3121,7	1676,1	1445,6	52,7	59,1	46,9
Северозападен	262,4	143,5	118,9	42,0	47,7	36,8
Област Враца	57,3	31,0	26,3	42,1	47,1	37,5

По приоритетни области предоставените данни за област Враца са:

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

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.

В Областна администрация - Враца общата щатна численост е 32 служителя към 31.12.2020 г., като от тях са заети 31 бройки от които 10 мъже и 21 жени.

Към 31.12.2020 г. в Община Мездра работят 148 лица, от които 53 мъже и 95 жени.

В Общинска администрация Козлодуй за 2020 г. от заетите щатни бройки жените съставляват 77% от общата бройка, а мъжете 23%.

Данните за Регионалната здравна инспекция - Враца са за обща щатна численост съгласно Устройствения правилник в РЗИ - Враца към 31.12.2020 г. от 80, като 72 от тях са заети щатни бройки (57 жени и 15 мъже).

В отдел „Статистически изследвания - Враца“ има 14 щатни бройки, като от тях 2 бройки са заети от мъже и 12 от жени. Назначаването на служителите в отдела се осъществява след провеждане на конкурс на основание чл.10а от Закона за държавния служител, чл.14 от Наредбата за провеждане на конкурсите и подбора при мобилност на държавните служители.

Спазва се законодателството по отношение планирането на отпуските на родителите и хората, които полагат грижи за други зависими членове на семейството.

Структурата на безработните по пол пряко се влияе от общия брой на регистрираните безработни

Безработни жени в област Враца през 2020 г.			
Показатели	Брой безработни лица всичко, ср.мес. брой	в т. ч. жени	Дял на жените от общо регистрираните б.л.
Регистрирани б.л., всичко	9 368	5 016	53,5
с намалена работоспособност	648	333	51,4
с работническа специалност	2 428	1211	49,9
Специалисти	1 387	755 .	54,4

без специалност	5 552	3 050	54,9
от 19 до 29 г.	1 348 .	756	56,1
над 50 г.	3 617	1 772 .	49,0 .
с виеше образование	652	420	64,4
със средно общо	4 000	2 080	.52,0
със средно професионално	3 038	1 498	49,3
е основно образование	1 504	750.	49,9
с начално и по-ниско	3 212	1 766	55,0
регистрирани над 1 год.	3 674	1 915 ..	52,1
постъпили на работа, общо	6 222	3 573	57,4
по мерки за заетост	136	90	66,2
по програми	392	259	66,1
по схеми на ОПРЧР	725	154	21,2
на първичния пазар на труда	3 422	2 037	59,5
регистрирани заети лица	88	66	75,0
регистрирани учащи се	30	20	66,7
регистрирани пенсионери	66	52	78,8

През 2020 г. се наблюдават следните изменения в структурата на входящия поток спрямо 2019 г. - жените в общата съвкупност на входящия поток са с относителен дял 54.1 на сто в област Враца. Техният брой нараства е 14.2 на сто.

Средномесечният брой на безработните жени през периода е 4 622 в област Враца, като броят им намалява спрямо 2019 г. с 7.5 на сто. През годината безработните мъже също са повече в областта и средномесечният им брой достига 4 352 (ръст със 7.4 на сто). Съотношението жени:мъже в област Враца е 53.5:46.5 на сто.

Регистрирани безработни по пол

Област	Показатели	Структура,%		Прираст	
		2020 г.	**2019 г.**	**2020 г./2019** г.	
		ср.м.бр	ср.м.бр	ср.м.бр	%
Враца	Регистрирани безработни, вс.	9 368 - 100.0%	8 674 - 100.0%	694	8.0
	- мъже	**4 352 - 46.5%**	**4 052 - 46.7%**	**300**	**7.4**
	- жени	**5 016 - 53.5%**	**4 622 - 53.3%**	**394**	**8.5**

Възрастта, квалификацията и образованието са основните фактори, които влияят върху нивото на безработицата, подбора на работната сила от работодателите и реализацията на безработните мъже и жени.

През разглеждания период в общата съвкупност на безработните жени се очертават следните особености в сравнение с 2019 г.:

- повече от половината от регистрираните жени са без специалност, като относителният им дял е 60.8 сто в област Враца; голям е и делът на жените с основно и по-ниско образование, като в област Враца са 50.2 нато (спад с 0.7 пункта);
- с най-висок дял са безработните жени във възрастовата група над 55 г. 22.5 на сто във Враца, а с най-нисък дял са безработните жени до 19 г. - 1.3 на сто;
- намалял е делът на безработните жени е престой в бюрата по труда над 12 месеца в сравнение със същия период на м.г., като относителният им дял достига 38.2 на сто спад с 3.9 пункта.

В териториален аспект, през 2020 г., безработните жени доминират над мъжете, като относителният им дял е в границите от 50.1 на сто (ДБТ Бяла Слатина) до 55.8 на сто (ДБТ Враца). Сред регистрираните жени преобладават тези с ниско образование и без специалност. Тъй като те са слабо конкуретноспособни на пазара на труда, това води до сравнително продължителната им регистрация в бюрата по труда.

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

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 обучение 12 служители на общо 36 обучения.

От данните на РЗИ - Враца през годината в ИГТА - София са преминали курс на обучение 11 броя служители /7 жени и 4 мъже/ по 2 теми. Преминали курс на специализирано обучение към НЦОЗА,ИА БСА М3, ЦРЧРРИ, НПО и други институции -6 служители /4 жени и 2 мъже/ по 10 теми.

В инспекцията са проведени 4 общо инспекционни колегиуми на теми, свързани с общественото здраве и въвеждане на модела CAF, както 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 и продължаващо обучение в сферата на здравеопазването.

През 2020 г. са получени и разпределени 16 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. Размерът на допълнителните възнаграждения на служителите за изпълнение на проект BG05M90P001- 1.099-0001 „Подкрепа на работещите в системата на здравеопазването в условия на заплаха на общественото здраве от COVID-19“, финансиран по О1Г‘РЧР“2014-2020 г. са еднакви както за мъжете, така и за жените, участвали в програмата.

През 2020 г. в РЗИ - Враца, няма назначени жени на непълно работно време, при

ниско заплащане.

Принципът на равенство между жените и мъжете е гарантирано във всички области на дейност в институциите и общините подали информация в Областна администрация - Враца, включително заетостта, труда и възнаграждението на всички служители. Не съществува форма на дискриминация, основана на пол, етнически и социален произход, имотно състояние, увреждане, възраст и др.

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/.

В Община Козлодуй жените заемащи ръководни длъжности са 13, а мъжете 3. Броят на служителите с деца е 31. Насърчава се равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения. Всички служители са равнопоставени по пол и с равни възможности за реализация и участие в процесите на вземане на решения.

В община Мездра на ръководни длъжности работят 38 лица от тях 22-ма мъже и 16 жени. Заеманите ръководни длъжности от мъжете са: 1-кмет, ръководител звено „Вътрешен одит“-1, архитект - 1, кметове на населени маста и кметски наместници - 19. Заеманите длъжности от жени са съответно: заместник кмет- 3, секретар на Община Мездра 1, директор дирекции в общинска администрация Мездра - 3, началник отдел в Общинска администрация - Мездра -1, кметове и кметски наместници -8. През 2020 г. в Община Мездра има назначен 1 здравен медиатор.

Относно изпълнението на тази приоритетна област 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.

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.

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

През отчетния период РЗИ - Враца е разпространило информационни обучителни материали / дипляна „Кажи и ти НЕ! на насилието/.

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, бяха извършени следните дейности в Областна администрация Габрово:

- 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 разпространихме информация относно процедурата за кандидатстване.

- Координаторите по равнопоставеност на жените и мъжете от Областна администрация Габрово участваха в обучение по проект „Заедно срещу насилието“.

Областна администрация Габрово се надява, с общи действия и сътрудничество, да продължи да работи за равното участие на жените и мъжете, за постигане на социална справедливост и просперитет.

ОБЛАСТ ДОБРИЧ

Областна администрация Добрич предоставя обобщени сведения от Дирекциите „Бюра по труда“ (ДБТ), намиращи се на територията на областта.

Средно за 2020 г. в ДБТ в област Добрич са регистрирани 5 583 безработни лица, от които 3 147 (56,4%) са жени. Делът на регистрираните безработни жени нараства с 0,1% процентни пункта спрямо 2019 г.

В резултат на предоставяните от териториалните поделения на Агенцията по заетостта посреднически и специализирани услуги през 2020 г. на работа са постъпили 8 486 безработни лица, регистрирани в ДБТ от област Добрич. 4 911 (57,9%) от тях са жени. На работа на първичния трудов пазар (несубсидирана заетост) са устроени общо 7 796 безработни лица от областта, от които 4 466 (57,3%) са жени. В субсидирана заетост са включени 690 безработни лица, от които жени са 445 (64,5%).

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 Държавният бюджет и Европейският социален фонд. Прилагането на временни насърчителни режими за заетост и включване на безработни лица в обучения води до постигане на професиолна реализация на клиентите на бюрата по труда и цели последваща успешна дългосрочна заетост.

На територията на област Добрич в програми, проекти и насърчителни мерки за заетост по Закона за насърчаване на заетостта през 2020 г. са включени общо 401 безработни лица, от тях 269 са жени (67,1%). Обучение са преминали 347 безработни лица, от тях 255 жени (73,5%).

По проекти на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 (ОП РЧР) в заетост са включени общо 289 безработни лица, от тях 176 са включените жени (60,9%). 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 2020 г. се реализира проект „Родители в заетост“ на ОП РЧР. Включените в заетост безработни лица като детегледачи са 22, от които 21 са жени

ОБЛАСТ КЪРДЖАЛИ

Във връзка с отчитането на изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България през 2020 г. **Областна администрация Кърджали** е изискала и предоставя информация от кметовете на общините, Дирекция „Регионална служба по заетостта” Хасково, ОД на МВР Кърджали и Регионално управление на образованието за добри практики в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете за 2020 г., справка за участие на пазара на труда, постъпили на работа на пазара на труда по общини 2020 г. и справка за участие на пазара на труда в област Кърджали по години 2019 г. — 2020 г.

По данни на Дирекция „Регионална служба по заетостта” Хасково постъпилите на работа на пазара на труда на територията на област Кърджали лица през 2020 г. са 5 658, от тях 3 252 жени и 2 406 мъже. Броят на заетите на пазара на труда жени всичко през 2020 г. надвишава този на мъжете с 846, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа през 2020 г. се увеличава с 0,7% [58,8% през 2019 г.]. Постъпилите на работа жени през 2020 г. са с 337 повече в сравнение с 2019 г.

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, т.е. при всичко постъпилите на работа лица преобладава броят на постъпилите на работа жени над този на мъжете. Изключение прави само община Кирково, където относителният дял на постъпилите на работа жени е 46,5%, а на мъжете — 53,5%. Броят на жените, постъпили на работа, е с 79 по-малко от този на мъжете. Относителният дял на постъпилите на работа жени варира в границите от 46,5% за община Кирково до 67% за постъпилите на работа жени в община Черноочене при средно за областта 57,5%.

Данните водят до 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 Кърджали, 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 на търсещите и започнали работа лица.

По отношение на постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Кърджали 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.

По данни на ОД на МВР през 2020 година в област Кърджали са издадени 27 броя заповеди за незабавна защита и 18 заповеди за постоянна защита. Съставени са 45 броя протоколи за предупреждение на основание чл. 65 от ЗМВР. Има 1 брой осъдителна присъда по чл. 296, ал. 1 от НК.

В НЧ „Обединение 1913” Кърджали продължава да функционира социалната услуга „Център за консултация и подкрепа на жени, жертви на насилие". През 2020 г. са регистрирани 67 случая на домашно насилие. Най-често е насилието на съпрузи над съпруги, но наблюдавани са и случаи на посегателства и тормоз от жени над мъже. Не се забелязва ръст на посегателства през 2020 г., които да имат връзка с пандемията от коронавирус. Повишени са случаите има обаче при насилие на наркомани над родителите,

И през 2020 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.

По общини е представена следната информация за изпълнени дейности съгласно приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.

<u>Община Ардино</u>

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост - Община Ардино има одобрен проект по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” - „Патронажна грижа + в община Ардино". По проекта се обслужват 55 потребители от 13 души (жени) персонал по Направление I и 80 потребители на държавно делегирани

дейности от 7 души (жени) персонал по Направление 2.

Приоритетна област 2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите - Община Ардино има подписан Колективен трудов договор с КНСБ за 2020 година за подобряване на условията на труд на служителите в т.ч. жените.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения. - Общината утвърждава политики за насърчаване на добри практики за равенство между жените и мъжете чрез проектите, които изготвя по Оперативните програми на Европейския съюз. Във всеки проект се предвиждат мерки за реализиране на хоризонталните принципи на Европейския съюз.

Община Джебел

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост -През 2020 г. Община Джебел реализирала следните проекти и програми:

1. „Комплексни грижи в домашна среда на територията на община Джебел чрез МИГ Ардино-Джебел. По проекта бяха назначени 14 лица, на длъжност лични асистенти, от които 11 жени.
2. По закона за личната помощ са назначени 92 лица като лични асистенти, от които 70 жени.
3. По Национална програма „Предоставяне на грижи в домашна среда“ са назначени са 14 лица на длъжност домашни помощници, от които 13 жени.

Приоритетна област 2: Намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите. Общинска администрация (ОбА) - Джебел спазва принципа на заплащане на еднакво възнаграждение за еднакъв равностоен труд между жените и мъжете. Над 50% от назначените служителите в ОбА-Джебел са жени.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения - При вземането на решения се предоставя възможност за балансирано участие на мъжете и жените. Община Джебел 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. Във всички социални проекти, които община Джебел предоставя равнопоставено участват и жени.

Община Кирково

Приоритетна област 1: Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост През 2020 г. Община Кирково е реализирала следните проекти и програми:

1. „Осигуряване на достъп до заетост на икономически неактивни и безработни лица, насърчаване и подпомагане на младежката заетост и инвестиции в повишаване квалификацията на територията на община Кирково- По проекта беше създадена заетост на 20 лица, от които 6 жени по направление: работник поддръжка.
2. „Изграждане на интегриран модел за предоставяне на устойчиви услуги, включително здравни и социални услуги на територията на община Кирково". По проекта беше създадена заетост на 23 лица, от които 17 жени по направление: домашен санитар, медицинска сестра и психолог.
3. По Национална програма „Предоставяне на грижи в домашна среда“ обхванати са 17 лица, от които 14 жени.

4. „Патронажна грижа”, обхванати са 20 (двадесет) с домашни санитари, от които 12 жени.

Приоритетна област 2: Намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите - Община Кирково има подписан Колективен договор с КНСБ за 2020 г. за подобряване на условията на труд.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения. Община Кирково 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. Във всички социални проекти, които община Кирково предоставя равнопоставено участват и жени.

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 2020 г. Община Момчилград отчита повишено участие на жените на пазара на труда и съчетание на професионалния и семейния живот, включително и полагането на грижи за зависими членове на семейството или домакинството. Целта е достигане до равна икономическа независимост на жените спрямо мъжете. При реализираните проекти и програми са включени като страни общини, кметства, Дирекция „Социално подпомагане” и Дирекция „Бюро по труда”. Проведени са информационни кампании в града и в малките населени места за насърчаване на жените за включване в трудовата заетост и в обучения за повишаване на квалификацията, което улесни достъпа на жените до пазара на труда. Приложени са гъвкави форми на труд при жени в заетост, които полагат грижи за зависими членове от семейството.

Приоритетна област 2: Намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите - Предвидено е еднакво възнаграждение за еднакъв равностоен труд на жените и мъжете.

Приоритетна област 3: Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения -Община Момчилград насърчава равното участие на 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 - Проведени са информационни кампании относно насилието срещу жените, оказана е социална и психологическа подкрепа на жени, жертви на домашно насилие чрез приоритетно включване в заетост и 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 ежегодното отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България, **Областна администрация Кюстендил** е предоставила следната информация, която съдържа данни от Дирекция „Бюро по труда" гр. Кюстендил и Дирекция „Бюро по труда" гр. Дупница; информация от Областна дирекция на МВР гр. Кюстендил и от отдел „Статистически изследвания" гр. Кюстендил при Териториално статистическо бюро – Югозапад по приоритетни области от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

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

Данни на Дирекция „Бюро по труда“- Кюстендил и Дупница

Данни за регистрирани безработни мъже и жени към 31.12.2020 г. и започнали работа жени и мъже за 2020 г. по общини: Показатели	Община Кюстендил	Община Невестино	Община Трекляно	Община Бобов дол	Община Бобошево	Община Дупница	Община Кочеринова	Община Рила	Община Сапарева баня
Регистрфени безработни лица към 31.12.2020 г	3865	47	33	225	81	1344	145	95	243
От тях: жени	2136	1$	14	142	48	768	78	50	136
- мъже	1729	29	19	83	33	579	67	45	107
Постъпили на работа за 2020 г	2317	44	34	197	188	4105	141	123	287
От тях: жени	1346	22	11	136	114	2284	97	68	191
- мъже	971	22	23	61	74	1821	44	55	96

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

По данни на отдел „Статистически изследвания“ — Кюстендил:

Заети лица на 15 и повече навършени години по статус в заетостта и пол през 2020 година:

	Заети (хиляди)	Безработни (коефициент на безработица - %)
Общо	47,6	
Мъже	24,2	5,9
Жени	23,4	3

Заети лица на 15 и повече години по икономически сектори и пол през 2020 г. (в хиляди).

Икономически сектори	Общо	Мъже	Жени
Общо	47,6	24,2	23,4
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	1,6	1,2	0,4
Индустрия	19,9	11,2	8,7
Услуги	26,1	11,7	14,3

По данни на НСИ разликата в средната годишна заплата на наетите мъже и жени по трудово и служебно правоотношение намалява през последните години. За 2018 година заплатата е била 9 874 лв. при мъжете и 9 143 лв. при жените, а за 2019 година - 10 901 лв. при мъжете и 10 305 лв. за жените.

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

С цел повишаване информираността и експертността, служители на ОД на МВР Кюстендил са преминали успешно курсове за професионална квалификация с откъсване от работа на теми: „Превенция и защита от домашно насилие. Осъществяване прием на граждани и подкрепа на жертви на престъпления”

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; изслушат 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 МБР Кюстендил през 2020 г, са регистрирани общо 599 жертви на престъпления. От тях 276 се жени и 423 са мъже, на които е оказано полицейско съдействие, по законоустановения ред.

5. Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по 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 не 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. Традиционно броят на заетите от жени длъжности по Кодекса на труда многократно надвишава този на заетите от мъже 81.25% 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. Към момента броя на заетите от жени изпълнителски длъжности е 34 заети щатни бройки от жени, като всички са с полицейски правомощия или 28,81 % от общо заетите щатни бройки за този вид длъжност. Не така стои въпроса с младши изпълнителските длъжности, където само 4 щатни бройки са заети от жени, което е 1,7% от общия брой. Заетите от жени ръководни длъжности са две.

По отношение на разликата по пол в заплащането на труда това не е характерно за МВР, в частност за ОД на МВР Кюстендил, където стриктно се спазва нормативната уредба и има ясни правила относно формирането на работната заплата.

Икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между жените и мъжете. В тази връзка през 2020 г. дирекцията е положила усилия да създаде 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 назначени девет жени и двама мъже до 29 г., без трудов стаж по специалността, които са завършили висше образование и регистрирани в „Бюро по труда“.

ОБЛАСТ ЛОВЕЧ

Областна администрация Ловеч предоставя обобщена информация от общините Летница, Ловеч, Луковит, Тетевен и Угърчин за равнопоставеността на жените и мъжете в областта за 2020 г. по приоритетни области.

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

През 2020 г. Община Летница работи по програми и проекти, в които участието на жените спрямо мъжете е значително по-голямо:

- НП „Заетост и обучение на хора с трайни увреждания“ – назначени 3 лица на длъжност „Общ работник“, които са мъже;
- Проект „Обучения и заетост“ финансиран по ОП РЧР – назначени са 18 лица – 9 жени и 9 мъже;
- Механизъм за лична помощ – назначени 34 лица на длъжността „Личен асистент“, от тях 25 жени и 6 мъже;
- Национална програма „Предоставяне на грижи в домашна среда“ – назначени са общо 13 лица на длъжността „Домашен помощник“, всички от които жени;
- Регионална програма за заетост на област Ловеч – назначени са 6 лица на длъжност „Работник, поддръжка“, 5 от които са мъже;

В социалните услуги предоставяни на територията на Община Летница са назначени по-голям брой жени.

Основен отрасъл в община Летница е туризма, където сезонно са заети лица и от двата пола, предоставяйки качествени туристически продукти на посетителите на

забележителности на територията на общината. Друг основен отрасъл е селското стопанство, където отново няма разграничение по пол и сезонно се наемат лица за извършване на селскостопанска работа.

ОБЩИНА ЛЕТНИЦА	ОБЩО	МЪЖЕ	ЖЕНИ
Лица над трудоспособна възраст	1073	397	676
Лица в трудоспособна възраст	1699	958	741
Лица под трудоспособна възраст	543	278	265

От предоставените данни е видно, че в трудоспособна възраст броят на жените е по-нисък от този на мъжете, докато при лицата в надтрудоспособна възраст делът на жените е значително по-висок от този на мъжете.

По данни от община Ловеч средногодишният брой на регистрираните безработни жени е 959, с 306 /46.92%/ повече от 2019 г. През 2020 г. броят на регистрираните безработни жени се увеличава с 0,15 пункта спрямо 2019 г.

Най-голям относителен дял (27.21 %) имат жените на възраст над 55 години – 259 жени/, като се наблюдава увеличение спрямо 2019 г. В абсолютен размер броят на регистрираните жени във всички възрастови групи се увеличава в сравнение с предходната година.

Най-голям относителен дял (44.33%) са без специалност и професия – 422 жени, намаление с 0,08 процентни пункта спрямо 2019 г. В абсолютни стойности броят на безработните жени специалисти, с работническа специалност и квалификация се увеличава.

Най-голям относителен дял (54.94 %) имат жените със средно образование – 523 жени. Относителният дял на жените с основно образование е 15.23%. Регистрираните жени с висше образование са 17.33 % - 165 жени. Спрямо предходната година във всички групи по образование средногодишният брой на регистрираните безработни жени се увеличава.

Община Ловеч е работодател на една жена и един мъж по Национална програма заетост и обучение на хора с трайни увреждания за срок от две години.

В образователната система на община Луковит броят на педагогическите специалисти е 225 души. От тях 190 са жени, което е 84,44 % 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 - 53 (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“.

Данни за равнопоставеността на жените и мъжете в Община Луковит, както следва:

	Общ брой на персонала, в т.ч. жени		Общ брой служители, заемащи ръководни позиции, в т.ч. жени	
Община Луковит	106	62	21	11
% на жените	**58%**		**52%**	
ОП РДБО /рег. депо/	11	3	1	-
% на жените	**27%**		**0%**	
КСУ /комплекс социални услуги	54	45	-	1
% на жените	**83%**		**100%**	
Общо:	**171**	**110**	**22**	**12**
% на жените	**64%**		**55%**	

Регистрирани безработни лица по населени места и пол за 2019 - 2020 години:

	Към 31.12.2019 г.			**Към 31.12.2020 г.**		
	общо	**жени**	**мъже**	**общо**	**жени**	**мъже**
с. Бежаново	**106**	48	58	**72**	36	36
с. Беленци	**28**	15	13	**24**	12	12
с. Дерманци	**99**	51	48	**67**	41	26
с. Дъбен	**9**	3	6	**4**	1	3
с. Карлуково	**27**	16	11	**32**	12	20
гр. Луковит	**444**	219	225	**360**	184	176
с. Петревене	**50**	21	29	**39**	15	24
с. Пещерна	**4**	2	2	**2**	0	2
с. Румянцево	**31**	23	8	**23**	13	10
с. Тодоричене	**21**	10	11	**17**	10	7
с. Торос	**73**	38	35	**49**	24	25
с. Ъглен	**42**	19	23	**25**	11	14

Регистрирани безработни лица през 2019 г. /средногодишен брой/ - 976.
Равнище на безработицата за 2019 г. – 18,60%. От тях:

- жени /средногодишен брой/ - 485 или 9,24%
- мъже /средногодишен брой/ - 491 или 9,36%

Регистрирани продължително безработни лица през 2019 г. /средногодишен брой/ - 459 или 8,75%. От тях:

- жени /средногодишен брой/ - 219 или 4,17%
- мъже /средногодишен брой/ - 240 или 4,58%

Регистрирани безработни лица през 2020 г. /средногодишен брой/ - 1086.
Равнище на безработицата за 2020 г. – 20,70%. От тях:

- жени /средногодишен брой/ - 564 или 10,74%
- мъже /средногодишен брой/ - 522 или 9,96%

Регистрирани продължително безработни лица през 2020 г. /средногодишен брой/ - 469 или 8,95%. От тях:

- жени /средногодишен брой/ - 236 или 4,51%
- мъже /средногодишен брой/ - 233 или 4,44%

От изложените по-горе данни, получени от Дирекция „Бюро по труда“ гр. Луковит, е видно че в сравнение с 2019 г. през 2020 г. има увеличение на регистрираните безработни

лица като средногодишен брой и равнище на безработица, като през 2020 г. е нараснал делът на безработните лица от женски пол.

По програми и проекти на община Луковит за осигуряване на временна заетост, през 2020 г., са изпълнени следните дейности, за което са наети вкл. жени на работа за различни периоди от време, а именно:

• Регионална програма за заетост 2020 към област Ловеч - назначени 12 безработни лица, в т.ч. 2 женив 10 населени места на общината /гр. Луковит – 3 и в селата 9/, на длъжност „Общ работник“, за период от 4 месеца, и изпълняваха дейности на общински обекти.

• Проект „Обучение и заетост“ - разкрити 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 23.01.2019 г. - 31.12.2021 г. Назначени са били 11 жени.

• Разкрити 5 работни места /4 в град Луковит и 1 в село Бежаново/, на длъжност „Организатор, обществено полезен труд“ по НП „Активиране на неактивни лица“. Назначените безработни са със средно образование, за периода 03.10.2018 г. - 31.12.2021 г. Лицата организират полагането на обществено полезен труд, по реда на чл. 12, ал. 1 от ППЗСП, от безработни лица в трудоспособна възраст. Назначени са 5 жени.

Данни за равнопоставеността на жените и мъжете в Община Угърчин

	Общ брой на персонала към 31.12.2020 г., в т.ч.	жени	Общ брой служители, заемащи ръководни позиции, в т.ч.	жени
Община Угърчин	90	56	16	9
% на жените	**62%**		**56%**	
КСУ /комплекс социални услуги	39	30	-	-
% на жените	**77%**		**0%**	
Общо:	**129**	**86**	**16**	**9**
% на жените	**67%**		**56%**	

В образователната система на община Угърчин за учебната 2019/2020 г. броят на педагогическите специалисти е 100 души. От тях 85 са жени, което е 85 % 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.

По проекти на община Угърчин за осигуряване на временна заетост, през 2020 г., са изпълнени следните дейности, за което са наети вкл. жени на работа за различни периоди от време, а именно:

• Национална програма „Предоставяне на грижи в домашна среда“ - назначени бяха 42 безработни лица, в т.ч. 32 жени и 10 мъже на длъжност „Домашен помощник“

• Проект „ Механизма за лична помощ“ - Назначени 64 лични асистенти, в т.ч. 44 жени и 20 мъже.

• Проект „Социално икономическа интеграция на маргинализираните общности на територията на община Угърчин“ - проектът е насочен към лица които не са заети, не са регистрирани в „Бюро по труда“. От 10 работни места на длъжност „Озеленител“ са . назначени 4 жени.

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.

В размера на заплащането не се отчитат различия спрямо пола на служителите. Възнагражденията по програмите в общините се определят според съответните изисквания, на база на минимална работна заплата определена за 2020 г. и часова ставка.

В администрацията и социалните услуги размерът на възнагражденията се определя съобразно заеманата длъжност и съпътстващите я отговорности, а не в зависимост от пола на служителите. Прилагат се еднакви критерии за оценка на служителите.

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 по пол за 2020 г. 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 8 бр., от които 4 са жени и 4 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	3	3
3.	Закон за държавния служител	15	6	21
4.	Трудово правоотношение	35	11	46

Община Угърчин

Вид длъжност	**Жени**	**Мъже**	**Общо**
Държавни служители	6	2	8
Ръководна	5	1	6
Експертна	1	1	2
Лица на трудово правоотношение	50	32	82

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

Община Летница работи с дирекция „Социално подпомагане“ – Ловеч по превенция на насилието над жените и подпомагане на жени в риск. За 2020 г. не са регистрирани сигнали за жени жертви на домашно насилие.

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 Ловеч работят социалните услуги Център за обществена подкрепа /ЦОП/ и „Център за социална рехабилитация и интеграция за лица и деца, жертви на насилие“ /ЦСРИ/ с места за кризисно настаняване.

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.

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 информация получена от общините в област Монтана, Регионалната служба по заетостта, Териториалното статистическо бюро, Териториалното поделение на Национален осигурителен институт, Регионалната здравна инспекция, Регионалното управление на образованието, РД „Социално подпомагане”, РС на КНСБ, СРС на КТ „Подкрепа” и регионалните структури на Асоциация на индустриалния капитал в България, Сдружение „Стопанска камара Монтана”, Конфедерация на работодателите и индустриалците в България и Съюз за стопанска инициатива в съответствие с приоритетните области в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за2016-2020 г.

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

Съгласно предоставената от териториалното поделение на НОИ — Монтана информация, една от мерките за 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 Кодекса за социално осигуряване 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. За 2020 г. пенсия се получаваше при навършване на възраст 61 години и 6 месеца от жените и 64 години и 3 месеца от мъжете.

Продължава нарастването на възрастта за пенсиониране от 1 януари всяка година с по 2 месеца за жените и с по 1 месец за мъжете. Мярката има за цел да се изравни за двата пола през 2037 г. на 65 години. 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 на пазара на труда и в осигуряването, което от своя страна би могло да доведе до намаляване на разликата в размерите на пенсиите и да спомогне за повишаване на икономическата независимост на жените

Успоредно с нарастване на възрастта се увеличава и изискващият се осигурителен стаж. Необходимият осигурителен стаж за придобиване право на пенсия и за двата пола продължава да се увеличава с по 2 месеца всяка година и през 2020 г. достига на 35 години и 10 месеца за жените и 38 години и 10 месеца за мъжете.

В бюджета на държавното обществено осигуряване ежегодно се планират и разходват средства, които са в подкрепа на мерки, свързани с насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете при отглеждането на децата в семейството и осигуряване на финансова подкрепа на родителите и осиновителите на деца до 5-годишна възраст. През 2017 и 2018 г. бяха направени редица законодателни промени в Кодекса за социално осигуряване, в посока разширяване правата на осигурените лица, които са в сила и през 2020 г., като по-важните от тях са:

- Разширяване правата на осиновителите-бащи на дете до 5-годишна възраст и осигуряване на равни възможности на бащите и осиновителите да се включат в отглеждането на детето през първите 15 дни от раждането/осиновяването, като им се предостави парично обезщетение за този период.
- На осигурените майки и осиновителки на деца до 5-годишна възраст, които се връщат на работа след навършване на 6-месечна възраст на детето се изплаща обезщетение в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение за бременност и раждане. Това стимулира връщането на работа на майките през първата година след раждането/осиновяването. По този начин жените не губят своята квалификация и в същото време им се предоставят финансови средства за подпомагане грижата за детето. Разширен е кръгът от правоимащи, като тази възможност се предоставя на бащите (осиновителите); един от родителите на сама работеща, осиновила дете; и при настаняване на дете по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето при съпрузи, като съпругът също може да ползва отпуск след навършване на 6-месечна възраст на детето за остатъка до 410 календарни дни.
- Майката, която отговаря на условията за получаване на парично обезщетение при ползване на отпуск поради бременност и раждане, има право на парично обезщетение в размер 50 на сто от полагащото се обезщетение, когато след изтичането на периодите след раждането, които се разрешават с актове на здравните органи, не ползва отпуск за бременност и раждане или ако ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване. Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване предвиждат също, майката (осиновителката), която е осигурена за общо заболяване и майчинство и е имала право на обезщетение за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст, да има право на парично обезщетение в размер 50 на сто от това обезщетение, ако не ползва

допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете или прекъсне неговото ползване. Същите права ползват и самоосигуряващи се лица, които се осигуряват за общо заболяване и майчинство.

С промени в Кодекса за социално осигуряване през 2015 г. е въведена възможност на по-широк кръг лица, полагащи грижи за хора с увреждане да бъде зачетен осигурителен стаж на това основание. Освен родител (осиновител) и съпруг (съпруга) в кръга на правоимащите бяха включени и родителите на майката или бащата на лицето с увреждане. По този начин се гарантира възможността за посочените лица, които не са били в състояние да работят и да се осигуряват поради това, че през определен период от време са се грижили за свои близки, нуждаещи се постоянно от чужда помощ, да не бъдат лишени от осигурителен стаж с оглед преценяване правото и определянето на размера на пенсията. В повечето случаи полагащите грижа лица са жени, като това покритие на периодите, през които те не са извършвали трудова дейност, смекчава разликата между жените и мъжете в участието на пазара на труда.

През годината 2 462 броя лица са ползвали обезщетения за гледане на болен член на семейството, от които 1 750 жени и на 712 мъже.

Регистрираните безработни с право на парични обезщетения за безработица през 2020 г. са 1598, от които 729 мъже и 869 жени. До 2020 г. е установена 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, през 2018 г. - 1270 и през 2019 — 1078. През 2020 г. броят на безработните лица с право на обезщетение за безработица нараства, което е във връзка с последиците от пандемията от заболяването COVID - 19.

➢ Статистически данни общо и по пол за 2020 г. за област Монтана - Краткосрочни обезщетения

	Показатели за 2019 г. — област Монтана	Общо	Мъже	Жени
1.	Брой лица с парични обезщетения за бременност и раждане, в това число	776	147	629
	Брой лица с парични обезщетения за бременност и раждане - по чл.50 ал. 1-5 и чл.51 от КСО	623		623
	Брой лица с парични обезщетения за бременност и раждане - по чл.50 ал.6 от КСО	146	146	
	Брой лица с парични обезщетения за бременност и раждане - по чл.50 ал. 7 от КСО	1	1	
2.	Брой лица с парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-год. възраст, в т.ч.	694	9	685
	Брой лица с парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл.53 от КСО	582	9	573

	Брой лица с парични обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст по чл. 54 от КСО	112		112
3.	Брой лица с обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст — по чл.53в и 53г от КСО	8		8
4.	Брой лица с обезщетения за гледане на болен член на семейството	2462	712	1750
5.	Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за безработица средномесечно	1 598	729	869

Националния осигурителен институт предоставя следните статистически данни за 2020 г.:

> Население, работна сила, заети лица, безработни лица и лица извън работната сила на възраст 15 и повече навършени години по пол в област Монтана през 2020 г.

(брой лица в хиляди)

	2020				
	Общо	Работна сила	Заети	Безработни	Лица извън работната сила
Общо	109,0	53,0	40,0	13,0	56,0
Мъже	52,7	30,9	22,4	8,5	21,8
Жени	56,3	22,1	17,5	4,5	34,2

➢ Коефициенти на икономическа активност, заетост и безработица на населението на възраст 15 и повече навършени години по пол в област Монтана през 2020 г.

(процент)

	Коефициент на икономическа активност	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица
Общо	48,6	36,7	24,5
Мъже	58,6	42,6	27,4
Жени	39,2	31,2	20,6

➢ Население, работна сила, заети лица, безработни лица и лица извън работната сила на 15 - 64 навършени години по пол в област Монтана през 2020 г.

(брой лица в хиляди)

	2020				
	Общо	Работна сила	Заети	Безработни	Лица извън работната сила
Общо	75,4	51,8	39,3	12,5	23,6
Мъже	39,0	30,3	22,2		8,7
Жени	36,4	21,5	17,1		14,9

➢ Коефициенти на икономическа активност, заетост и безработица на населението на 15-64 навършени години по пол в област Монтана през 2020 г.

(процент)

	Коефициент на икономическа активност	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица
Общо	68,7	52,1	24, 1
Мъже	77,7	56,9	26,8
Жени	59,0	47,1	20,2

С цел гарантирането на равните възможности и достъп до пазара на труда и реализацията на него в област Монтана работодателят не прави разлики по признак „пол“ между работещите. 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 участват активно и в различни обучения обучение за придобиване на професионална квалификация, обучение за придобиване на ключови компетентности, обучение на работното място (стажуване — за лица с квалификация и без трудов стаж по професията, чиракуване под ръководството на наставник — за лица с основно и по-ниско образование и без квалификация) и др.

През последните години на територията на област Монтана жените наравно с мъжете участват активно в Националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания, Националната програма „Помощ за пенсиониране", като също се включват и в заетост в сферата за грижите на възрастните хора.

Участието на жените на пазара на труда въздейства положително както върху икономиката, така и върху техния живот. Жените имат възможност да се развиват

професионално, да израстват кариерно и да бъдат икономически независими.

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

По отношение на намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите в табличен вид по-долу са представени данни за 2020 г. от ТП на НОИ — Монтана по показатели и по пол, свързани с пенсиите, изплащани от ДОО за областта. В стойностите на показателите по пол, свързани с основния размер на водещата (основната) пенсия се вижда, че има разлика в размера на пенсиите между мъжете и жените, която е в полза на мъжете. Средният основен размер на водещите пенсии при мъжете е 391,24 лв, а при жените 282,75 лв. Тази тенденция съществува и при най-големия дял от пенсиите, а именно при пенсия за осигурителен стаж и възраст, където средният размер на пенсията при мъжете е 446,62 лв., а при жените — 298,85 лв.

➢ Статистически данни общо и по пол за 2020 г. за област Монтана — Пенсии

	Показатели за 2019 г. — област Монтана	Общо	Мъже	Жени
1.	Средномесечен брой пенсионери, в т.ч.	43676	18129	25547
	Средномесечен брой пенсионери с пенсия за осигурителен стаж и възраст (ОСВ)	32251	12971	19280
	Средномесечен брой пенсионери с пенсия за инвалидност поради общо заболяване (ИОЗ)	9899	4246	5653
2.	Средни основни месечни размери на пенсиите (лв.), в т.ч.	327,78	391,24	282,75
	Средни основни месечни размери на пенсиите за ОСВ	358,28	446,62	298,85
	Средни основни месечни размери на пенсиите за ИОЗ	253,28	270,10	240,70
3	Средни основни месечни размери на новоотпуснатите пенсии (лв)	411,83	451,04	381,07

Разликите в размерите на пенсиите между мъжете и жените са повлияни от една страна от разликата в заплащането между 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 2020 г. продължава трайната тенденция в област Монтана мъжете да получават по-високи възнаграждения през годините, а оттук 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.

Разликата, но вече по-малка, е видна и при новоотпуснатите пенсии. Средният

основен месечен размер на новоотпуснатите пенсии през 2020 г. е 411,83 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 451,04 лв и е по-висок от този на жените — 381,07 лв. Следва да се отбележи, че през последните години в резултат от провежданите мерки за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете разликата в заплащането по пол бавно намалява.

Въпреки заложените правни граници равенството в заплащането все още не е реалност за работещите жени и мъже. Традициите и стереотипите все още оказват влияние при избора на образование, като момичетата са насочвани към смятаните за „женски“ професии, а те по правило са по-ниско платени. В кариерното си развитие жените са изправени пред по-големи пречки при включване на пазара на труда, прекъсвания на професионалната дейност поради ползването на по-дълъг отпуск по майчинство, трудно балансиране на работата и семейните задължения, което забавя и затруднява професионалната им реализация.

На територията на област Монтана възнагражденията се обуславят както от характеристиките на работодателите, за които наетите лица работят (осъществявана икономическа дейност, размер на предприятието, местонамиране), така и от индивидуалните характеристики на наетите лица (възраст, образование, упражнявана професия, квалификация, трудов опит).

Работодателите следва да се възползват по-ефективно от талантите и уменията на жените, като въвеждат разнообразни мерки за по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот, за тяхното обучение, квалификация и подкрепа за кариерното им развитие.

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

Жените и мъжете следва да имат равни възможности да участват равноправно в процесите на вземане на решения на всички нива, в управлението на бизнес организациите, държавата, обществените организации. В процесите на вземане на решения са гарантирани равни възможности за жените и мъжете. Постигането на равнопоставеност между жените и мъжете е свързано и с цел осигуряване на равен достъп до всички грижи и услуги на територията на областта. Все още стереотипите по пол, по-дългите прекъсвания в трудовия живот на жените, налагащите се отсъствия от работа по домашни причини, неизбежните избори на жените чисто в полза на семейството вместо в полза на професионалното развитие, възпрепятстват кариерното им израстване и вземането от тях на ръководни длъжности.

Необходими са още по-засилени действия за увеличаване на участието на по-слабо представения пол при вземането на решения във всички области бизнес, политика и общество и най-вече такива, които са доказали своята ефективност.

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

Регионална дирекция „Социално подпомагане” — гр. Монтана предоставя информация за броя на идентифицираните жертви на домашно насилие за периода 01.01.2020 г. – 31.12.2020 г.

Област/община/район	Идентифицирани жертви на домашно насилие						Производства, образувани по реда на				Жертви на домашно насилие насочени към			
	Общ брой	брой с увреждан	брой лица, поставени под запрещение	брой жени	брой мъже	брой деца	Общ брой	за лица с увреждания	за лица, поставени под запрещение	за непълнолетни	Общ брой	брой лица с увреждания	брой лица, поставени под запрещение	брой деца
МОНТАНА	10		о	1		9	1	о	о	1	9		о	9
Берковица	о	о	о	о	о	о	о	О	о	о	о	о	о	о
Бойчиновци	4	о	о	о		4	о	о	о	о	4	о	о	4
Брусарци	о	о	о	о	о	о	о	О	о	о	о	о	о	о
Вълчедръм	о	о	о	о	о	о	о	О	о	о	о	о	о	О
Вършец	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о
Георги Дамяново	3		о	1	о	2	1	о	о	1	2		о	2
Лом	о	о	о	о	о	о	о	О	о	о	о	о	о	о
Медковец	2	о	о	о	о	2	о	о	о	о	2	о	о	2
Монтана	1		о	о	о	1	о	О	о	о	1		о	1
Чипровци	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о
Якимово	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о

При необходимост Регионална дирекция социално подпомагане Монтана активно работи в защита и подкрепа на всяка жертва от насилие, като предприема необходимите мерки за закрила, консултират и оказват съдействие за преодоляване на негативните последици от преживяното.

Превенцията и борбата с насилието е сложен и комплексен въпрос, който обхваща не само областта на равнопоставеността между жените и мъжете, а много и различни политики в редица сфери на обществения живот. Това изисква съвместните усилия не само на институциите, но и на цялото общество.

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

Стереотипите по пол засягат всички сфери на обществото и оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете. Насилието спрямо жените, разликите в заплащането, избора на определено образование и професия или на ролята на домакиня, разпределението на неплатения домашен труд и полагане на грижи, участието на ръководни позиции и във вземането на решения често са свързани със стереотипите по пол. Традиционните и социалните медии, културата и спорта въздействат върху формирането на убеждения и ценности.

Промяната на съществуващите в различни сфери на обществото негативни стереотипи по пол е дълъг процес, в рамките на който промяната се наблюдава след поколения наред и това изисква осигуряването за този приоритет на приемственост във времето.

ОБЛАСТ ПАЗАРДЖИК

Областна администрация на Пазарджик представя следната информация относно изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в периода 2016 – 2020 по приоритетни области:

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

Относно икономическата активност на жените в Област Пазарджик може да се направи сравнение с тази в останалите четири области на Южен централен район (ЮЦР), както и общо за ЮЦР чрез стойностите на коефициентите на икономическа активност:

NUTS2 - NUTS3	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Южен централен	47,3	49,1	49,2	47,3	45,8	48,8	47,9	49,2	47,6
Кърджали	45,7	48,8	49,2	43,7	43,7	41	39,4	42,7	42,2
Пазарджик	45,3	45,1	44,6	43,6	43,5	46,4	45	49,9	47,5
Пловдив	48,4	50,4	50,4	48,2	46,1	52	50,6	50,4	49,4
Смолян	51,8	56,1	56,4	55,4	51,8	54,8	51,6	50,4	50,3
Хасково	44,7	46,3	47,2	47	46	44,1	47,2	48,4	44,8

Видно от представеното, в периода на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г., след 2016 година, тенденцията е на нарастване на икономическата активност на жените в област Пазарджик,. В резултат на това, от последна по икономическа активност на жените в района на планиране през 2013 година, през 2020 г. област Пазарджик е вече трета — с икономическа активност на жените почти равна на средната за ЮЦР. Така е и през предходната 2019 г., когато област Пазарджик е била сред първите три, но с много близък на тези пред нея коефициент.

По-долу, са представени данните относно заетостта на жените - кохортата на възраст 15 64 години в област Пазарджик, сравнена с тази в останалите четири области на Южен централен район, както и общо за ЮЦР. Стойностите на коефициентите на заетост са представени в периода 2011 — 2020 година, включващ периода на Националната стратегия:

NUTS2 - NUTS3	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Южен централен	52,8	55,3	57,5	58,1	57,9	58,4	62,6	62,5	64,9	62,8
Кърджали	51,4	53,7	58,2	61	56,1	57,5	54,3	51,1	56,1	56,2
Пазарджик	49,1	50,6	52,7	52,9	52,2	54,1	59,5	58,4	63,5	60,6
Пловдив	55,6	58,3	59,2	59,5	59,3	59,3	66,2	65,3	66,2	64,8
Смолян	49,2	55,1	60,4	59,2	61,1	60,7	65,7	64,2	67	64,2
Хасково	51,3	53,3	55,8	57,8	59,9	60	59,3	65,8	67,9	63,4

Видно от представеното, в периода Националната стратегия, след 2016 година, тенденцията е на нарастване на заетостта на жените в област Пазарджик, каквато е и в мащаба на ОЦР. Независимо от това обаче, от последна по заетост на жените в района на планиране през 2011 година, през 2020 г. област Пазарджик е предпоследна. Така е и през предходната 2019, годината с най-висок коефициент на заетост за плановия период на стратегията.

По-долу са представени данни относно структурата на заетостта на жените в област Пазарджик в периода 2012 — 2020 година.

Година	Работна сила, хил.	Заети хил.	Безработни, хил.	Лица извън работната сила хил.
2012	53,6	45,3	8,2	36,1
2013	52,9	46,6	6,3	35,5
2014	51,3	45,9	5,4	35,5
2015	49,7	44,5	5,2	35,6
2016	49,2	45,3	4	34,4
2017	51,5	48,9	2,6	30,7
2018	51,5	48,9	2,6	30,7
2019	49,4	47,3	2,1	31,5
2020	54	50,6	3,4	25,7

Следва да отбележим тенденцията към намаляване на броя на лицата извън работната сила. Причините са демографски -- висока смъртност, съчетана с относително ниска раждаемост.

Относно безработица на жените в област Пазарджик са представени данните относно безработицата при жените кохортата на възраст 15 64 години в Област Пазарджик, сравнена с тази в останалите четири области на Южен централен район, както и общо за ЮЦР. Стойностите на коефициентите на заетост са представени в периода 2016 — 2020 година, вкл. периода на Националната стратегия:

NUTS2 - NUTS3	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Южен централен	6	4,8	3,7	2,8	3,6
Кърджали	0,4	0,6	2,6	1,8	1,3
Пазарджик	8	5,1	4,3	7,2	6,3
Пловдив	4,9	4,3	3,3	1,9	2,8
Смолян	13,2	12,2	11,3	6,2	11,2
Хасково	6,6	4,3	1,2	0,4	0,5

Следва да се отбележи обратната на общата тенденция към намаляване на безработицата сред жените в областите Пазарджик и Кърджали — 2020 г. спрямо 2019 година.

Доколкото динамиката на участието на жените на пазара на труда в края на периода на Националната стратегия - 2020 г. сравнена с 2019 г. - е белязана от ефектите на пандемията COVID-19, то областна администрация Пазарджик счита, че може да направи общия извод, че се изявява по специфичен начин. Най-вероятно във връзка със структурата на участие на жените на пазара на труда и относителния дял на най-засегнатите от пандемията отрасли (най вече сферата на услугите) в нея. Общият извод, който се налага, обаче, е че пазарът на труда общо, а така също и в частност участието на жените в него, познава интензивни спадове и възход и извън ефектите на пандемията COVID-19. От една страна, този факт дава надежди за бързо следкризисно възстановяване - пазарът на труд и делът на жените в него имат потенциал да растат. От друга страна, обаче, следва да се отчете наличието на риск от усилващо суперпозиране на неблагоприятни тенденции, несвързани с пандемията COVID-19, с нейните неблагоприятни ефекти. С всички произтичащи от това последици - както за качеството на труд на жените, така и на трудовите възнаграждения.Все пак, стръмният подем на икономическата активност и заетостта на жените от област Пазарджик в периода преди пандемията COVID-19 дава надежди и основания за оптимизъм относно възстановяването след нея.

ОБЛАСТ ПЕРНИК

Областна администрация - Перник предоставя информация от общинските администрации на територията на Област Перник, Агенцията „Социално подпомагане“ – Регионална дирекция за социално подпомагане гр. Перник и Агенция по заетостта – Дирекция „Бюро по труда“ гр. Перник, съгласно различните приоритетни области в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

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

През 2020 г. в Дирекция „Бюро по труда“ – Перник са регистрирани средно месечно 2 056 безработни жени. Делът на жените в общия брой на безработните лица съставлява 58,5% от всички регистрирани в бюрото по труда безработни лица. Жените преобладават във всички възрастови групи на безработните. Делът им се движи в границите от 55,2% за лицата над 55 години до 59,5% за лицата от 50 до 54 години.

В развитието на регистрираната безработица сред жените за 2020 г. се наблюдава следното:

- С най-висок относителен дял в структурата на жените е групата на възраст от 30 до 49 г. – 49,4%, а с най-нисък дял са безработните жени до 29 г. – 12,8%;
- Продължава тенденцията на поддържане на висок относителен дял на жените без специалност в общата съвкупност на безработните жени – 43,5%;
- Продължително безработните жени средно месечно през 2020 г. са 199. Те съставляват 51,7% от общия брой на продължително безработните лица;
- На работа са постъпили общо 4 232 безработни (на първичен пазар, по програми за заетост и по ОП РЧР), от които 2 618 са жени;
- В резултат на целенасочената и ефективна дейност на служителите от Дирекция „Бюро по труда“ – Перник от общия брой постъпили на работа, 3 340 са започнали работа със съдействието на Дирекцията, от които жени са 62,1% (2 074);
- На първичния пазар на труда през 2020 г. са започнали работа 3 789 безработни, които представляват 89,6% от всички започнали работа, включително и тези, на които са предоставени услуги, стимулиращи ги за по-активно поведение на пазара на труда и съответно, довели до започване на работа;
- Посредничество на бюрото по труда са ползвали и други 433 безработни, които са намерили трудова реализация чрез включването им в субсидирана заетост. Жените са 311 или 71,8% от включените безработни лица в субсидирана заетост;
- Регистрираните жени, които доминират в общия брой на безработните са преобладаваща част и от настанените на работа – 61,9%. През 2020 г. продължава тенденцията жените да са по-активни от мъжете при търсене на възможности за трудова реализация.

Съгласно събрана информация в териториалните структури на Агенция социално подпомагане (АСП) в област Перник 93% от служителите са жени.

Към 31.12.2020 г. в Областна администрация Перник работят 35 служители. Разпределението им по пол е следното: 22 жени или 63 % и 13 мъже или 37%.

Към същата дата в Община Перник работят 184 служители. Разпределението им по пол е следното : 140 жени или 76% и 44 мъже или 24%.

Равнопоставеността на жените и мъжете е приоритет в политиката на община Трън.. В общинската администрация е постигнато 60% равнище на заетост на жените. Жените са основният фактор в общината при вземане на управленски решения, като основен приоритет е посочена икономическата независимост на жените.

Тази заетост на жените е регистрирана при отразяване на следните данни:

Разпределение на населението в Община Трън по пол към 31.12.2020 г.:

ПОЛ	ОБЩО
МЪЖЕ	1 962
ЖЕНИ	1 912

Разпределение на населението в Община Трън в трудоспособна възраст по пол към 31.12.2020 г.

ПОЛ	ОБЩО
МЪЖЕ	1 136
ЖЕНИ	844

Стремеж за равнопоставеност и пълноценно участие на жените и мъжете във всички сфери на живот е отчетен и от страна на Община Ковачевци. В рамките на общината обаче се наблюдават тенденции към по-слаби темпове на икономическо развитие в сравнение с областта и страната.

Традиционно, равнището на безработица за община Ковачевци е високо – 12,85 % от населението е трайно безработно, като 9,12% на безработните са жени и 3,7 % са мъже. Структурата на безработните в общината е негативна – огромен процент от безработните мъже и жени са без квалификация и с ниско ниво на образование. Това силно затруднява достъпа на тази група до пазара на труда и безработните са склонни да приемат работа, независимо от заплащането и условията на труд. Възможностите са ограничени до програми за заетост, сезонна работа в селското стопанство, строителство и неквалифициран труд.

В община Ковачевци е изградена и непрекъснато се развива добра система от социални услуги.

На територията й действат 2 центъра за настаняване от семеен тип за възрастни хора с деменция. Това са и институциите, които освен социална услуга за хора в неравностойно положение предлагат и работни места с добри условия на труд. В тези центрове почти 100 % от служителите са жени, които имат нужната квалификация и опит. Ръководната дейност също е съсредоточена в лицето на служител от женски пол.

В Обществена трапезария и Домашния социален патронаж, които действат на територията на общината също работят основно жени. Огромен процент от личните асистенти, които оказват подкрепа на ползватели по механизма за лична помощ – Дирекция „Социално подпомагане“ също са жени.

55% от служителите в общинската администрация на територията на община Ковачевци са жени. Като процентът на заемане на ръководни длъжности е изравнен, както и в заплащането на труда.

По-голям е процентът на заетите лица от женски пол и в сферата на образованието – на територията на общината има училище и детска градина, в които целият персонал се състои от жени.

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Според посочените данни възнагражденията на работещите в област Перник се формират в стриктно съответствие с националното законодателство на Република България, което изключва разделението на осигурените лица по всякакъв признак – не само по признак пол, но и признаците раса, религия, етническа принадлежност и възраст.

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

В Община Трън през последните години се наблюдава намаляване разликите по пол в заплащането и доходите в институцията, като средната работна заплата при жените бележи ръст в сравнение с изминали периоди.

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

Ръководният състав в Областна администрация – Перник към 31.12.2020 г. се състои от двама мъже в лицето на областен управител и заместник областен управител, както и 3 жени – главен секретар и директорите на двете обособени дирекции в администрацията.

Определящо в процеса на взимане на решения е заеманата длъжност, съгласно подчиненост, връзки, взаимодействия и задължения в длъжностната характеристика.

Тази тенденция е посочена и в доклада на териториалните структури на Агенция социално подпомагане в област Перник.

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.

В община Трън също се прилага еднакъв подход към мъжете и жените, който спазва принципът на равнопоставеност , като при избор на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата. 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 преодоляването на разликите в заплащането на жените и мъжете.

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 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 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. Раздават се с превантивна цел тематични информационни брошури.

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.

Община Ковачевци посочва, че предимно жените разполагат с по-малко свободно време спрямо мъжете, защото са натоварени с грижите по отглеждане на деца, с грижите за възрастни и зависими членове на семейството, още по-силно изразено в последните месеци поради пандемията и здравната криза. Те допълват, че жените посвещават средно два пъти повече време на ден за грижи за домакинството и семейството отколкото мъжете и отделят за почивка, спортни и физически мероприятия, хобита и игри половината от времето, което мъжете отделят за такива занимания. Като положителен момент в Община Ковачевци, въпреки това се посочва развитието на женския отбор по футбол, сфера в която традиционно мястото е заето от мъжкия пол.

Община Трън също заявява активна позиция за равнопоставеност на жените и мъжете, която е насочена към създаване на равни възможности за жените и мъжете, т.е. създаване на условия за реализиране на равни шансове и осигуряване на гаранции за достъп до всички сфери (области) на обществения живот и постигане на личностна и професионална реализация и развитие, съгласно определението в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

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.

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, раса, религия, етнос, възраст и признак свързан с физическото състояние на дадено лице.

ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

Областна администрация Пловдив представя следната информация и статистически данни в сферата на равнопоставеността на жените и мъжете на територията на област Пловдив.

По данни на Националния статистически институт към 31.12.2020 г. населението на Област Пловдив на възраст над 15 години е 566,9 хил. човека, от които жените са 147,4 хил. Повече информация относно населението може да бъде намерена в таблиците дадени по долу:

НАСЕЛЕНИЕ НА ВЪЗРАСТ 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПО ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ В ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

Области / Пол	Общо - хил.	Работна сила			Лица извън работната сила - хил.	Коефициент на икономическа активност - %	Коефициент на заетост - %	Коефициент на безработица - %
		всичко - хил.	заети - хил.	безработни - хил.				
2019 година								
Общо	**568.1**	**323.0**	**315.4**	**7.6**	**245.1**	**56.9**	**55.5**	**2.4**
Мъже	269.2	172.3	167.7	4.6	96.8	64.0	62.3	2.7
Жени	298.9	150.7	147.7	3.0	148.2	50.4	49.4	2.0
2020 година								
Общо	**566.9**	**314.7**	**305.5**	**9.2**	**252.2**	**55.5**	**53.9**	**2.9**
Мъже	268.4	167.3	162.1	5.2	101.2	62.3	60.4	3.1
Жени	298.4	147.4	143.4	4.0	151.0	49.4	48.0	2.7

НАСЕЛЕНИЕ НА ВЪЗРАСТ 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПО ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ В ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

Области / Пол	Общо - хил.	Работна сила			Лица извън работната сила - хил.	Коефициент на икономическа активност - %	Коефициент на заетост - %	Коефициент на безработица - %
		всичко - хил.	заети - хил.	безработни - хил.				
2019 година								
Общо	**429.1**	**308.9**	**301.6**	**7.3**	**120.2**	**72.0**	**70.3**	**2.4**
Мъже	214.5	164.1	159.6	4.5	50.4	76.5	74.4	2.7
Жени	214.6	144.9	142.0	(2.8)	69.8	67.5	66.2	(1.9)
2020 година								
Общо	**427.1**	**302.5**	**293.5**	**9.0**	**124.6**	**70.8**	**68.7**	**3.0**
Мъже	213.5	160.2	155.2	5.0	53.3	75.0	72.7	3.1
Жени	213.6	142.3	138.4	3.9	71.3	66.6	64.8	2.8

( ) - поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са достатъчно точни

По приоритетни области от Стратегията в областна администрация Пловдид представя следната информация:

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

НАЕТИ ЛИЦА ПО ТРУДОВО И СЛУЖЕБНО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ПОЛ ПРЕЗ 2019 ГОДИНА В ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

(Брой)

Икономически дейности (А21)	2019 година		
	Общо	Мъже	Жени
Общо	**222 236**	**110 153**	**112 083**
Селско, горско и рибно стопанство	5 401	3 603	1 798
Добивна промишленост	795	695	100
Преработваща промишленост	73 282	37 167	36 115
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	2 369	1 972	397
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	3 072	1 935	1 137
Строителство	12 278	10 772	1 506
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	33 879	16 435	17 444
Транспорт, складиране и пощи	14 662	11 508	3 154
Хотелиерство и ресторантьорство	10 524	3 624	6 900
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	4 929	3 056	1 873
Финансови и застрахователни дейности	1 966	412	1 554
Операции с недвижими имоти	1 967	1 007	960
Професионални дейности и научни изследвания	5 618	2 048	3 570
Административни и спомагателни дейности	7 672	5 391	2 281
Държавно управление	7 907	2 310	5 597
Образование	15 966	2 924	13 042
Хуманно здравеопазване и социална работа	13 974	2 969	11 005
Култура, спорт и развлечения	2 922	1 222	1 700
Други дейности	3 053	1 103	1 950

Регистрираните безработни лица /РБЛ/ към 31.12.2020г. са 17 122, от тях 9 800 са жени /57%/.

През 2020г. средномесечния брой на регистрираните безработни лица /БЛ/ лица в Дирекциите „Бюро по труда“ от Пловдивска област са 17 693 лица, от тях 10 950 са жени 61 %.

ЖЕНИТЕ, БЕЗРАБОТНИ В ПЛОВДИВСКА ОБЛАСТ ПРЕЗ 2016 - 2020 г.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Регистрирани безработни жени /средно месечен брой/	11290	9432	7987	7516	10950
Относителен дял на регистрираните безработни жени от общия брой на регистрираните безработни средно през годината	5696	56,10/0	55,80/0	57,496	-
Постъпили на работа през годината безработни жени	10816	9775	9162	9638	11730

Устроени на работа жени чрез ДБТ общо	8127	6549	6472	6860	7137
Устроени на работа жени чрез ДБТ на първичен п зар	6852	5565	5448	6058	6239
Устроени на работа жени чрез ДБТ по програми и|мерки на ЗНЗ и схеми на ОП РЧР“	1275	984	1024	802	898

През 2020 г. в община Асеновград са реализирани следните програми и проекти към Агенция по заетостта:

Проект „Обучения и заетост“:

В община Асеновград се реализира проект „Обучения и заетост” по ОП РЧР. Целта на проекта е интегриране на неактивни и безработни лица с трайни увреждания на възраст над 29 г. (навършили 30 години), регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с индивидуалните нужди на работното място, субсидия за заетост и еднократен стимул за осигурена устойчива заетост. По проекта са назначени 123 лица с трайни увреждания, от които 75 жени и 48 мъже.

Проект „Обучения и заетост на младите хора“ е интегриране на неактивни и безработни младежи с трайни увреждания на възраст до 29 г. вкл., регистрирани в дирекции „Бюро по труда” към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с индивидуалните нужди на работното място, субсидия за заетост и еднократен стимул за осигурена устойчива заетост. По проекта са назначени 11 младежи с трайни увреждания, от които З жени и 8 мъже.

НП „Активиране на неактивни лица“: назначени са 5 жени;

Регионална програма за заетост - назначени са б лица, от които З жени и 3 мъже;

Регионална Дирекция „Социално подпомагане“ предоставя следните обобщени данни:

1. Осигуряване на финансова подкрепа при отглеждането на деца с трайни увреждания.

Цел, задачи и дейност по мярка 11:

• Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете при полагане на грижи чрез подпомагане на семействата в отглеждането на децата с трайни увреждания в семейна среда и тяхното социално включване.

Изпълнени дейности:

2. Предоставяне на финансова подкрепа на бременни жени с ниски доходи.

Цел, задачи и дейност по мярка 12:

- Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете чрез осигуряване на финансова подкрепа на неосигурените бременни жени и бременни жени с недостатъчен осигурителен стаж по реда чл. 48а от Кодекса за социално осигуряване или липса на такъв.

Изпълнени дейности:

3. Предоставяне на допълнителна финансова подкрепа 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 навършването на двегодишна възраст са установени трайни увреждания.

2: Намаляване разликите по пол и заплащането и доходите

Делът на жените 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 на вероятността да станат жертви на насилие, основано на пола, особено домашното такова.

Политиката която провеждат някои от общините в Пловдивска област 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 на жените и мъжете;
- ✓ Въвеждане на допълнителни марки 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 „Бюра 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.

Принципът за равно заплащане за еднакъв труд или труд с еднаква стойност е залегнал в политиките на Европейската конфедерация на профсъюзите. Следвайки изпълнението на документите, като ”Намаляването на разликата в заплащането между половете", както и новата резолюция: Колективното трудово договаряне мощен инструмент за намаляване на разликата в заплащане между мъжете и жените са постигнати добри резултати в тази посока, но както у нас, така и в другите европейски страни проблемът е станал част от колективното договаряне.

Заплащането на труда в рамките на Агенцията за социално подпомагане се определя по критерии, които нямат отношение към пола на служителя.

В Агенцията за социално подпомагане не се допуска ограничаване или дискриминация по пол при набиране на кандидати 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.

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

На общинско ниво се наблюдава, че в днешно време е рядко явление съзнателната дискриминация на основата на пола, същевременно има различия в начина, по който различните поведения, стремежи и потребности на жените и мъжете се вземат предвид,

оценяват и оползотворяват.

Когато се обсъжда неравенството, породено на базата на признака пол, целта е или да се елиминира или да се сведе до минимум. Не трябва обаче да се губи от поглед баланса. 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 баланс по пол и 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 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

Като 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 и постигнатите резултати са по-добри. Участието на жените в управлението мобилизира техния потенциал и талант и насърчава реализацията им.

На територията на област Пловдив се води активен диалог за подобряване на законодателството и наредбите в областта на предприемачеството и провеждането на обучения по програми за изграждане на жени лидери.

Целите са:

- Свързване на жени предприемачи от различни сфери на бизнеса и професионалния опит;
- Създаване на нови възможности за професионално изграждане и утвърждаване на жени;
- Гарантиране на достъп 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 на условия за бизнес развитие и утвърждаване на жени;
- Намаляване на диспропорциите между двата пола в бизнес средата.

Цели за равенство между жените и мъжете:

- Насърчаване на балансираното участие на мъже и жени при вземането на икономически решения;
- Изследване, трансфер на знания и повишаване на информираността по темата;

- Създаване на наръчник с данни и анализи за балансираното вземане на решения от двата пола;
- 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 двата пола в ръководни органи и привличане на предприятия от участващите страни;

Резултатите показват че:

- в Управителни съвети с по-балансирано участие на двата пола 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 техният глас да бъде чут във висшите управленски екипи;
- подобряването на равенството по пол 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 потенция на наличните си ресурси. Това несъмнено включва компетенциите, които както мъжете, така и жените, внасят в процеса на вземане на решения.

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

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 мерки на закрила при установена необходимост. В съответствие с българското законодателство и Конвенцията за правата на детето, защита на правата на децата, както и мерките за закрилата им, се осигуряват на всяко дете, без каквато и да е дискриминация, основана на расата, цвета на кожата, пола, езика, религията, политическите или други възгледи, национален, етнически или социален произход, имуществено състояние, инвалидност, рождение или друг статут на детето или на неговите родители или законни настойници.

През 2020 г. в отделите „Закрила на детето“ са открити 14 случая на деца, жертви на насилие, като и 14-те случая се отнасят до момичета. Един от случаите се отнася до момиче, жертва на сексуално насилие и 13 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.

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

В РДСП и ДСП област Пловдив по отношение равнопоставеността на жените и мъжете, както и недискриминацията по признак „пол“ 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.

Днес рядко се наблюдава съзнателна дискриминация на основата на пола, същевременно има различия в начина, по който различните поведения, стремежи и потребности па жените и мъжете се вземат предвид, оценяват и оползотворяват. Когато се обсъждат неравенствата, породени на базата на пола, целта е или да се елиминират, или да се сведат до минимум. Не трябва обаче да се губи от поглед баланса.

Спазването на баланс по пол в институциите, 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, създава по-добър обществен имидж на институциите, 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.

ОБЛАСТ РАЗГРАД

С оглед ежегодното отчитане на изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в България **Областна администрация Разград** предоставя следната информация относно обща характеристика, демографска картина и тенденции на област Разград, както и по приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2016-2020 г.:

Обща характеристика, демографска картина и тенденции за област Разград

В границите на Област Разград влизат 7 общини: Разград, Исперих, Кубрат, Завет, Лозница, Самуил и Цар Калоян, и 104 населени места, от които 6 града и 98 села.

От общо 109 810 души население на областта към 31.12.2020 г. 56 343 са жени (51,3%) и 53 476 мъже (48,7%).

Население към 31.12.2020 г. в област Разград по общини, местоживеене и пол (брой)

Области Общини	Общо			В градовете			В селата		
	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени
Общо за страната	6 916 548	3 349 715	3 566 833	5 043 186	2 416 899	2 626 287	1 873 362	932 816	940 546
Разград	109 810	53 467	56 343	51 160	24 360	26 800	58 650	29 107	29 543
Завет	8 938	4 409	4 529	2 608	1 281	1 327	6 330	3 128	3 202
Исперих	20 142	9 976	10 166	7 868	3 833	4 035	12 274	6 143	6 131
Кубрат	15 410	7 516	7 894	6 205	2 962	3 243	9 205	4 554	4 651
Лозница	8 263	4 120	4 143	1 982	961	1 021	6 281	3 159	3 122
Разград	45 624	21 763	23 861	29 399	13 821	15 578	16 225	7 942	8 283
Самуил	6 365	3 194	3 171	-	-	-	6 365	3 194	3 171
Цар Калоян	5 068	2 489	2 579	3 098	1 502	1 596	1 970	987	983

Източник: НСИ

Интересен факт е, че във всички раздели на възрастовите граници от 0 до 59 години преобладават мъжете, а във всички раздели на възрастовите граници от 60 до 100+ години преобладават жените.

Население към 31.12.2020 г. в област Разград по възраст, местоживеене и по пол.

Област Възраст	Общо			В градовете			В селата		
	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени
Общо за страната	6 916 548	3 349 715	3 566 833	5 043 186	2416 899	2 626 287	1 873 362	932 816	940 546
Разград	109 810	53 467	56 343	51 160	24 360	26 800	58 650	29 107	29 543
0	803	403	400	360	185	175	443	218	225
1 – 4	3 755	1 937	1 818	1 732	868	864	2 023	1 069	954
5 – 9	5 027	2 580	2 447	2 371	1 230	1 141	2 656	1 350	1 306
14	5 321	2 738	2 583	2 627	1 333	1 294	2 694	1 405	1 289
15 – 19	5 309	2 729	2 580	2 428	1 252	1 176	2 881	1 477	1 404
20 — 24	4 621	2 401	2 220	1 967	1 001	966	2 654	1 400	1 254
25 – 29	5 517	2 861	2 656	2 399	1 197	1 202	3 118	1 664	454
30 – 34	6 131	3 156	2 975	2 936	1 487	449	3 195	1 669	1 526
35 – 39	6 729	3 455	3 274	3 190	1 606	1 584	3539	1849	1 690
40 – 44	7 719	4 014	3 705	3 673	1 880	1 793	4046	2134	1 912
45 – 49	8 677	4 458	4 219	4 172	2 061	2 111	4 505	2 397	2 108
50 – 54	9 022	4 679	4 343	4 347	2 189	2 158	4 675	2 490	2 185
55 – 59	8 576	4 360	4 216	4 026	1 951	2 075	4 550	2 409	2 141
60 — 64	8 134	3 866	4 268	3 950	1 808	2 142	4 184	2 058	2 126
65 – 69	7 863	3 530	4 333	3 563	1 572	1 991	4 300	1 958	2 342
70 – 74	7 054	2 890	4 164	3 151	1 262	1 889	3 903	628	2 275
75 – 79	4 996	1 804	3 192	2 191	776	1 415	2 805	1 028	1 777
80 — 84	2 792	1 010	1 782	1 239	419	820	1 553	591	962
85 – 89	1 375	480	895	659	229	430	716	251	465
90 - 94	336	100	236	158	49	109	178	51	127
95 - 99	52	16	36	20	5	15	32	11	21
100 +	1		1	1		1			

Източник: НСИ

Броят на жените е по-голям във всички общини в област Разград.

Население към 31.12.2020 г. по градове и пол брой

Области Градове	Население към 31.12.2020 г.		
	общо	мъже	жени
Общо за страната	5 043 186	2 416 899	2 626 287
Разград	51 160	24 360	26 800
Завет	2 608	1 281	1 327
Исперих	7 868	з 833	4 035
Кубрат	6 205	2 962	з 243
Лозница	1 982	961	1 021
Разград	29 399	13 821	15 578
Цар Калоян	з 098	1 502	1 596

През 2020 г. икономически активните лица в област Разград на възраст 15 64 навършени години са 48.1 хиляди. В сравнение с 2019 г. общият коефициент на икономическа активност (15 — 64 навършени години) намалява с 0.5 процентни пункта и достига 68.0%, като при жените намалението е с 0.3 процентни пункта, а при мъжете — с 0.7 процентни пункта.

Общият брой на заетите лица е 44.6 хил, или 46.994 от населението на 15 и повече навършени години в област Разград.

Заетите лица на възраст 15 — 64 навършени години са 43 хил. Спрямо 2019 г. броят им в областта намалява с 3.6%. Общият коефициент на заетост на населението на 15 — 64 навършени години в област Разград през 2020 г. е 60.8%. Коефициентът на заетост при мъжете (15 — 64 навършени години) е 66.7% и бележи намаление спрямо 2019 г. с 1.1 процентни пункта. При жените в същата възрастова група коефициентът на заетост е 54.7% и спрямо 2019 г. намалява с 0.9 процентни пункта.

По стойност на общия коефициент на заетост (15 — 64 навършени години) за 2020 г. област Разград се нарежда на 23-то място сред областите в страната. Най-висок е този показател в област София — 78.8%, а най-нисък в област Монтана — 52.1%.

През 2020 г. от всички заети лица в област Разград 26.2% са с висше образование, 54.3% със средно образование и 19.5% с основно и по-ниско.

При висшистите коефициентът на заетост през 2020 г. е 72.7%, като спрямо 2019 г. бележи увеличение с 0.5 процентни пункта. Коефициентът на заетост на лицата със средно образование намалява в сравнение с 2019 г. с 2.1 процентен пункт и достига 57.9%, а този на лицата с основно и по-ниско образование намалява с 0.6 процентни пункта в сравнение с 2019 г. и достига 23.4%.

Безработните лица на възраст 15 — 64 навършени години в област Разград през 2020 г. са 5.1 хил., като в сравнение с 2019 г. броят им се увеличава с 0.3 хиляди. През 2020 г. коефициентът на безработица за населението на 15 — 64 навършени години в област Разград нараства с 0.8 процентни пункта в сравнение с 2019 г. и достига 10.6%, при средно за страната 5.2%.

През 2020 г. в област Разград икономически неактивните лица на възраст 15 — 64 навършени години са 22.6 хил, от които 9.1 хил са мъже и 13.5 хил. жени. Коефициентът на икономическа неактивност за същата възрастова група е 32% — съответно 25.2% за

мъжете и 39% за жените. Спрямо 2019 г. общият коефициент на икономическа неактивност нараства с 0.5 процентни пункта, като при мъжете увеличението е с 0.7 процентни пункта, а при жените — с 0.3 процентни пункта.

По приоритетни области областна администрация Разград предоставя следната информация:

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

Числеността на персонала на Областна администрация Разград е 29 броя, а именно: политически кабинет - 3 - Областен управител и заместник областни управители — 2 (двама мъже и една жена), Главен секретар — 1 (един мъж), Обща администрация — 8 (двама мъже и шест жени), специализирана администрация — 17 (пет мъже и дванадесет жени). По трудово правоотношение — 10 и по служебно правоотношение — 19 служители. Съотношението мъже — жени в администрацията е 10 (34%) към 19 (66%) от общо 29 служители.

Извън основната численост на персонала, по ПМС № 212/1993 г., са назначени 5 служители по трудово правоотношение оперативни дежурни, които осъществяват денонощно дежурство. Освен тези бройки три служители на администрацията са в майчинство. Всичките оперативни дежурни са мъже. По програми за заетост са назначени две жени и двама мъже.

Във двете ВИК асоциации в област Разград работят само жени.

Областна администрация Разград се включи активно в проекта на МОН „Студентски практики — Фаза 2", финансиран от ОП НОИР. Областната управа винаги е отворена към младите хора и им дава шанс за развитие и реализация.

Във втората фаза на проекта в администрация практическо обучение към настоящия момент провеждат или вече успешно са приключили 17 студента. Студентите са от ВТУ „Св. св. Кирил и Методий", СУ „Климент Охридски", Университет по архитектура, строителство и геодезия — София, СА „Димитър Ценов" Свищов, НСА — София, Варненски икономически университет, Русенски университет „Ангел Кънчев" и Бургаски свободен университет и др., с които Областна администрация има сключени договори за партньорство по проекта.

Пет от студентите са мъже и дванадесет са жени.

В териториалните звена на централната изпълнителна власт в област Разград е налице баланс по отношение на ръководните постове. В 19 от общо 48 институции ръководителите са жени (около 40%):

1. Териториална дирекция НАП Варна, офис Разград;
2. Агенция за държавна финансова инспекция — Изнесено работно място (ИРМ) Разград;
3. Отдел „Статистически изследвания" ,
4. Регионален представител за гр. Разград на Комисията за защита от дискриминация;
5. Регионална здравна инспекция;
6. Районна здраво-осигурителна каса;
7. Областна дирекция „Земеделие";
8. Областна служба за съвети в земеделието;

9. Териториално звено Разград към Северен централен регионален център за контрол и координация на развъдната дейност на Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството;
10. Изпълнителна агенция по сортоизпитване, апробация и семеконтрол, Отдел „Териториално звено — Северен централен регион", Териториално звено по „Апробация и семеконтрол", Разград;
11. РО НСК Разград към Регионална дирекция за национален строителен контрол Северен централен район Русе;
12. Териториално звено „ГРАО"
1 3. Регионална дирекция за социално подпомагане и дирекциите за социално подпомагане в Исперих и Кубрат;
14. Дирекциите „Бюро п труда" в Разград, Исперих и Кубрат;
15. Звено Разград към Регионална дирекция Варна на Комисията за защита на потребителите;
16. Служба по вписванията Разград към Агенция по вписванията;
17. Регионален експертно-консултантски и информационен център „Читалища" (РЕКИЦ), Разград•,
18. Регионален исторически музей;
19. Изнесено работно място на Сметна палата.

В голяма част от институциите броят на жените е по-голям от този на мъжете. Изключение правят Областна дирекция на МВР, Регионална дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението", Военно окръжие — Разград, Дирекция „Автомобилна инспекция" Русе, областен отдел „КД-ДАИ", Държавно ловно стопанство „Воден — Ири Хисар", ТП Държавно горско стопанство Разград и ТП Държавно горско стопанство „Сеслав". И в тези учреждения обаче работят и редица жени.

Изпълнителен директор на една от трите болници в областта е жена — на МБАЛ Кубрат.

При назначаването на кадри в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Разград през 2020 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.

В образователната система в област Разград преобладават жените. В предучилищното образование персоналът е съставен изцяло от жени, като има само единични случаи на мъже, които работят като помощен персонал — работници по поддръжка и парнаджии. В началното образование педагогическия персонал над 90% е съставен от жени. В средното образование близо 2/3 от педагогическия персонал е съставен от жени. Общо от около 800 души — педагогически и непедагогически персонал над 3/4 са жени.

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.

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. На ръководна позиция има една жена — заместник областен управител.

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 2020 г., е спазен принципът за равнопоставеност на жените и мъжете. Директорите на всички 48 детски градини са жени. От 56 училища 25 директора са мъже 31 са жени. От общо седем центъра за подкрепа на личностно развитие в област Разград 5 директора са жени и двама са мъже.

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 посредством Областния съвет за превенция на домашното насилие в област Разград.
Областна администрация Разград няма данни за сигнали от какъвто и да е вид насилие.
Създадена е атмосфера на колегиалност и уважение.
В Областна администрация Разград е разработена Стратегията за развитие на човешките ресурси, както и Анализ на състоянието на човешките ресурси в институцията.
Стратегията за развитие на човешките ресурси е стратегически документ за модернизация на Областна администрация Разград. 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.

Един от основните принципи в Стратегията е равнопоставеността на жените и мъжете.

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.

Развитието на човешките ресурси в Стратегията 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;
- Толерантност и недопускане на дискриминация по всякакви принципи, вкл. по пол;
- 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, да има равнопоставеност на жените и мъжете в институцията;
- 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.

Областната администрация има приета и изпълнява Концепцията за социална отговорност. Концепцията е израз на доброволен ангажимент на Областния управител

и служителите в Областна администрация Разград извън преките функции и задължения на администрацията, за реализиране на дейности в подкрепа на опазването на околната среда, устойчивото развитие, хората в неравностойно положение, равнопоставеността на жените и мъжете и личностното развитие на децата и младежите. В концепцията са включени дейности в подкрепа на политиката за осигуряване на равнопоставеност на жените и мъжете. Концепцията е част от Стратегията за развитие на Областна администрация Разград 2021- 2023 г..

Областният съвет за превенция на домашното насилие (ОСПДН) в област Разград е създаден през 2016 г. Съветът е иновативен модел за междуинституционално сътрудничество в сферата на превенцията от домашно насилие и прилагане на Закона за защита от домашно насилие (ЗЗДН). Областният съвет е консултативен орган към Областния управител на област Разград и важен инструмент за формулиране на политики по темата за домашното насилие. До момента — 5 години по-късно ОСПДН е единственият в страната подобен областен съвет. За няколко години Областният съвет укрепна организационно и има утвърден правилник за дейността си.

Съветът приема тригодишни програми и годишни планове за действие, ежегодни отчети за дейността си, включващи много полезна статистическа информация и анализи. Всяка година се провежда годишно заседания на ОСПДН, като форум, в който участват министри, заместник-министри и други представители на заинтересовани страни от високо ниво.

Областният съвет е пример как успешното партньорство между администрацията и неправителствения сектор води до осъществяване на полезни за обществото дейности. Служителите на всички представени в Съвета институции и организации имат основна роля Областният съвет да се утвърди и да функционира като жив и работещ механизъм. 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.

Основен резултат от внедряването на добрата практика е засиленото сътрудничество между институциите и повишената обществена информираност по проблема с домашното насилие. 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). Направени са сериозни инвестиции в социален капитал, увеличен е административният капацитет (обучения, учебни посещения, кръгли маси, форуми, работни срещи), улеснени са процедурите на взаимодействие и координация. Разработени бяха редица иновативни добри практики, благодарение на функционирането на ОСПДН — например Програма за превенция на домашното насилие в област Разград в учебните заведения (училища и детски градини) в област Разград, приета на заседание на ОСПДН (2017 г.). Успешно реализирани проекти в сферата на превенцията на домашното насилие. Последните три години членовете на ОСПДН са обеднени от обща цел: разкриване на Кризисен център за жертви на домашно насилие в област Разград. С финансиране от Посолството на САЩ е реализиран проект на СНЦ „ЦСП” за ремонт на сграда в община Разград за Кризисен център. В момента основна цел е разкриване на държавно делегирана социална услуга за подкрепа и закрила на пострадали от домашно насилие.

Освен това екип от ОСПДН разработи методика за отчетност и планиране, като състави ясни и лесни за попълване отчетни формуляри с показатели за последните години в табличен вид. Получените данни от всички институции позволиха да се

направи задълбочен анализ на състоянието, потребностите и тенденциите в сферата на превенцията и защитата от домашно насилие. С прилагането на методиката и през следващите години ще се събира полезна информация, която ще позволи да се правят задълбочени изводи и дългосрочни прогнози, както и да се идентифицират подходящи мерки за подобряване на съвместната работата при прилагане на ЗЗДН.

В таблицата по-долу са представени статистически данни за работата на полицията в област Разград по случаи на домашно насилие (обобщени данни за област Разград — справка от ОДМВР- Разград):

	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019г.	2020 г.
1	Брой постъпили заповеди по ЗЗДН за последващ контрол	64	71	39	39	50	48
2.	Брой жертви на домашно насилие — общо (във връзка с точка 1). От тях:	55	70	37	40	50	54
	Мъже	0	1	0	1	2	3
	Жени	54	67	35	33	39	36
	Деца (до 18г.)	1	3	2	6	9	15
3.	Брой съставени предупредителни протоколи, на основание чл. 65, ал. 2 от ЗМВР	64	78	39	73	130	117
4.	Брой проведени беседи с извършители на домашно насилие	70	90	69	73	60	85
5.	Брой оказани съдействия на жертви на домашно насилие	64	53	37	32	18	24
6.	Брой регистрирани сигнали за домашно насилие	45	49	87	70	95	91
7.	Брой отработени преписки	32	32	28	34	23	66
8.	Брой образувани бързи и досъдебни производства по чл. 296 / чл.131, ал.1, т.5а от НК.	8	12	24	9	21	24
9.	Брой постъпили молби за защита от домашно насилие по ЗЗДН (чл. 3 от Инструкция № Із-2673/10.11.2010 г.)	0	0	0	0	6	12

10.	Брой изпълнени мерки за защита по ЗЗДН (чл. 3 от Инструкция № Із-2673/10.11.2010 г)	28	34	17	25	3	12
11.	Брой създадени програми за превенция и защита от домашно насилие (чл. 3 от Инструкция № Із-2673/10.11.2010 г.)	0	0	0	0	0	1
12.	Брой извършени съвместни действия при защита от домашно насилие (чл. 3 от Инструкция № Із-2673/10.11.2010 г)	6	6	8	10	1	2
13.	Брой проведени процедуриизслушвания в Синя стая за изслушване на деца в сградата на Битов комбинат в гр. Разград	х	х	х	0	0	0
14.	Брой деца, участвали в процедурите по т. 13	х	х	х	0	0	0
15.	Брой процедури, при които е осъществена видеоконферентна връзка със заседателна зала в съд	х	х	х	0	0	0

От така изложените данни в таблицата за периода от 2015г. до 2020 г. могат да се направи следният анализ по показатели:

1. По отношение на постъпилите заповеди по ВДН за последващ контрол може да се направи извод, че с 10% се е увеличил броя на постъпилите заповеди за 2016 г. спрямо 2015 г., с 45% е намалял броят им през 2017 спрямо 2016 г., през 2017 г. 2018г. се запазва тенденцията на броя на постъпилите заповеди. През 2019 г. имаме увеличение с около 30% спрямо 2018 г. През 2020 г. спрямо 2019 г. се отчита намаление с 4% (2 броя).
2. По отношение на т.2 за шестгодишния период се запазва тенденцията жертви на домашно насилие да бъдат жени, като в последните две години броят на децата жертви на домашно насилие се е увеличил 1,5 пъти.
3. По отношение на т.3 с 2294 се е увеличил броя на съставените предупредителни протоколи за 2016 г. спрямо 2015 г., с 50% е намалял броят им през 2017 г. спрямо 2016 г. и с 87% се е увеличил през 2018 г. спрямо 2017 г. През 2019 г. се увеличил с 57 бр. спрямо 2018 г. През 2020 г. имаме намаление с 10% (13 бр. спрямо 2019 г.)
4. По отношение на т.4 с 29% се е увеличил броя на проведените беседи с извършители на домашно насилие за 2016 г. спрямо 2015 г. , с 2394 е намалял броят им през 2017 г. спрямо 2016 г. и с 6% се е увеличил през 2018 г. спряло

2017 г. Лек спад имаме през 2019 г., намаление с 13 бр. За 2020 г. броят на беседите се е увеличил с 41% (25 бр. спрямо 2019 г.)

5. По отношение на т. 5 със 17% е намалял броят на оказаните съдействия на жертви на домашно насилие за 2016 г. спрямо 2015 г., с 30% е намалял броят им през 2017 г. спрямо 2016 г. и с 1 394 е намалял броят им през 2018 г. спрямо 2017 г. През 2019 г. имаме намаление с около 50% спрямо 2018 г. През 2020 г. имаме увеличение с 33,33% (6 бр. спрямо 2019 г.).
6. По отношение на регистрираните сигнали за домашно насилие с 894 са се увеличили през 2016 г. спрямо 2015 г., със 78% се е увеличил техния брой през 2017 г. спрямо 2016 г. През 2018 г. имаме спад с 19% спрямо 2017 г. За 2020 г., постъпилите сигнали са намалели незначително с 4% (4 бр. спрямо 2019 г.).
7. По отношение на т. 7 имаме увеличение с 21% на регистрираните преписки през 2018 г. спрямо 2017 г. През 2019 г. имаме лек спад по отношение на регистрираните преписки. През 2020 г. имаме почти двукратно увеличение на регистрираните преписки /с 43 бр. повече спрямо 2019 г./
8. По отношение на броят на образуваните наказателни производства през 2017 г. имаме 100% увеличение спрямо 2016 г., с 62% е намалял техния брой през 2018 г. спрямо 2017 г. През периода 2019 г.-2020 г. имаме значително увеличение на образуваните наказателни производства, като за 2020 г. са образувани с 14% повече досъдебни производства спрямо 2019 г.

РУО-Разград като териториална администрация за управление и контрол на системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Разград, работи и си взаимодейства изключително ефективно с изпълнителния директор на Центърът за съзидателно правосъдие (ЦСП) в град Разград. Като пример е участието и координиращата роля 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 2020 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 противопоставяне още в най-ранна ученическа възраст, употреба на наркотици и алкохол.

Регионална здравна инспекция Разград предоставя информация, че ежемесечно са изготвят справки за Министерство на здравеопазването, за наличието на деца, жертви на насилие или в риск от насилие.

Във връзка с повишаване на възможността за предотвратяване на насилие и гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите, писмено се уведомяват общопрактикуващите лекари на децата, 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.

При постъпване на сигнал от общопрактикуващи лекари, писмено се уведомява Дирекция „Социално подпомагане", за настъпила бременност при непълнолетни момичета.

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 РУО-Разград през 2020 г. е актуализирало 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 администрация Разград предоставя също информация и данни от компетентността на ОД „Земеделие" – Разград и Териториалното поделение на НОИ – 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.

В периода от 01.09.2020 г. до 31.12.2020 г., от 01.09.2020 г. до 20.09.2020 г. и електронно беше проведено преброяване на земеделските стопанства в Република България. Посоченото преброяване представлява най-голямото и изчерпателно статистическо изследване в областта на земеделието, което се провежда на всеки 10 (десет) години по препоръка на Организацията по прехрана и земеделие на ООН (FAO). В това преброяване пряко ангажирани са Министерството на земеделието, храните и горите и неговите структури, в това число и Областна дирекция „Земеделие' Разград. С провеждането му в страната ще се получи обобщена и изчерпателна информация за броя, типа и размера на земеделските стопанства, за юридическия статут, за използването на земеделската земя, за отглежданите селскостопански животни, за работната сила и други доходоносни дейности на стопанството.

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 на НОИ 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-годипша 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 допълнителният 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. 1646, 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 поделено 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 се

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.

Стойностите отчитащи парични обезщетения за безработица и временна неработоспособност поради общо заболяване за 2020 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.

Броят на мъжете с по-голям коефициент е по-голям от този на жените в съответната статистическа група.

Структурата на работодателите, наетите лица и изплатената сума по ПМС№ 55 от 2020 г. в област Разград е следната (данните са с натрупване към 30.06.2020 г.):

- Брой работодатели: 0,9%;
- Брой наети лица: 0,8%;
- Изплатена сума: 0,7%.

Броят на пенсионерите в област Разград с данни за допълнително придобит осигурителен стаж през 2020 г. е 4 375.

Служебното преизчисляване от 1 април 2020 г. обхвана лицата, получаващи пенсии за осигурителен стаж и възраст, пенсии за инвалидност поради общо заболяване и пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест. Броят на изплатените преизчислени пенсии към края на месец август 2020, разпределени по видове в Териториалното поделение на НОИ — Разград, е следният:

- Пенсии за осигурителен стаж и възраст: 2 268;
- Пенсии за инвалидност поради общо заболяване: 1 814;
- Пенсии за трудова злополука и професионална болест: 22;
- Общо брой пенсии: 4 104.

В заключение областна администрация Разград отбелязва, че през 2020 г. при изпълнение на функциите си 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 2021 г. Областна администрация Разград ще осъществява дейност като модерна и прозрачна администрация, която посреща високите очаквания на гражданите и бизнеса за качествени достъпни обществени услуги, осигурени от компетентни служители мотивирани за високи постижения.

ОБЛАСТ РУСЕ

Област Русе предоставя обобщена информация по приоритетни области от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2016-2020 г.:

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

От данните, предоставени от Териториално статистическо бюро – Север за 2020 г. е видно, че се запазват тенденциите от 2019 г. Броят на наетите лица, разпределени по пол, е почти с еднакви стойности с малък превес на мъжете. Голяма е разликата по отношение на самонаетите лица, като повече от два пъти са мъжете в сравнение с жените. В сравнение с 2019 г. диспропорциите по отношение на самонаетите лица се засилват.

Запазват се тенденциите и в заетостта по икономически сектори и класове професии. 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. Прави впечатление намалението в сравнение с 2019 г. на броя на мъжете, заемащи ръководни длъжности, като тенденцията отново е повечето ръководители да са жени. Жените са повече при помощния административен персонал и персонал, зает с услуги за населението, а мъжете са почти три пъти повече от жените при квалифицираните работници, машинни оператори и монтажници. Съществена е разликата и при длъжности, неизискващи специална квалификация – повечето заети са мъже.

От данните за регистрираните безработни става ясно, че мъжете по-често остават без работа в сравнение с жените, но процентите при мъжете намаляват в сравнение с 2019 г.

Жените по-често от мъжете завършват висше образование, респективно – повечето от лицата със средно и по-ниско образование са мъже. Забелязва се тенденция за увеличаване процента на мъжете с основно образование.

За подпомагане изпълнението на този приоритет е предвидено реализирането на следните мерки:

- Мярка №1: Проект „Родители в заетост”:

Проектът е насочен към осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния с личния живот на родители на деца до 12-годишна възраст. През 2020 г. са включени в заетост нови 82 лица, а работилите като детегледачи са 135. Към 31.12.2020 г. работещите детегледачи са 98. От началото на схемата в област Русе е осигурена заетост на 183 детегледача, от които 12 мъже.

- Мярка №8: Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица – самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 5-годишна възраст (чл. 53а от Закона за насърчаване на заетостта). По мярката се предоставят средства на работодатели, които осигуряват заетост на безработни лица – самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) на деца до 5-годишна възраст. През 2020 г. по мярката са разкрити 7 работни места, на които са наети лица от целевата група. Средномесечно са работили 5 лица: самотен родител – 1 и майки (осиновителки) на деца до 5 г. – 4.

- Мярка №9: Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица – включително младежи от специализирани институции или ползващи социални услуги в общността от резидентен тип, в населено място, отстоящо за повече от 50 км. от населеното място по настоящ адрес (чл. 42, ал. 3 от Закона за насърчаване на

заетостта). По насърчителната мярка се изплащат месечно суми за разходи за такси за детски ясли, детски градини, наем на жилище, такси за ползване на интернет, но за не повече от 12 месеца. През 2020 г. няма безработни лица, започнали работа в област Русе, които са сключили договор за ползване на преференция до 200 лв. ежемесечно за направени разходи за наем на жилище.

По общини областната администрация предоставя следната информация:

Професионалната структура на безработните лица в община Борово се характеризира с висок устойчив дял на регистрираните безработни без квалификация – 287, което е 74,5% от общия брой безработни към месец декември 2020 г. Регистрираните безработни с работническа професия са 84 или 21,9%, а специалистите са 14 – 3,6%. По различни програми, мерки и проекти по Закона за насърчаване на заетостта са наети 40 лица, от които 20 са жени.

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 2020 г. в Община Ветово има назначени 51 жени и 20 мъже. Осигурен е равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна среда. По програми и проекти са назначени 132 жени и 55 мъже. Хората с увреждания, назначени в Община Ветово са както следва: 34 жени и 19 мъже.

Община Две могили предоставя информация към 28 февруари 2021 г., като по данни на Агенцията по заетостта регистрираните безработни са с почти еднакъв брой по отношение на техния пол – 4600 мъже и 4718 жени. Делът на мъжете в трудоспособна възраст (55,81%) е по-висок, в сравнение с този на жените (44,18%).

По различни програми, изпълнявани от Община Две могили, са наети лица както следва:

- По проект „Интегриране на уязвими групи в Община Две могили“ на длъжност „общ работник“ са назначени 10 лица, от които 6 мъже и 4 жени;
- В изпълнение на социалната услуга „Асистентска подкрепа“ като асистенти са назначени 23 лица, от които 20 жени и 3 мъже;

Механизъм лична помощ се изпълнява от лятото на 2019 г., като са сключени 43 трудови договора с лични асистенти, от които 36 с жени (83,72%) и 7 с мъже (16.28%).

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

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. Заложени и са гарантирани равни права в заплащането на труда на жените и мъжете.

Община Ветово заявява, че полага усилия за повишаване информираността за равнището на заплащане на мъжете и жените по икономически дейности и квалификационни групи професии. Заплащането на служителите се определя от тяхната квалификация, заемана длъжност и др. Прилагат се еднакви критерии за оценка на персонала.

В утвърдената от Общински съвет – Две могили структура на Община Две могили и действащото към нея разписание на длъжностите и поименно щатно разписание, няма диференциация на заплащането по признак пол. Заложени и са гарантирани равни права в заплащането на труда на жените и мъжете.

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

По отношение на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решение в Община Борово се наблюдава тенденция към делегиране на повече правомощия при вземането на решения на жените. При подбора на служители, тяхното кариерно развитие и при управлението на Община Борово са гарантирани равните възможности на жените и мъжете чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете. За 2020 г. делът на назначените в Общинска администрация – Борово жени е 68%. Делът на жените, заемащи ръководни постове е 71,42%, а делът на жените кметове, заместник-кметове и кметски наместници на населени места е 42,85%. Съгласно структурата на Община Борово един от двамата заместник-кметове е жена, секретарят на Общината е жена, както и тримата директори на трите дирекции. Общински съвет – Борово е структуриран от 13 общински съветници, в т.ч. 11 мъже и 2 жени, председателят е жена.

При подбора на служители, тяхното кариерно развитие и при управлението на Община Две могили са гарантирани равните възможности на жените и мъжете чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете. Към 31.03.2021 г. назначените служители в Общинска администрация – Две могили и администрацията в кметствата са 63, от които 42 жени (66,67%) и 21 мъже (33,33%). В административния център в гр. Две могили са назначени 39 лица, от които 28 жени (71,79%) и 11 мъже (28,21%). Лицата, назначени в други дейности са 52, от които 7 жени и 45 мъже. Делът на жените, заемащи ръководни постове е 70%, а делът на жените кметове, заместник-кметове и кметски наместници е 35,71% (5 жени.). Съгласно структурата на Общинска администрация – Две могили един от двамата заместник-кметове е жена, секретарят е жена, формирани са 3 дирекции, които се ръководят от жени. Общински съвет – Две могили е структуриран от 13 общински съветници, в т.ч. 9 мъже (69,23%) и 4 жени (30,77%). Председателят на Общински съвет – Две могили е жена. Общинско предприятие „Обществено хранене“ е с персонал от 18 лица, като делът на жените е 72,22% (13 броя), а на мъжете – 27,78% (5 броя).

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

В Община Борово и Община Две могили във функциониращите социални услуги в общността се предоставят консултативни услуги за превенция на насилието и подкрепа на жертви на насилие. Работата на Община Борово и Община Две могили 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 се реагира при сигнал за насилие и се предприемат 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. Като добра практика може да се посочи функциониращия към сдружение „Център Динамика“ Консултативен център, където през 2020 г. са проведени 237 консултации (психологически, социални, юридически) на жертви на домашно насилие.

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.

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

Образуваните преписки по защитения признак пол в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) през годините са 310, като над 75% са по оплаквания от жени. За последната 2020 г. те са 25.

В производството пред Комисията са перманентни жалбите на бъдещи майки или на жени, върнали се от майчинство, от неблагоприятното отношение на работодателите към тях. Отношението на работодателите например към бременните служителки не е еднозначно, но в повечето случаи не е коректно. Налице са предварителни ултиматуми от работодатели срещу постъпващи на работа млади жени, че забременяването не е желателно. Негативно се променят условията на труд за призналите своята бременност, липсва например обедна почивка, налице са тормоз, дискомфорт, незачитане като пълноценни служители, дори има обвинения, че забременяването е предателство към ръководството.

Върналите се на работа млади майки често са обект на неравнопоставеност в индексации на заплати, във възможностите за повишаване на квалификацията, в опита да бъдат игнорирани, да им се създаде такава работна среда, която да бъде тормоз за тях и да ги принуди да напуснат. Има оплаквания и от жени, подложили се на ин-витро процедури, които са възпрепятствани при осъществяването им.

Често срещани оплаквания в КЗД за дискриминация по признак пол са за неравно заплащане между мъже и жени. В едно от първите решения за дискриминация по този признак, Комисията установи, че работодател систематично е прилагал неравно третиране спрямо жалбоподателката по преписката и е нарушил принципа за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. В други случаи тенденциозно се спира кариерното развитие на жалбоподателка военнослужещ, само защото е жена. В трети случаи жени са принудени да обучават новопостъпили мъже, които после заемат тяхното място. В четвърти случай в колектив преобладаващ с мъже се установява пренебрежително отношение към жената колега, като нещата прераства дори в тормоз включително и от страна на началника мъж. Има случай, в който жена преди майчинство обучава своя бъдещ заместник, като се оказва, че през периода на обучение той е получавал 200 лв. повече от нея.

Преписките от Русе и региона по признак пол, образувани в КЗД през последните години, са шест. Тези по оплаквания от жени са три.

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.

Във всички творчески и културни дейности, организирани от Община Две могили 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, чествания, изложби, по-силно е изразено присъствието на жените и момичетата.

ОБЛАСТ СИЛИСТРА

За целите на Доклада за равнопоставеността за 2020 г. **Областна администрация Силистра** е предоставила статистически данни и информация от Дирекция „Бюро по труда“ гр. Силистра, ТСБ — Север, отдел „Статистически изследвания — Силистра“, Регионална дирекция „Социално подпомагане” Силистра и ЦУ на НОИ.

Общият брой регистрирани безработни лица през 2020 г. в ДБТ - Силистра са 2582 лица, от които 1398 жени. Дяловото съотношение през 2020 г. между жени и мъже е 54,1% безработни жени и 45,9% безработни мъже.

Общият брой лица, наети по национални програми през 2020 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 110 безработни лица, от които 62 са жени, дяловото съотношение е 56,4% жени и 43,6% мъже;
- по ОП 2014-2020 през 2020 г. са наети 475 безработни лица, от които 299 са жени, дяловото съотношение е 62,9% жени и 37,1 % мъже;
- през 2020 г. обучения за повишаване на професионалната квалификация са преминали 97 жени, което е 56,4% от общия брой (172) безработни лица, завършили

обучение;

- чрез реализираните мерки за заетост по реда на Закона за насърчаване на заетостта през 2020 г. работа са започнали 22 лица, от конто 72,7% (16) са безработни жени.

Наетите през 2020 г. безработни лица по трудово и служебно правоотношение в област Силистра са 5809, от които жени са 3 155 или 54,3%. Коефициентът на безработица през 2020 г. е 9,8%, като безработните жени са 5,3%.

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”.

Средна брутна годишна работна зашита на наетите по трудово и служебно правоотношение през 2019 г. в област Силистра:

	Общо	Мъже	Жени
Област Силистра	10572	10900	10251

Линията на бедност в лева е както следва[1]:

Година на провеждане на изследването	**2019**	**2019**
Референтна година на дохода	**2018**	**2018**
	Едно лице	Двама възрастни с две деца под 14 години
Област Силистра	**4992**	**10482**

Относителен дял на бедните спрямо линията на бедност в областа, по пол[2]:

Година на провеждане на изследването	2019		
Референтна година на дохода	2018		
	общо	мъже	женя
Област Силистра	24.9	28.8	21.1

Комбиниран индикатор* - Население в риск от бедност или социално изключване по пол[3]:

[1] Данните са от наблюдението Статистика на доходите и условия на живот

[2] Данните са от наблюдението Статистика на доходите и условия на живот

[3] Данните са от наблюдението Статистика на доходите и условия на живот

Година на провеждане на изследването	2019					
Референтна година на дохода	2018					
	общо		мъже		жени	
Област	Брой лица в хиляди	% от населението	Брой лица в хиляди	% от населението	Брой лица в хиляди	% от населението
Силистра	32.7	29.9	17.7	32.9	15.1	27.0

* Индикаторът включва три показателя: риск от бедност; нисък интензитет на икономическа активност; материални лишения.

КРАТКОСРОЧНИ ПЛАЩАНИЯ -	Общо	Мъже	Жени
Брой парични обезщетения за бременност и раждане, в това число	885	124	761
Брой парични обезщетения за отглеждане на дете до 2годишна възраст, в т.ч	769	2	767
Брой обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст — по чл.53в и. чл.53г от КСО	1	0	1
Брой обезщетения за гледане на болен член от семейството	1105	130	975
Регистрирани безработни лица с право на обезщетение за без аботица - с едномесечно	1457	714	743
СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД - лв.	Общо	Мъже	Жени
ТП на НОИ гр. Силистра	825,33	812,33	838,33

Показатели в области на краткосрочните обезщетения за 2020 г. за област Силистра:

Вид на пенсиите	**Общо**	**Мъже**	**Жени**
Пенсии - общо (И+П+Ш+У)	**301,33**	**344,30**	**270,67**
I. Фонд „Пенсии“	**301,13**	**341,73**	**274,24**
1. Инвалидност поради общо заболяване	253,71	273,13	241,08
2. Пенсии за осигурителен стаж и възраст	336,08	390,89	299,05
3. Пенсии за осигурителен стаж и възраст ЗПЗСК	247,82	117,36	280,43
4. Инвалидност — общо заболяване — ЗПЗСК	270,85	246,45	275,73
5. Инвалидност — общо заболяване СВОК на ТГП	252,84	258,55	251,25
6. Пенсии за осигурителен стаж и възраст — СВОК на ТПК	251,21	310,63	245,89
II. Фонд ;,Пенсии за лицата по чл. 69“	**726,15**	**733,29**	**531,04**

1. Инвалидност поради общо заболяване	398,44	398,44	398,44
2. Пенсии за осигурителен стаж и възраст	726,68	733,85	531,04
Ш. Фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност”	**154,82**	**155,64**	**153,67**
1. Пенсии за военна инвалидност	183,34	182,20	207,29
2. Социални пенсии за инвалидност	156,65	156,77	156,49
3. Персонални пенсии	125,25	124,83	125,67
4. Социални пенсии за старост	139,23	138,92	139,55
IV. Фонд „трудова злополука и професионална болест“	**270,78**	**275,25**	**263,10**
1. Инвалидност поради трудова злополука и проф. болест	271,22	276,41	262,36
2. Инвалидност—труд. злополука•и проф. болест—ЗПЗСК	254,28	234,72	293,40

Показатели в областта на пенсиите за 2020 г. за област Силистра — средни основни месечни размери на пенсиите по видове и пол:

Случаи на жертви на насилие и трафик:

	Жени	Деца	Мъже
Брой жертви на домашно насилие, насочени към социални услуги	9	14	0
Брой идентифицирани жертви на домашно насилие	10	15	0
Брой случаи на жертви на трафик, ползващи социални услуги	0	0	0

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.

На територията на област Силистра функционира и 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 осигури възможност за по-успешна социализация на жертвите на насилие. В изпълнение на проекта е изградена преходна къща „Резилианс", представляваща жилище за 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 предоставя следната информация съгласно приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.:

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 2020 г. наброява 80.3 хиляди души, от които 44.1 хиляди са мъжете и 36.2 хиляди са жените. Коефициентът на икономическа активност при мъжете е 61.7%, а при жените 46.7%.

Лицата извън работната сила (текущо икономически неактивно население)[4] в областта през същата година са 68.8 хиляди, от които 27.4 хиляди са мъжете и 41.3 хиляди са жените. Спрямо 2019 г. броят на мъжете извън работната сила се е увеличил с 900, а на жените е намалял с 2300.

Заетите лица през 2020 г. са 74.7 хиляди, като 41 хиляди са мъжете и 33.7 хиляди са жени. Коефициентът на заетост при мъжете е 57.3%, а за жените е 43.5%. Спрямо 2019 г. заетите мъже са с 1800 по-малко, а заетите жени са с 900 повече.

По данни на Дирекция „Регионална служба по заетостта" Бургас през 2020 г. безработните жени в област Сливен регистрирани в дирекции „Бюро по труда" съставляват 54,25% от всички безработни от областта или 4 666 жени средногодишен брой. Спрямо предходната година безработните жени в областта са с 554 повече, а делът им е с 0.43 пункта по-нисък.

[4] 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.

Процентът на тази група безработни през 2020 г. е най-висок в Община Нова Загора – 58.01% /539 жени/ и Община Котел – 54.5% /1199 безработни жени/. В община Сливен безработните жени са 53.58% /2370 жени/, а в Твърдица 53,23% от безработните са жени или 558 жени.

Областна администрация Сливен ежегодно работи по национални и регионални програми за заетост като назначава безработни лица на различни длъжности в администрацията. Стимулирайки участието на жените на пазара на труда, голяма част от работилите 54 души през 2020 г. 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.

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 2019 г. /референтната година на дохода е 2018 г./, показателите за област Сливен, за които има информация по пол са както следва:

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
30.1	28.5	31.6	51.3	47.9	54.5	31.4	29.1	33.6	34.0	31.2	36.7

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
81.1	43.5	35.9	39.6	45.2	47.1

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

На територията на община Сливен предстои да бъде изграден Кризисен център с капацитет 20 места. Изграждането му е в рамките на одобрен проект на Община Сливен „Изграждане на общинска инфраструктура за предоставяне на социални услуги“.

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.

Фондация „Асоциация Анимус“ е предоставила следните данни за област Сливен (за 2020 г.), събрани в рамките на проект ACF/ 41 „Активни срещу насилието над жени”:

- Брой подадени до ОД на МВР – Сливен сигнали за домашно насилие за периода 01 – 12.2020 г. – **77 бр.**
- Брой, отправени предупреждения по чл. 65 от ЗМВР /ОД на МВР – Сливен/ за периода 01 – 12.2020 г. – **30 бр.**
- Брой ограничителни заповеди, издадени от РС /данни по РУ на МВР за област Сливен/ - **40 бр.**

- Брой разпореждания по чл. 64 от ЗМВР за изпълнение на заповед за постоянна защита – **10 бр**.
- Производство по Закона за защита от домашно насилие за периода 1 януари 2020 – 31 декември 2020, Районен съд Сливен, Котел и Нова Загора

Районен съд	1. Брой образувани производства по ЗЗДН:	2. Брой прекратени	• Поради оттегляне на молбата от молителя	• Поради и спогодба между страните	• Поради неотстранени нередности по молбата	• Изпратено по подсъдност на друг съд	• По други причини /моля опишете/
Сливен	32	16	7	2	3	1	3
Котел	9		3				2 *
Нова Загора	12		2		4		

* По други причини (РС Котел)
• 1 бр. – поради направен отвод на съдията, на основание чл.22, ал. 1, т.6 от ГПК
• 1 бр. – поради недопустимост на иска, молбата е просрочена

- Брой издадени Заповеди за незабавна защита по ЗЗДН

РС Сливен – 16 бр.; РС Котел – 8 бр.; РС Нова Загора – 4 бр.

- Брой издадени Заповеди за защита: РС Сливен – 14 бр.

- Наложени мерки

	РС Сливен	РС Котел	РС Нова Загора
По чл. 5, ал. 1, т. 1	18	1	1
По чл. 5, ал. 1, т. 2	14	1	-
По чл. 5, ал. 1, т. 3	20	1	2
По чл. 5, ал. 1, т. 4	-	-	-
По чл. 5, ал. 1, т. 5	-	-	-
По чл. 5, ал. 1, т. 6	-	-	-
По чл. 5, ал. 2	-	-	-

ОБЛАСТ СМОЛЯН

В **област Смолян** се провежда политика за равнопоставеност на жените и мъжете, която е съобразена с регионалната специфика, и правовите гаранции за равнопоставеност и равно третиране на жените и мъжете, съдържащи се в действащото българско и европейско законодателства. Областна администрация Смолян е предоставила получена информация и статистически данни от общински администрации и някои институции, обобщена по приоритетни области на Националната стратегия за

равнопоставеност на жените и мъжете за 2016-2020 г.:

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

ОД на МВР Смолян декларира, че прилага в пълен обем основната цел на Стратегията за човешки, икономически и социални права на жените и мъжете, равно третиране и равно участие на жените и мъжете в борбата срещу престъпността, насилието, бедността и накърняване на човешките права. Към настоящият момент жените работещи в ОД на МВР Смолян са 105 на брой, което е около 23 % от общия зает щат на дирекцията, разпределени както следва - на ръководна длъжности 4, на изпълнителски и експертни длъжности 24, на младши изпълнителски длъжности 5 и 72 са лицата са работещи по трудово правоотношение. Представители на двата пола има във всички направления на дейност - криминална полиция, икономическа полиция, охранителна полиция, полицейско разследване, администрация, като не се прави разграничение в заплащането на труда.

Агенцията по заетостта чрез нейните териториални поделения. /Дирекция "Регионална служба по заетостта" /ДРСЗ/ и Дирекциите „Бюра по труда" /ДБТ//, като Изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта, в своята дейност позволява. пълноценно използване на възможностите и способностите на отделната личност, защитава правото й на достойно съществуване и пълноценното й участие в обществото.

В своята работа Дирекция „РСЗ" и ДБТ осигуряват равнопоставеност при достъпа до услугите, които предоставят, като недопускат пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Водена от стремежа си да отговори на повишените изисквания за модернизация на държавната администрация и от желанието да предоставя на своите клиенти качествени услуги по отзивчив, прозрачен и ефективен начин, Агенция по заетостта разработи и прилага „Харта на клиента", в която сме предвидили информация за това „Кои сме ние", „Какво гарантираме и какви стандарти спазваме" и „Начините за търсене на обратна връзка с нашите клиенти". На разположение на клиентите са и онлайн анкети, публикувани на сайта на Агенцията по заетостта за обратна връзка и измерване на удовлетвореността на потребителите. В системата се прилага Етичен кодекс и стандарти на поведение при обслужване на клиентите.

При подаване на „Заявка-спецификация за свободно работно място/СРМ/" се обръща специално внимание на Работодателите на текста, в утвърдения от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта формуляр, относно спазването на чл. 7 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./ и чл. 2 и чл. 23 от Закона за насърчаване на заетостта /ЗНЗ/, а именно: „При осъществяване на правата и задълженията по този закон 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” и „...Работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние, като 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”. Съгласно „Технология за работа на ДБТ” трудов посредник от Бюрото по труда, получил заявка с условия и изисквания по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние, задължително информира Работодателя за спазване на чл. 2 и чл.23 от ЗНЗ и могат да откажат да я приемат или да поискат от него да посочи причините за това, съгласно цитираните в Закона изключения.
В края на преходната година регистрираните безработни лица към 31.12.2020 г. за област Смолян са 5 641, от тях 3 063 са жени /54%/.

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Регистрирани безработни жени /средномесечен брой/	5031	3 780	3 361	2 867	3 529
Относителен дял на рег.без раб.жени през годината	59 %	58,1 %	58,1 %	58 %	57 %
Устроени на работа жени чрез ДБТ общо	4 771	4 056	3 868	3 366	4 159
Устроени на работа жени чрез ДБТ, на първичния пазар	4 002	3 394	3 301	2 686	3 176
Устроени на работа жени чрез ДБТ, на първичния пазар	2 990	2 782	2 630	2 287	2 341
Устроени на работа жени чрез ДБТ по програми и мерки на ЗНЗ	1 012	612	671	399	835

По данни на РУО Смолян, в сферата на средното образование все още се наблюдават неравенства между жените и мъжете. На територията на област Смолян в образователните институции работят 2582 души. Съотношението по пол е както следва:

В категория педагогически специалисти са обхванати 1439 жени и 239 мъже, а при непедагогическия персонал — 769 жени и 135 мъже. Т.е. 85.5% са жените и 14.5% са мъжете, или съотношението е 1 към 6 в полза на жените. Това съотношение не е по различно от съотношението жени и мъжете в сферата на образованието в национален мащаб. Профилът на българският учител е: с висше образование ”бакалавър” или ”магистър” (93 на сто от учителския персонал), от женски пол (84 на сто от всички учители у нас) и над 50-годишна възраст (48 на сто от българските учители).

В Общинска администрация Доспат работят 49 служители по служебно и трудово правоотношение, от които 26 жени и 23 мъже. За Община Доспат 53,06% от общинските служители са жени и 46,9% мъже. Извън структурата на общинската администрация - 12 жени и 12 мъже. Броят на общинските съветници е 13, като от тях 12 са мъже и 1 жена. За Община Доспат 92,3% от общинските съветници са мъже и 7,6% жени. В Общинско предприятие „Озеленяване, благоустройство и чистота“ на трудово правоотношение са 35 служители, от които 12 жени и 23 мъже. За общинското предприятие 34,2% от служителите са жени и 65,7 % са мъже.

В Общинска администрация — Чепеларе съотношението на работещите в администрацията мъже и жени към 31.12.2020 г. е както следва: Общо заети: 35,6% мъже и 64,4% жени, в т.ч. на ръководни длъжности — 28,6 % мъже и 71,4% жени. За кметове на община и кметства съотношението е - 58,3% мъже и 41,7 % жени. В Общински съвет 46,2% мъже и 53,8% жени.

По наблюдение на Общинска администрация Девин, по национални програми за заетост назначените са предимно жени.

2. Намаляването на разликите по пол в заплащането на доходите

Ръководството на ОД на МВР Смолян се стреми към равнопоставеност на мъжете и жените в критериите за прием на работа, кариерно развитие, за недопускане на дискриминация на работното място. Насърчава се професионалното израстване и повишаването на професионалната подготовка както на мъжете, така и на жените, с цел пълноценно изпълнение на служебните им задължения. При оценяването на служителите по реда на наредбата за формиране на допълни възнаграждения за постигнати резултати в служебната дейност на служителите в МВР и при определяне на допълнителното месечно възнаграждение за специфични дейности, ръководителите от всички нива се ръководят от професионалното изпълнение на служебните задължения и конкретните резултати, без да се прави разлика между двата пола.

По информация на РУО Смолян, заплащането в сферата на образованието е в съответствие с действащата нормативна уредба, колективните трудови договори в училищното и предучилищното образование и Вътрешните правила за работната заплата в образователната институция. Факторът „пол“ при определяне на основната заплата или допълнителни плащания не съществува. От 1 януари 2021 г. стартовата основна заплата за учител стана 1260 лв. Минималните възнаграждения на старши учителите достигнаха 1300 лв., а на главните — 1350 лв. Директорите на детски градини и училища получават не по-малко от 1535 лв., а заместник — директорите — 1420 лв.

В Общинска администрация Доспат, средната брутна работна заплата е била 914 лв. за мъжете и 756 лв. за жените. В Общинско предприятие „Озеленяване, благоустройство и чистота", средната брутна работна заплата е била 685,89 лв. за мъжете и 678,13 -лв. за жените.

В Общинска администрация Девин декларират, че няма разлика между жени и мъже за една и съща длъжност.

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

Във всички нормативно разпоредени колективни органи (комисии, комитети, звена и др. в ОД на МВР се включват и служители-жени съобразно професионалните компетенции в съответното направление на дейност.

В Общинска администрация Доспат ръководните длъжности са 6, от които 3 се заемат от мъже и 3 от жени. Въпреки, че с наблюдава известно подобрение през последните няколко години, жените продължават да са по-слабо представени в процесите на вземане на политически решения на местно равнище.

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

От страна на ОД на МВР в плановете за учебната година са заложени часове за

разглеждане на теми за дом. насилие и подкрепа на жертви на такова, като през 2020 година двама служители са преминали специализирано обучение в Академията на МВР. За изминалата година служители от охранителна полиция са работили по заповеди за защита от домашно насилие, вкл. за постоянна защита и за незабавна защита. По територии на обслужване на РУ се разпределят, както следва:

- РУ Смолян - 12 заповеди за постоянна и 3 за незабавна закрила/;
- РУ Девин – 1 за незабавна закрила;
- РУ Мадан - 2 заповеди / 1 за постоянна и 1 за незабавна закрила/;
- - РУ Чепеларе - 2 заповеди /1 за постоянна и 1 за незабавна закрила/:
- РУ Златоград - 2 за незабавна защита.

През 2020 година има пострадали общо 24 лица от домашно насилие, от тях - жени - 18; мъже - 2; деца /всички момичета на възраст до 14 .г /- 4.

Служителите от Териториална полиция през 2020 година са отработили 20 броя преписки за домашно насилие.

Нарядите по охрана на обществения ред са реагирали на общо 67 сигнала за домашно насилие.

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

Ръководството на ОД на МВР Смолян се стреми към равнопоставеност на жените и мъжете в критериите за прием на работа, кариерно развитие, за недопускане на дискриминация на работното място. През 2020 г. от общо назначени 48 служители, 14 са жени, което е 29%.

Ръководството на Община Доспат се стреми към равнопоставеност на жените и мъжете в критериите за прием на работа, кариерно развитие, за недопускане на дискриминация, към равнопоставеност между мъже и жени в критериите за конкурси, прием на работа и недопускане на дискриминация на работното място.

Община Смолян споделя за участие в обучителни семинари и срещи по проблемите свързани с равнопоставеност на жените и мъжете. Със свой представител общината е взела участие в:

- Кампания „Новите будител(к)и: „Предай нататък”, реализирана от Клуб на жените „Родопчанка” — Смолян в партньорство с Българския фонд за жените и с подкрепата на Cavitates — инициатива за филантропия, демокрация и солидарност в Европа. Целта на проведените обучения е свързана с популяризирането и защита на гражданските и социални права на жените и младото поколение.

- Младежкият театър „Ирис“ към Народно читалище „Орфееви гори — 1870” кв.Райково - през месец ноември 2020 г. са представени „Вечните хитове на България”, които жените слушат до болка, кръв и посиняване. Албумът „Вечните хитове на България” е кампания от монолози на насилници към жени жертви. Всеки от тях носи заглавие, което съвпада с това на роден поп хит от близкото и далечно минало и което много от нас свързват с любовни трепети. Текстовете описват случаи на различни видове насилие.

- Представена е изложба „Жените в градските и селските райони — поглед върху тяхната роля в обществото”. Това е документална фотоизложба на Българските жени в 5 региона в България: Пловдив, Пазарджик, Смолян, Кърджали и Хасково. Изложбата се организира по едноименния проект на Фондация „Джендър алтернативи” гр.Пловдив в партньорство с Народно читалище „Орфееви гори — 1870”. Целта е да се създаде

алтернативна история за тези, които традиционно са лишени от такива - жени от селски райони, бедни жени, жени от малцинствата, възрастни жени с увреждания, като се даде гласност на техния индивидуален опит и преживявания по обществено значими теми като „образовани", „работа", „култура" и „семейство". Проектът обхваща пет читалища от пет региона. За регион на Смолян се представлява от Народно читалище „Орфееви гори — 1870".

ОБЛАСТ СОФИЯ

Софийска област предоставя следната информация получена от общините по приоритетните области от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.,. както следва:

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

Община Копривщица предоставя следната информация за съотношението мъже / жени в общината и общинската администрация, както следва:

Население	Жени	Мъже	Общо
КОПРИВЩИЦА	1047	1079	2126
Общинска администрация	15	6	21
ОП - Копривщица	14	20	34
Музеи	22	2	24
Детска градина	8	1	9
ДСП	5		5
,Жив музей'	4		5

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 със 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 2020 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 - 52% и мъже – 50%.

Община Мирково заявява своята активна позиция и воля за преодоляване на неравнопоставеността между мъжете и жените.

Общината има общо население от 2476 човека, от които 1276 мъже и 1200 са жени. В общината има пет населени места, като разпределението на населението е следното:

Населено място	Общ брой	Мъже	Жени
С. Бенковски	129	66	63
С. Буново	350	189	161
С. Каменица	99	52	47
С. Мирково	1548	778	770
С. Смолско	350	191	159

Новородените деца през 2020 г. на територията на община Мирково са 11, починалите са 44. Сключени са 5 брака. От данните е видно, че населението на общината е застаряващо.

Икономически активното население за община Мирково е 880 човека, по данни, предоставени от Дирекция „Бюро по труда“ гр. Пирдоп. Населението в трудоспособна възраст за община Мирково съставлява около 47% от общия брой на населението.

Икономиката на района в по-голямата си част се определя от отрасли на минно добивната промишленост.

По данни от Дирекция „ Бюро по труда“ гр. Пирдоп в края на 2020 г. броят на безработните лица за община Мирково е 70 човека. Средният процент на безработица е 7,83%. Данните са предоставени.

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,

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 общо 31 жени и 10 мъже.

В Община Ботевград са реализирани различни проекти, като например „Активно включване“, насочена към разширяване на възможностите за подобряване качеството на живот на хората с увреждания и техните семейства и повишаване на мотивацията им за независим и самостоятелен начин на живот чрез насърчаване на равните възможности на тези лица за заетост и интеграция на пазара на труда; подобряване на достъпа до услуги за кариерно развитие и насърчаване участието на пазара на труда и възстановяване на трудовата активност на семейства с деца /включително с увреждания/.

Насърчаване на работодатели за осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна среда по програмата за осигуряване на достъп, приспособяване и оборудване на работно място за лица с трайни увреждания на АХУ.

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Община Костенец - на територията на общината 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.

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- 900 лв.
- Общински дейности ‚Пенсионерски клуб“ - средна брутна заплата 750 лв.
- Общински дейности „Чистота“ — средна брутна заплата 650 лв.
- Общински дейности „Домашен социален патронаж“ средна брутна заплата 720 лв.
- Общински дейности „Общинска администрация“ дофинансиране средна брутна заплата 750 лв.
- Общински дейности „Селско стопанство” — средна брутна заплата 650 лв.
- Общински дейности „Горско стопанство” - средна брутна заплата 780 лв.
- ВИК Пречиствателна станция- средна брутна заплата — 650 лв.
- Общински дейности „Спортна база”- средна брутна заплата 790 лв.

Община Своге - разпределение на щатната численост в общинска администрация /жени. мъже/: заетите щатни бройки в Община Своге към 15.04.2021 г. са общо 152 бр.. от които: Жени - 103 бр., Мъже - 53 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 мъжете и жените в администрацията.

Община Годеч гарантира равни възможности за жените и мъжете чрез прилагане принципа на равнопоставеност между жените и мъжете при подбор на служителите и

израстването им в кариерата. В щатния персонал на общинската администрация не се наблюдава разлика в заплащането на труда, според пола на служителите

Разпределение на щатната численост в общинска администрация жени-мъже: Заетите щатни бройки в Община Годеч към 19.04.2021 г. са общо 78 бр., от които: 44 са заети от жени — 44 и 34 от мъже.

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

Община Чавдар има равнопоставеност на ръководните длъжности в община Чавдар за 2020 година, които са две, единият е на длъжност по чл. 19, ал.3 от Закона за администрацията - кметът на община Чавдар, а другата длъжност се заема от жена - секретарят на община Чавдар.

Община Костенец - на територията на община Костенец могат да се отчетата следните тенденции:

- в Общинска администрация Костенец от общо 8 ръководни поста, 6 са заели, както следва: началник отдел 5 броя, от които жени 4 броя; позицията кмет се заема от мъж, а заместник-кмет - от жена;
- 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 — от 5 читалища / 3 мъже и 2 жени са председатели на читалищни настоятелства;
- В Общински съвет Костенец от 17 общински съветници 13 са мъже и 4 жени. като председателското място се заема от мъж,

В общинска администрация Костенец 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 администрацията общият брой на служителите е 62 ма, като процентното съотношение е 70% жени и 30% мъже.

В местния бизнес приоритетна е ролята на мъжете (83%), заемащи ръководни длъжности, но сред членовете на техните управленски екипи има и достатъчно жени с ръководна роля.

Във вземането на решения на местно ниво е предоставена сравнително балансирана възможност за участие на жени и мъже.

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 - 14 бр,, Мъже - 25 бр.
Община Чавдар при ръководните длъжности в администрацията има равнопоставеност между жените и мъжете и баланс при взимане на решения в общината.

В община Годеч разпределение на ръководните длъжности е както следва:
Жени — 4 бр.
Мъже — 3 бр.

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

От представената за 2020 г. информация от компетентността на РУ на МВР - Костенец, не са регистрирани случаи на домашно насилие.

В Община Мирково също не са постъпили сигнали за насилие.

Община Чавдар - в общината през 2020 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, свързани с насилието.

Служителите на Община Ботевград участват в обучителни семинари за повишаване на информираността отношение на насилието, основано на пола.

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

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 2020 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.

Провежданата политика в съответствие с националните специфики и международните ангажименти на страната ни в областта на равнопоставеността на жените и мъжете.

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 2020 г. 3 лица са се включили в различни по вид програми, организирани от „Бюро по труда; „гр. Пирдоп с участието на община Мирково. Всички от тях са жени.

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.

При осъществяване на правомощията си, община Своге като орган на местното самоуправление предприема мерки за прилагане принципите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, в съответствие с чл. 3 от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

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.

При осъществяване на правомощията си, Община Годеч като орган на местното самоуправление предприема мерки за прилагане принципите на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, в съответствие с чл. 3 от Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

ОБЛАСТ СОФИЯ-ГРАД

Столична община като ведомство стриктно следи за прилагане принципите за равнопоставеност между жените и мъжете. Видно от данните, общо за Столична община процентът на жените, съотнесен към общия брой назначени лица е 81,6 %.

Не може и да става дума за дискриминация или привилегироване на който и да е от двата пола. Така например, ръководството на Столична община се осъществява от кмета, позиция на която е жена. госпожа Фандъкова.

В своята работа кметът на Столична община се подпомага от общо 9 заместник-кмета, от които са 4 жени –. Секретар на СО също е жена.

От общо 33 броя директори на функционални дирекции 21 бр. или 63,6 % са жени. При началниците на отдели относителния дял на жените (49 от общо 69) е 71,0%.

Одитният персонал на Столична община е на 100 % съставен от жени.

Инспектиращият персонал на Столична община (главни, старши и обикновени инспектори в Столичния инспекторат) наброява общо 120 човека, от които 111 жени. При главните инспектори 80 на сто от служителите са жени. При старшите инспектори този процент е 91,7% а редовите инспектори на 100% са жени.

По отношение възнаграждението на мъжете и жените може да се каже, че дискриминация липсва. Размерът на възнаграждението и на двата пола, независимо от йерархията е подчинено на строги правила и е съобразено с изискванията на нормативната база – Закона за държавния служител и Кодекса на труда. На базата на тримесечни оценки се изплаща допълнително материално стимулиране по принципна схема, която не допуска дискриминация по признак пол. Същото се отнася и за разходването на средства за работно и защитно облекло, за консумативни материали, очила, стъкла и пр.

Гореизложеното е валидно за районните администрации, с уточнението, че рангът им е по-нисък от този на Столична община и размерите на възнагражденията, (както на жените, така и на мъжете) е производна на този фактор.

ОБЛАСТ СТАРА ЗАГОРА

Областна администрация Стара Загора предоставя информация от различни структури на територията на област Стара Загора.

Съгласно представената информация, общата численост на Областна администрация Стара Загора е 44 бройки, от тях от жени са заети - 26 бр., от мъжете - 12 бр. и 6 бройки са незаети към момента.

Постъпилите на работа на пазара на труда на територията на област Стара Загора лица през 2020г. са 9 355, от тях 5 584 жени и 3 771 мъже. Относителният дял на жените е 59,7% и на мъжете 40,3%. Броят на заетите на пазара на труда жени всичко през 2020 г. надвишава този на мъжете с 1 813, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа през 2019 г. се увеличава с 1,1 % /58,6% през 2019 г./.

Постъпилите на работа жени през 2020 г. са с 686 повече в сравнение с 2019 г.

Чрез посредничеството на Бюрата по труда от областта на работа са постъпили 6 441 безработни лица, от тях 3 906 жени /60,6%/ и 2 535 мъже /39,4%/. Броят на жените, постъпили на работа с посредничеството на труда е с 1 371 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 2020 г., 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 82, от тях: 59 жени – 72% и 23 мъже – 28%.
- По програми за обучение и заетост и обучение на възрастни - всичко 175, от тях: 103 жени - 58,9% и 72 мъже - 41,1%.

- По проекти на Оперативна програма за развитие на човешките ресурси всичко 567, от тях: 358 жени - 63,1% и 209 мъже - 36,9%.

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 - 3 386 или 86,7% от всичко постъпилите чрез посредничеството на пазара на труда.

Постъпилите на субсидирани работни места жени по мерки за заетост и обучение са 1,5%, 2,6% са по програми за заетост и обучение и 9,2% по схеми на ОП РЧР.

Постъпилите на работа на първичен пазар на труда безработни лица всичко са 8 531, от тях: 5 064 жени - 59,4% и 3 467 мъже - 40,6%. Броят на заетите на първичен пазар на труда жени всичко през 2020 г. надвишава този на мъжете с 1 597, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа на ППТ през 2019г. се увеличава с 1,4% /58% през 2019г./. Чрез посредничеството на бюрата по труда на ППТ са постъпили 3 386 жени /66,8%/

По професионална структура постъпилите на работа лица на пазара на труда в област Стара Загора е капо следва:

- С работническа професия - всичко 2 167, от тях: 1 197 жени - 55,2% и 970 мъже - 44,8%.
- Специалисти - всичко 2 981, от тях: 1 811 жени 60,8% и 1 170 мъже 39,2%.
- Без квалификация - всичко 4 207, от тях: 2 576 жени - 61,2% и 1 631 мъже - 38,8%.

От всичко постъпилите на работа жени /5 584/ на пазара на труда в област стара Загора 21,5% са с работническа професия, 32,4% са специалистите и 46,1% 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 1 692, от тях: 1 157 жени - 68,4% и 535 мъже - 31,6%.
- Със средно образование - всичко 4 851, от тях: 2 760 жени - 56,9% и 2 091 мъже - 43,1%.
- С основно и по-ниско образование - всичко 2 812, от тях: 1 667 жени 59,3% и 1 145 мъже - 40,7%.

От всичко постъпилите на работа жени /5 584/ на пазара на труда в област Стара Загора 20,7% са с висше образование, 49,4% са със средно образование, 29,9% са с основно образование, 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 прави само община Николаево, където относителният дял на постъпилите на работа жени е по-малък от този на мъжете с 38. Относителният дял на постъпилите на работа жени варира в границите от 49,6% за община Николаево до 71,5% за община Раднево, при средно за областта 59,7%.

По общини най-голям е броят /2 767/ на постъпилите на работа жени в община Стара Загора, т.е. 49,6% от постъпилите на работа жени в областта, а най-малък - в община Опан - 35 бр. /0,6%/

Данните от административната статистика на Агенция по заетостта дават

увереност да бъде направен 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 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.

Справка за участие на пазара на труда в област Стара Загора 2020г.

Показатели	2020		Разлика ЖЕНИ /МЪЖЕ	
	Брой	относителен дял	Брой	
Постъпили на работа;всичко	9355			
от тях: жени	5584	59,7%		
от тях: мъже	3771	40,3%	1813	19,4%
Чрез посредничество на БТ	6441			
от тях: жени	3906	60,6%		
от тях: мъже	2535	39,4%	1371	21,3%
По мерки	82			
от тях: жени	59	72,0%		
от тях: мъже	23	28,0%	36	43,9%
По програми	175			
от тях: жени	103	58,9%		
от тях: мъже	72	41,1%	31	17,7%
по схеми на ОП РЧР	567			
от тях: жени	358	63,1%		
от тяж мъже	209	36,9%	149	
На първичен пазар	5619			
от тях: жени	3386	60,3%		
от тях: мъже	2231	39,7%	1155	20,6%

Постъпили на работа-на ППТ-всичко	8531			
от тях:жени	5064	59,4%		
от тях: мъже	3467	40,6%	1597	18,7%
По професионална структура всичко				
С работническа професия ,	2167			
от тях: жени	1197	55,2%		
от тях: мъже	970	44,8%	227	10,5%
Специалисти	2981			
от тях: жени	1811	60,8%		
от тях: мъже	1170	39,2%	641	21,5%
Без квалификация	4207			
от тях: жени	2576	61,2%		
от тях: мъже	1631	38,8%	945	22,5
По образователна структура – всичко				
Висше	1652			
от тях: жени	1157	68,4%		
от тях: мъже	535	31,6%	622	36,8%
Средно	..4851			
от тях: жени	2760	56,9%		
от тях: мъже	2091	43,1%	669	13,8%
основно и по ниско	2812			
от тях: жени	1667	59,3%		
от тях: мъже	1145	40,7%	522	18,6%

Община	Постъпили на работа -всичко			Разлика жени / мъже	Относителен дял	
	брой	от тях:жени	от тях: мъже	брой	жени	мъже
Казанлък	1 750	997	753	244	57%	43,0%
Мъглиж	402	215	187	28	53,5%	46,5%
Павел баня	481	284	197	87	59,0%	41%

Гурково	146	93	53	40	63,7%	36,3%
Николаево	182	72	110	-38	39,6%	60,4%
Раднево	495	354	141	213	71,5%	28,5%
Гълъбово	193	130	63	67	67,4%	32,6%
Стара Загора	4 501	2767	1734	1033	61,5%	38,5%
Опан	56	35	21	14	62,5%	37,5%
Чирпан	813	450	363	87	55,4%	44,6%
Братя Даскалови	336	187	149	38	55,7%	44,3%
За областта	9 355	5584	3771	1813	59,7%	40,3%

Постъпили на работа на пазара на труда в област Стара Загора по общини 2020

Справка за участие на жените в област Стара Загора на пазара на труда по години

Показатели	2019	2020
	Брой	Брой
Постъпили на работа-всичко	8358	9355
от тях: жени	4898	5584
Чрез посредничество на БТ	6748	6441-
от тях: жени	4034	3906
По мерки	74	82
от тях: жени	50	59
По програми,,	207'	175
от тях: жени	140	103
По схеми. на ОП РЧР	390	567
от тях: жени	252	358
На първичен пазар	6077	5617
от тях: жени	3592	3386
Постъпили. на работа-на ППТ-всичко	7687	8 531
от тях:жени	4 456	5 064
По професонална		

структура - всичко		
С работническа професия	2628	2167
от тяж жени	1067	1197
Специалисти:•.	2831	2981,
от тях: жени	1762	1811
Без спёциалност и професия	3499	4267
от тях: жени	2069	2576
По образователна структура - всичко		
Висше	1678	1692
от тях: жени	1167	1157
Средно	4359	4851
от тях: жени	2409	2760
Основно и по-ниско	2321-	2812
от тях: жени	1322	1667

Дирекция „Инспекция по труда" със седалище Стара Загора, 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 законодателството за хората с увреждания в частта му контролирана от инспекцията по труда не са установявани данни (нарушения) за свързани с неравнопоставеност на жените и мъжете на територията на област Стара Загора.

Налични са статистически данни за периода 2014 - 2019 г. общо за страната и за област Стара Загора, както следва:

Население в риск от бедност или социално изключване по пол

година	мерна единица	Общо за страната			област 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
2019	брой лица в хиляди	2278.7	1037.0	1241.8	104.4	47.7	56.7
	% от съвкупността	32.5	30.5	34.4	33.0	31.1	34.7

Коефициенти на безработица по пол[1]

година	**Общо за стра ата**			**Област Стара Загора**		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	11.4	12.3	10.4	11.0	9.8	12.3
2015	9.1	9.8	8.4	9.7	9.9	9.4
2016	7.6	8.1	7.0	5.9	5.6	(6.4)
2017	6.2	6.4	5.9	2.9	(3.2)	(2.6)
2018	5.2	5.7	4.7	(-2.3)	(-2.3)	(-2.3)
2019	4.2	4.5	3.9	(-1.4)	(-1.5)	(-1.3)

[1] Поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са с достатъчна точност.

Коефициенти на безработица (15 - 64 навършени години) по пол[1]

(процент)

година	**Общо за страната**			**Област Стара Загора**		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
2014	11.5	12.5	10.4	11.1	9.9	12.4
2015	9.2	9.9	8.5	9.8	10.1	9.5
2016	7.7	8.2	7.0	6.0	5.7	(6.4)
2017	6.2	6.4	6.0	3.0	(3.3)	(2.6)
2018	5.3	5.8	4.7	2.3	(2.3)	(2.3)
2019	4.3	4.6	3.9	(1.4)	(1.4)	(1.3)

[1] Поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са с достатъчна точност.

Коефициенти на заетост по пол

(процент)

година	**Общо за страната**			**Област 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
2019	54.2	60.5	48.3	56.3	61.6	51.4

Коефициенти на заетост (15 - 64 навършени години) по пол

(процент)

година	Общо за страната			област 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
2019	70.1	74.1	66	74.7	76.9	72.5

Коефициенти на икономическа активност по пол

(процент)

година	Общо за страната			област 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
2019	56.6	63.4	50.3	57.1	62.6	52.1

Коефициенти на икономическа активност (15 - 64 навършени години) по пол

(процент)

година	Общо за страната			област 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
2019	73.2	77.6	68.7	75.7	78.0	73.5

Население, работна сила, заети лица, безработни лица и лица извън работната сила на възраст 15 и повече навършени години по пол[1]

(брой лица в хиляди)

година	показатели	Общо за страната			област 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)
	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)	(1.8)
	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)	(1.9)	(1.6)
	Лица извън работната сила	2686.0	1098.3	1587.7	121.1	48.3	72.8
2019	Общо	5966.3	2860.9	3105.3	267.1	127.4	139.7
	Работна сила	3375.9	1814.3	1561.6	152.5	79.7	72.8
	Заети	3233.1	1732.1	1501.1	150.4	78.5	71.9
	Безработни	142.8	82.3	60.5	(2.1)	(1.2)	(0.9)
	Лица извън работната сила	2590.3	1046.6	1543.7	114.6	47.7	66.9

[1] Поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са с достатъчна точност.

Население, работна сила, заети лица, безработни лица и лица извън работната сила на 15 - 64 навършени години по пол[1]

(брой лица в хиляди)

година	показатели	Общо за страната			област 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)
	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)	(1.8)
	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)	(1.8)	(1.6)
	Лица извън работната сила	1291.4	552.5	739.0	54.4	22.4	32.0
2019	Общо	4474.1	2261.1	2213.0	196.6	99.4	97.2
	Работна сила	3276.4	1755.3	1521.1	148.9	77.5	71.4
	Заети	3136.3	1674.8	1461.5	146.9	76.4	70.5
	Безработни	140.1	80.5	59.6	(2.0)	(1.1)	(0.9)
	Лица извън работната сила	1197.7	505.8	691.9	47.7	21.9	25.8

[1] Поради малкия обем на извадката стойностите, оградени в скоби, не са с достатъчна точност.

ОБЛАСТ ТЪРГОВИЩЕ

Областна администрация Търговище предоставя отчет за 2020 г. за област Търговище относно напредъка по изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г., по приоритетните области, 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.

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

Равнопоставеността на жените и мъжете е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешки права. 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.

Новорегистрираните жени през 2020 г**. в ДБТ - Попово** са 1146 **– 51,4 %** от всички 2230 новорегистрирани в ДБТ лица. Те ***са с 2,8 пункта повече в сравнение с дела на мъжете във входящия поток от безработни лица.***

Структура на безработицата по пол през 2020 г.

ДИНАМИКА НА БЕЗРАБОТИЦАТА В ДБТ ПО ПРИЗНАК ПОЛ
Общо за ДБТ - Попово

	31.122 020	**%**	**30.092 020**	**%**	**30.062 020**	**%**	**31.03.2 020**	**%**
ОБЩО	1837	100	1776	100	1968	100	2009	100
Жени	1000	54,4	1071	60,3	1161	59,0	1192	59,3
Мъже	837	45,6	705	39,7	807	41,0	817	40,7

ЖЕНСКАТА БЕЗРАБОТИЦА КЪМ 31.12.2020 Г. В ТЕРИТОРИАЛЕН РАЗРЕЗ
/брой лица и абсолютен прираст/

Общини	**31.12.2020 г.**	**31.12.2019 г.**	**Изменение /+ или -/**
А	*1*	*2*	*3*
Община Попово	**51.4**	**53.7**	**-2.3**
Община Опака	**61.4**	**63.7**	**-2.3**
ЗА РАЙОНА НА ДБТ	**54.4**	**57.1**	**-2.7**

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. Идентична е ситуацията в двете общини Попово и Опака, обслужвани от ДБТ. За община Попово и Опака се наблюдава понижение на женската безработица, което е свързано с промяна на икономическата обстановка и актуалните търсени професии на пазара на труда заключващи се в търсене на работници с професии предимно заемани от жени /шивачи, гладачи и кроячи/.

СТРУКТУРА НА РЕГИСТРИРАНИТЕ ЖЕНИ ПО ВЪЗРАСТОВ ПРИЗНАК

/брой лица и % към 31.12.2020 г./

Възрастови групи	**обхват**	**отн. дял**
А	*1*	*2*
до 19 г.	8	0,8
от 20 до 24 г.	36	3,6
от 25 до 29 г.	64	6,4
от 30 до 34 г.	94	9,4
от 35 до 39 г.	106	10,6
от 40 до 44 г.	120	12
от 45 до 49 г.	138	13,8
от 50 до 54 г.	146	14,6
над 55 г.	**288**	**28,8**
ОБЩО	**1000**	**100**

От изнесените данни е видно, че жените от възрастовата категория над 50 г. обхващат близо **43,4%** от всички регистрирани жени.

Броят на регистрираните жени с основно и по-ниско образование /44,5%/ 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 2020 г. са 697 /52,8% от всички започнали работа/.

В двете общини Омуртаг и Антоново, обслужвани от Дирекция „Бюро по труда" гр.Омуртаг, постъпилите на работа жени през 2020 г. са 641 от общо 1103 безработни лица.

В общинска администрация и дейности – гр. Антоново има назначени 127 лица, от които 57 жени. По оперативни програми са назначени 111 лица, от които 81 жени. Всички назначения са съобразени с определените изисквания за заеманата длъжност, без разделение по пол.

През 2020 г. по проект на „Асоциация НАЯ" - „Шанс за невидимите супер майки", финансиран от Български Фонд за Жените, София са подкрепени 3 жени, жертви на домашно насилие (потребители на социалната услуга ЦСРИ), които са в риск от бедност и социална изолация в техния път към промяната чрез мотивация за учене, придобиване на нови умения и успешна професионална реализация.

Две от жените стартираха и завършиха курс за фризьорство, който им дава възможност да бъдат, както помощници във фризьорски салон, така и да отворят самостоятелни практики. Третата жена е записана да учи висше образование и в момента е студентка 2-ри курс по специалността „Английска филология" в Шуменски

университет „Еп. Константин Преславски“ гр. Шумен.

Данни на Отдел „Статистически изследвания“ – Търговище

РАБОТНА СИЛА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА

Области	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	Общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Търговище	46,6	27,6	19,1	49,5	60,4	39,2

РАБОТНА СИЛА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ

Области	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	Общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Търговище	44,3	25,8	18,5	63,4	72,1	54,3

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 И ПОВЕЧЕ НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА

Области	Заети лица - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Търговище	41,7	25,1	16,7	44,3	54,9	34,3

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА

Област	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Област Търговище	39,5	23,3	16,1	56,5	65,3	47,2

2: Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите и 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 заеманите длъжности, 108 са жени, и 73 са мъже.

От заеманите ръководни позиции, кмет на община Търговище, кметове на кметства и наместници преобладаваща част са мъжете. От 51 населени места на територията на Община Търговище, кметове и наместници - 12 от тях са жени, 39 мъже.

Заместник кметовете в Общинска администрация Търговище са 3-ма, като 1 жена и 2-ма мъже. Секретар на Общината е жена. Председател на Общински съвет Търговище е жена. Главният архитект на Общината е мъж. Директорите на дирекции са трима - двама мъже и една жена.

От направения кратък анализ на заеманите високопоставени позиции, свързани с вземането на решения от мъже и жени се вижда, че съотношението почти се изравнява.

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 1 мъж; през 2020 г. в Регионална програма за заетост в община Търговище са назначени 20 лица, от които 15 жени и 5 мъже; НП „Помощ за пенсиониране“ – 2 мъже и 2 жени. НП ЗОХТУ – 1 жена; НП „Предоставяне на грижа в домашна среда“ – 30 лица, 25 жени и 5 мъже, НП „Лична помощ“ – 300 лица, 60 мъже и 240 жени.

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 396 деца са се възползвали от заслужен отдих в почивната база на община Търговище в гр. Балчик и от двата пола за периода 2018/2019 г. През 2020 г. са отпуснати 30 000 лв., но поради пандемията, децата не можаха да се възползват.

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 2020 г. са отпуснати 20 000 лв. за 61 стипендии.

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

През 2020 г. в „Центъра за социална рехабилитация и интеграция“ към „Асоциация НАЯ" са консултирани 92 жени, 68 деца и 2 мъже, жертви на домашно насилие. Социалната услуга се предоставя на потребители от област Търговище освен в ЦСРИ, така и на място в отворените приемните в градовете Попово, Омуртаг и Антоново. Осъществени са общо 1839 консултации, от тях 180 психологически консултации, 1582 социални консултации и 77 консултации с адвокат. Заведени са 8 дела по Закона за защита от домашното насилие.

През 2020 г. по проект - „Пандемията ще свърши. Домашното насилие - Не!“, финансиран от Министерство на правосъдието на Република България, „Асоциация НАЯ“ предостави услугата „Мобилна социална работа на първа линия“. Подкрепени са 33 клиенти, от които 26 от малките населени места на област Търговище. Това са жертви на домашно насилие, голяма част от които жени, които сами отглеждат децата си; възрастни жени, за които няма кой да се грижи; жени с увреждания. 4-ма социални работници работеха на първа линия с тези клиенти за идентифициране на нуждите им от

подкрепа, доставяха хранителни продукти, медикаменти, памперси, перилни препарати, санитарни материали, предоставени от различни дарители. Оказано е съдействие на жертвите на домашно насилие при решаване на трудови, социални, здравни, комунално-битови проблеми, при попълване на документи и комуникация с различни институции.

През 2020 г. в рамките на специализираната Програма за работа с извършители на домашно насилие е работено с 6 мъже с постановени мерки по чл.5, ал.1, т.5 от ЗЗДН от Районен съд Търговище и Районен съд Омуртаг. Осъществени са 67 психологически и 28 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 2020 г. представители на ЦСРИ към „Асоциация НАЯ“ присъстваха на 8 между институционални срещи, организирани от Отдел „Закрила на детето“, по Координационен механизъм за работа с деца, преживели насилие и в риск от насилие. Бяха обсъдени случаите на още 8 деца жертви на насилие или в риск ог наисилие.

През 2020 г. Местната комисия за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните /МКБППМН/ - Търговище образува 38 възпитателни дела във връзка с получени 31 преписки от прокуратурата и 7 сигнала от Районно управление Търговище към ОД на МВР Търговище. Престъпленията и противообществените прояви са извършени от 19 малолетни и 40 непълнолетни лица (в т.ч. 5 момичета). Единадесет непълнолетни са извършили повече от една проява през годината (общо 26).

През 2020 г. общо 168 непълнолетни лица са запознати с работата на МКБППМН, Закона за БППМН и Наказателния кодекс. За преодоляване на отклоненията в поведението психолозите към Местната комисия за БППМН консултират индивидуално 19 непълнолетни лица (в т.ч. 2 момичета). Десет обществени възпитатели към МКБППМН работят индивидуално с общо 59 непълнолетни лица (в т.ч. 8 момичета), поставени под надзор по чл. 13, ал. 1, т. 5 или по чл. 41, ал. 2 от Закона за БППМН.

Наблюдава се тенденция към намаляване на броя момичета, които са извършили противообществена проява през 2020 г. в сравнение с предходните десет години. По отношение на 5 момичета са образувани 4 възпитателни дела.

Най-малката извършителка е на 14 години, регистрирана в МКБППМН за кражба.

През 2020 г. Сдружение „Асоциация НАЯ", гр. Търговище са изработили и разпространили информационни материали - пили за нокти и сгъваеми четки за коса, съдържащи информация, оказваща всички възможности пострадалите от домашно насилие да потърсят помощ и подкрепа. Разпространила са и информационни материали, съдържащи информация за Центъра (информационни брошури и плакати). Тематични и информационни материали са разпространени в търговските обекти като козметични и фризьорски салони, аптеки, шивашки ателиета, магазини за детски стоки в цялата област Търговище. Тематичните информационни материали са изработени по проект „Пандемията ще свърши. Домашното насилие - Не!“, финансиран от Министерство на правосъдието на Р България.

Сдружение „Асоциация НАЯ” през 2020 г. са провели обучение на професионалисти (общо 38), които работят с пострадали от домашно насилие и/или с извършители на домашно насилие, или имат намерение в бъдеще да прилагат такива програми. Обучението има за цел да представи и запознае участниците с оперативен инструмент за осъществяване на системно сътрудничество между службите за подкрепа на жертвите и услугите за извършителите, който беше разработен в рамките на международен проект „Системен подход за работа с извършители на домашно насилие - A.S.A.P.”. финансиран от Програмата за права, равенство и гражданско участие“ на Европейския съюз 2014-2020, в който Сдружение „Асоциация НАЯ” е партньорска

организация.

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

Във връзка с реализиране на проект „Вълшебните приказки", финансиран от Европейската комисия 113 деца (от тях 61 момичета и 52 момчета) от две детски градини от гр. Търговище - ДГ „Приказка" и ДГ „Осми Март" са преминали през 10-модулно обучение по темата за равните възможности на жените и мъжете, чрез специална методика, базирана на класическите детски приказки. Основната цел на работата с децата е да ги подготви в ранна възраст да изграждат здрави отношения на разбирателство, толерантност и зачитане между момичетата и момчетата; да общуват без насилие и агресия.

ОБЛАСТ ХАСКОВО

Област Хасково предоставя информация за осъществени политики и дейности, в сферата на равнопоставеността между жените и мъжете на територията на област Хасково, предоставена от 11-те общини от областта, Агенция по заетостта – Дирекция „Регионална служба по заетостта" – гр. Хасково, Регионален инспекторат по образованието – гр. Хасково и Областна дирекция на МВР - Хасково. Информацията е систематизирана по приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020г.:

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

По данни на Дирекция „Регионална служба по заетост"– гр. Хасково, постъпилите на работа на пазара на труда, на територията на област Хасково, лица, през 2020 г. са 7 429, от тях 4 463 жени и 2 966 мъже. Относителният дял на жените е 60,1%, а на мъжете 39,9%. Броят на заетите на пазара на труда, жени, през 2020 г. надвишава този на мъжете със 1 497, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа през 2019 г. се увеличава с 4 п.п. /56,1% през 2019 г./. Постъпилите на работа жени през 2020 г. са със 792 повече в сравнение с 2019 г.

Чрез посредничеството на Бюрата по труда от областта на работа са постъпили 5 235 безработни лица, от тях 3 265 жени /62,4%/ и 1 970 мъже /37,6%/. Броят на жените, постъпили на работа с посредничеството на труда е с 1 295 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 ОП РЧР.

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 87, от тях: 62 жени - 71,3% и 25 мъже – 28,7%.
- По програми за обучение и заетост и обучение на възрастни - всичко 285, от тях: 205 жени – 71,9% и 80 мъже – 28,1%.
- По проекти на ОП РЧР - всичко 314, от тях: 216 жени – 68,8% и 98 мъже – 31,2%.

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 – 2 782 или 85,2% от всичко постъпилите чрез посредничеството на пазара на труда.

Постъпилите на субсидирани работни места, жени, по мерки за заетост и обучение, са 1,9%, 6,3% са по програми за заетост и обучение, и 6,6% по схеми на ОП РЧР.

Постъпилите на работа, на първичен пазар на труда, безработни лица, всичко са 6 743, от тях: 3 980 жени – 59% и 2 763 мъже – 41%. Броят на заетите на първичен пазар на труда, жени, всичко през 2020г. надвишава този на мъжете с 1 217, а относителният им дял спрямо постъпилите на работа на ППТ през 2019г. се увеличава с 3,1% /55,9% през 2019г./. Чрез посредничеството на бюрата по труда на ППТ са постъпили 3 265 жени /82%/.

По професионална структура, постъпилите на работа, лица, на пазара на труда в област Хасково е както следва:

- С работническа професия - всичко 1 755, от тях: 988 жени – 56,3% и 767 мъже – 43,7%;
- Специалисти - всичко 2 245, от тях: 1 334 жени – 59,4% и 911 мъже - 40,6%;
- Без квалификация - всичко 3 429, от тях: 2 141 жени – 62,4% и 1 288 мъже – 37,6%;
- От всичко постъпилите на работа жени /4 463/ на пазара на труда в област Хасково 22,1% са с работническа професия, 29,9% са специалистите и 48,0% са без квалификация;

По образователна структура, постъпилите на работа, лица, на пазара на труда в област Хасково, е както следва:

- С висше образование - всичко 1 026, от тях: 671 жени – 65,4% и 355 мъже – 34,6%.
- Със средно образование - всичко 3 960, от тях: 2 286 жени – 57,7% и 1 674 мъже – 42,3%.
- С основно и по-ниско образование - всичко 2 443, от тях: 1 506 жени – 61,6% и 937 мъже – 38,4%.

От всичко постъпилите на работа жени /4 463/ на пазара на труда, в област Хасково, 15% са с висше образование, 51,2% са със средно образование, 33,8% са с основно образование и 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 прави само община Ивайловград, където

относителният дял и броят на постъпилите на работа жени, е по-малък от този на мъжете – 45,5% /20/. Относителният дял на постъпилите на работа жени варира в границите от 45,5%, за община Ивайловград, до 73,4% за община Минерални бани, при средно за областта 60,1%.

По общини, най-голям е броят /1 752/ на постъпилите на работа жени, в община Хасково, т.е. 39,3% от постъпилите на работа жени в областта, а най-малък в община Маджарово - 27 бр. /0,6%/.

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 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, 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.

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

Показатели	2020		Разлика ЖЕНИ /МЪЖЕ	
	Брой	Относителен дял	Брой	%
Постъпили на работа-всичко	**7429**			
от тях: жени	**4463**	**60,1%**		
от тях: мъже	**2966**	**39,9%**	**1497**	**20,2%**
Чрез посредничество на БТ	**5235**			
от тях: жени	**3265**	**62,4%**		
от тях: мъже	**1970**	**37,6%**	**1295**	**24,7%**
По мерки	**87**			
от тях: жени	**62**	**71,3%**		
от тях: мъже	**25**	**28,7%**	**37**	**42,5%**
По програми	**285**			
от тях: жени	**205**	**71,9%**		
от тях: мъже	**80**	**28,1%**	**125**	**43,9%**

По схеми на ОП РЧР	**314**			
от тях: жени	**216**	**68,8%**		
от тях: мъже	**98**	**31,2%**	**118**	**37,6%**
На първичен пазар	**4549**			
от тях: жени	**2782**	**61,2%**		
от тях: мъже	**1767**	**38,8%**	**1015**	**22,3%**
Постъпили на работа-на ППТ-всичко	**6743**			
от тях:жени	**3980**	**59,0%**		
от тях: мъже	**2763**	**41,0%**	**1217**	**18,0%**
По професионална структура -всичко				
С работническа професия	**1755**			
от тях: жени	**988**	**56,3%**		
от тях: мъже	**767**	**43,7%**	**221**	**12,6%**
Специалисти	**2245**			
от тях: жени	**1334**	**59,4%**		
от тях: мъже	**911**	**40,6%**	**423**	**18,8%**
Без специалност и професия	**3429**			
от тях: жени	**2141**	**62,4%**		
от тях: мъже	**1288**	**37,6%**	**853**	**24,9%**
По образователна структура- всичко				
Висше	**1026**			
от тях: жени	**671**	**65,4%**		
от тях: мъже	**355**	**34,6%**	**316**	**30,8%**
Средно	**3960**			
от тях: жени	**2286**	**57,7%**		
от тях: мъже	**1674**	**42,3%**	**612**	**15,5%**
Основно и по ниско	**2443**			
от тях: жени	**1506**	**61,6%**		
от тях: мъже	**937**	**38,4%**	**569**	**23,3%**

По данни на Регионален инспекторат по образование – Хасково за постигане напредък в тази приоритетна област в РУО-Хасково се насърчава заетостта на жените и мъжете чрез създаване на възможности за повишаване на професионалната квалификация, ключовите компетентности, кариерно развитие, гъвкави форми на

заетост, добър баланс при съвместяване на професионалния и личния живот. Към 12.04.2021г. в РУО-Хасково работят 19 служители по служебни и трудови правоотношения, в т.ч. 15 жени (79%) и 4 мъже (21%).

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 на всички, при вземането на решения и са налице редица добри практики, които променят стереотипите въз основа на пола.

Към 31.12.2020 г. общата щатна численост на общинска администрация Хасково е 262 бройки. Към същата дата, заетите щатни бройки са 248, от които 160 са заети от жени, съответно 88 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.

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.

- Във връзка с изпълнението на Механизма лична помощ, през изминалата 2020 година, са включени 289 потребители, като преобладаващата част са жени - 161 и мъже – 128. В грижата за възрастни хора, основно място заемат асистентите жени – 236, като 69 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.

При назначаването на служители, Община Харманли взема предвид личните качества и професионалните умения на кандидатите, като не се допуска дискриминация по признак пол. Също така, не се ограничава възможността майките/осиновителките, които имат право на отпуск при бременност и раждане на дете, да ползват отпуските си или да се върнат по-рано на работа.

Община Маджарово прилага на всички нива политиката по равнопоставеност на жените и мъжете. Зачитат се еднакво проблемите, потребностите, вижданията и на жените, и на мъжете, при разработването и провеждането на секторни, регионални и местни политики и извършване на анализ и оценка на въздействието преди вземането на решения. Прилагат се и временни насърчителни мерки, които водят до постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете.

Утвърдената численост на персонала в общинската администрация към 31.12.2020 г. е 34 щатни бройки. Към същата дата заетите щатни бройки са 32, като от тях 22 са заети от жени и 10 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 поощряване на 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 2020 г. лицата, включени по програми, финансирани от държавния бюджет, са както следва:

- Регионална програма за заетост - общо 8 лица, от които 6 са жени;
- Национална програма „Предоставяне на грижи в домашна среда" - ползватели на програмата са 14 лица с настоящ адрес община Маджарово, на възраст над 65 г., в невъзможност за самообслужване, които не са освидетелствани по съответния ред от органите на медицинската експертиза в Република България. От тях 12 са жени;
- Работещите като „домашен помощник" са общо 13 лица - 6 мъже и 7 жени.

Жените се включват в заетост и в сферата на грижите за възрастни, които се предоставят по Механизма за лична помощ. Обхванатите лица с увреждания, които отговарят на условията за предоставяне на механизма лична помощ, през 2020 година са 14. От тях: мъжете са 7 и жените са 7. 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 2014-2020 г. Осигурява се информация и експертна помощ на бенефициентите на 2014-2020 г., съблюдавайки принципа на равнопоставеност на жените и мъжете.

Общинска администрация – Димитровград гарантира равни възможности за жените и мъжете чрез прилагане на принципа на равнопоставеност на двата пола при подбор на служителите и израстване в кариерата. Показаните по-долу данни показват превес на участието на жените в изпълнението на функциите на администрацията, в това число и относно изпълнението на ръководни функции.

№	Показател	Общо:	От които жени:	От които мъже:	% на жените
1	Брой заети по основно щатно разписание към 31.12.2020г.	161	115	46	71,42
2	Брой висши държавни служители към 31.12.2020г.	4	3	1	75
3	Други ръководни длъжности към 31.12.2020г.	8	5	3	62,50
4	Орган на изпълнителната власт/ заместници на органа на изпълнителна власт (чл.19а ЗА)	29	8	21	27,58
5	Назначени служители през 2020г., в т.ч.:				

5.1	Назначени служители от конкурсни процедури по ЗДСл	4	2	2	50
5.2	Назначени държавни служители по чл.81а от ЗДСл	1	1	0	100
5.3	Назначени служители по трудово правоотношение	16	15	1	93,75

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. Броят на работещите в Общинска администрация Любимец доказва всичко това. Нещо повече, забелязва се превес на жените (117) над мъжете (50) като при началниците на отдели тенденцията е същата - 3 жени и 2 мъже.

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.

В сравнение с предходната 2019 г., през 2020 година на територията на община Стамболово се забелязва леко повишаване на участието на жените на пазара на труда, за разлика от участието на мъжете.

По първа приоритетна област община Минерални бани констатира увеличаване на участието на жените на пазара на труда и все по-добро съчетаване на професионалния и семейния живот. Към настоящия момент, в обществените институции на територията на общината над 60% преобладават жени.

- **2. Намаляване на разликите по пол в заплащането на доходите**

По данни на Регионален инспекторат по образование – Хасково равното заплащане на служителите на една и съща длъжност е реалност. Равнопоставеността, при заплащането, се гарантира от прилагането на нормативните документи за работната заплата и нейното изменение, актовете за допълнителни възнаграждения и социални плащания, независимо от пол.

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.

Според община Харманли заплащането на служителите в администрацията не се влияе от пола им. При определяне размера на месечното възнаграждение основните фактори са заеманата длъжност, отговорностите и качеството на работа.

При определяне на възнагражденията, работодателите, на територията на община

Маджарово, 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.

Определянето на възнаграждението на служителите в Общинска администрация – Димитровград се осъществява на база спазването на Закона за държавния бюджет на Република България, Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за работна заплата утвърдени от Кмета на Община Димитровград. При определяне на възнагражденията в администрацията е спазен принципът за равно заплащане при еднакъв или равностоен труд на мъжа и жената и се прилагат по отношение на всички плащания по трудово и служебно правоотношение. Прилагат се еднакви критерии за оценка на целия персонали съгласно Наредбата за условията и реда за оценяването на изпълнението на служителите в държавната администрация.

Разлики в заплащането на труда сред жените и мъжете в Общинска администрация Любимец няма. Размерът на месечното възнаграждение е съобразен със заеманата длъжност, с отговорностите, с качеството на извършената работа.

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.

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

По данни на Регионален инспекторат по образование – Хасково осигурени са равни възможности на жените и мъжете за кариерно развитие, в т. ч. и за заемане на ръководни длъжности. Началникът на РУО-Хасково е жена.

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 25 ръководни длъжности, 11 са заети от жени, съответно 12 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 различни гледни точки, което от своя страна има положителни ефекти върху цялото общество. През последните години се наблюдава тенденция за включване на жени в местното управление. През 2020 г. от общо 39 кметове и кметски наместници, в община Хасково, 6 са жени и 33 мъже. В Общински съвет Хасково, от общо 41 общински съветници, има 6 жени и 35 мъже. Председателят на Общински съвет, също е жена.

В процесите на вземане на решения от служителите в Общинска администрация – Харманли се наблюдават единствено дадените на служителите правомощия, съответстващи на заеманата длъжност и позиция, и произтичащи от длъжностните им характеристики

Общинска администрация - Маджарово прилага 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. Търси се баланс по пол на ръководни позиции и гарантиране на равни възможности за участието на жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

През последните години се наблюдава тенденция за включване на жени в местното управление. Към 31.12.2020 г. от общо 11 кмета и кметски наместници, на населени места в общината, 6 са жени.

Община Димитровград прилага еднакъв подход към мъжете и жените. Спазва принципа на равнопоставеност, като при избора на служител за определена позиция водещи са професионалните и делови качества на кандидата.

Равните възможности за участие на жените и мъжете в процеса на взимане на решения в администрацията се гарантира чрез подбора на управленския състав и се отчитат по показател брой служители на ръководни позиции в Годишния отчет за състоянието на администрацията, както следва:

№	Показател	Общо:	От които жени:	От които мъже:
1	Брой висши държавни служители към 31.12.2020г.	4	3	1
2	Други ръководни длъжности към 31.12.2020г.	8	5	3

Всеки служител в Общинска администрация Любимец има възможността открито да изразява и отстоява своето мнение. Деление по пол е недопустимо. Броят на персонала, посочен по-горе, е свидетелство за това. Мястото, където се вземат най-важните решения за развитието общината, е Общински съвет Любимец. Броят на общинските съветници е тринадесет като от тях четирима са мъже и девет са жени.

В процесите на вземане на решения, от служителите в Общинска администрация – Симеоновград, не се допуска дискриминация, основана на признак “пол”. Всеки служител взема решения, отговарящи на заеманата от него длъжност.

При вземането на каквито и да било решения в община Стамболово, от всяка сфера на управление, не съществува разделение по пол- мъже или жени.

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

ОД на МВР – Хасково предоставят следната информация, в табличен вид, отнасяща се до разпределението на потърпевшите от криминални престъпления по пол (жени):

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПОТЪРПЕВШИТЕ ОТ КРИМИНАЛНИ ПРЕСТЪПЛЕНИЯ ПО ПОЛ		
ВИД ПРЕСТЪПЛЕНИЕ	Жени 2020	Жени 2019
Ум. Убийства-довърш	2	1
Ум. Убийства-опити	0	0

Ум. Убийства-общо	2	1
Убийство новородено	0	0
Криминален аборт	0	0
Умишл тежки тел повр	2	2
Блудство	3	5
Изнасилване-довърш	1	3
Изнасилване-опит	1	0
Изнасилване-общо	2	3
Сводничество	0	2
Хомосексуализъм	0	0
Грабежи на имущество	1	5
Кражби на имущество	92	139
От тях: взломни	16	21
От тях: джебчийски	1	4
От тях: на мпс	1	0
Измама	8	14
Изнудване	1	1
Задържане заложник	0	0
Палеж	3	3
Посег. Мпс(чл.346)	3	1
Хулиганство	4	6
Хазарт	0	0
Всичко чисто кримин	121	181
Трансп.убийство непр	1	0
Трансп. Т.повр. Непр	7	18
Скитничество, просия	0	0
Незак.прои.прит.оръж	0	0
Неизплащане издръжка	16	9
Други престъпления	51	96
Общ брой	**194**	**303**

По данни на Регионален инспекторат по образование – Хасково не са констатирани случаи на насилие на работното място, вкл. онлайн насилие, дължащо се на

целенасочените политики и мерки за превенция и противодействие на всички форми на насилие в системата на предучилищното и училищното образование.

Според община Хасково 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 февруари, 2020 г. Община Хасково и МКБППМН отбелязаха международния ден за борба срещу тормоза. Обичайно, в последната сряда на месеца, младите хора на Хасково носят розова фланелка с надпис „Ден срещу тормоза“ и по 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.

В община Харманли в съществуващата социална услуга - ЦНСТ за деца с увреждания е предвидено 1 място за спешно настаняване на деца, жертви 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 МКБППМН и 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 информационни дейности, с цел превенция за предотвратяване на трафика на момичета и момчета, се повишава информираността за спецификите на насилието, основано на пола.

Общинската политика в община Маджарово, в областта на борбата с насилието, е многообразна, 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.

През 2020 г. са проведени три екипни срещи с членовете на Мултидисциплинарния екип за работа по случаи на деца, жертви или в риск от насилие. Едната от срещите е инициирана по случая на непълнолетна майка. Другите две екипни срещи са свързани с отглеждането и възпитанието на проблемни деца и консултиране по въпроси, свързани с образованието им.

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.

Борбата с насилието е залегнала в превантивната дейност на Местната комисия за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните (МКБППМН) в община Любимец. Провеждат се беседи, 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. През 2020 г. МКБППМН Любимец е провела едно обучение на тема: „Превенция на насилие над деца", в което е застъпено и насилието на основата на пола. Обхванати са 60 подрастващи на възраст от 10 до 18 години. Проведено е и едно обучение „Правата на детето" с 15 участници.

Община Симеоновград успешно работи с 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 за взаимодействие при кризисна интервенция

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 Симеоновград приема План за дейността на МКБППМН на малолетните и непълнолетните. В него се предвижда провеждането на различни информационно-обучителни форуми и кампании по проблемите с насилието.

Всяка година Община Ивайловград организира информационни кампании в училищата, във връзка с превенцията срещу домашното насилие.

През 2020 г. на територията на община Стамболово сигнали за насилие основано на пола не са подавани.

Във връзка с тази приоритетна област в община Минерални бани се наблюдава промяна на нагласите на обществото като се повишава възможността за предотвратяване на насилие, гарантиране на по-добра подкрепа на жертвите и достъпът им до права и услуги.

Създава се и се оказва подкрепа на жертви на домашно насилие (за 2020г. няма регистрирани подобни случаи на територията на общината).

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

В РУО-Хасково не са налице стереотипи по пол, които да оказват влияние на равнопоставеността на жените и мъжете, да възпрепятстват свободния избор за развитие.

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.

През 2020 година, за популяризиране на борбата с насилието, основано на пола Община Хасково, съвместно с Фондация „БЦДИ –клон Хасково", проведе кампания „Оцвети Света в оранжево", в знак на съпричастност към жертвите на домашно насилие - Камбанарията в парк Ямача беше оцветена в оранжево.

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 хората 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 се обучават и развиват своите таланти, дарби и умения деца и младежи; 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.

В спортните дейности и събития, осъществяващи се на територията на Община Хасково, се спазва принципа на равнопоставеност.

За постигането на равнопоставеност на жените и мъжете, във всички области на живота, е особено необходимо сътрудничеството и партньорството между ангажираните институции, на всички нива, социалните партньори и гражданските организации

По тази приоритетна област вниманието на община Харманли е насочено към подрастващите и по-конкретно към възпитанието им към свободен дух, толерантност и недискриминация. Тази дейност се развива основно от МКБППМН чрез детските градини и училищата.

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 – 1961г.” гр.Маджарово, НЧ „Искра – 2009 г.“ с.Бориславци и НЧ „Тракия -2011г.” 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, и 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.

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 не дискриминация. В Средно училище „Желязко Терпешев“ Любимец функционират Ученически съвет и

Младежка група. В тях учениците, подкрепяни от своите преподаватели, реализират мероприятия, свързани с равнопоставеността, толерантността, с преодоляването на конфликти. Развиват се комуникационни умения. През 2020 година, по метода „Връстници обучават връстници“, те осъществиха тренинги на теми: „Конфликтите около нас“, „Тя и той - здравословни и нездравословни връзки“, „Приемливо и неприемливо поведение“, „Постигане на консенсус“. Обученията бяха осъществени по методика, разработена от Сдружение „Шанс и закрила“-Хасково. Политиката на Община Любимец е насочена към човека, към зачитане на неговите права и достойнство. Недопускането на деление по пол, етнос, религия е важно за изграждане на съвременно и човечно общество.

Зачитане 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.

Съгласно община Стамболово стереотипите на хората по пол, в различните сфери на обществения живот, се променят в положителна посока като равнопоставеност между мъжете и жените.

А информацията за община Минерални бани в тази област се въвеждат допълнителни мерки за подобряване на баланса между жените и мъжете и икономическите сектори и професии. Извършват се дейности за повишаване на осведомеността за образователни и професионални възможности за обучение. Също така се насърчават творчески проекти, разгръщащи творческия потенциал и даващи възможност за участие в културния живот на жените и мъжете.

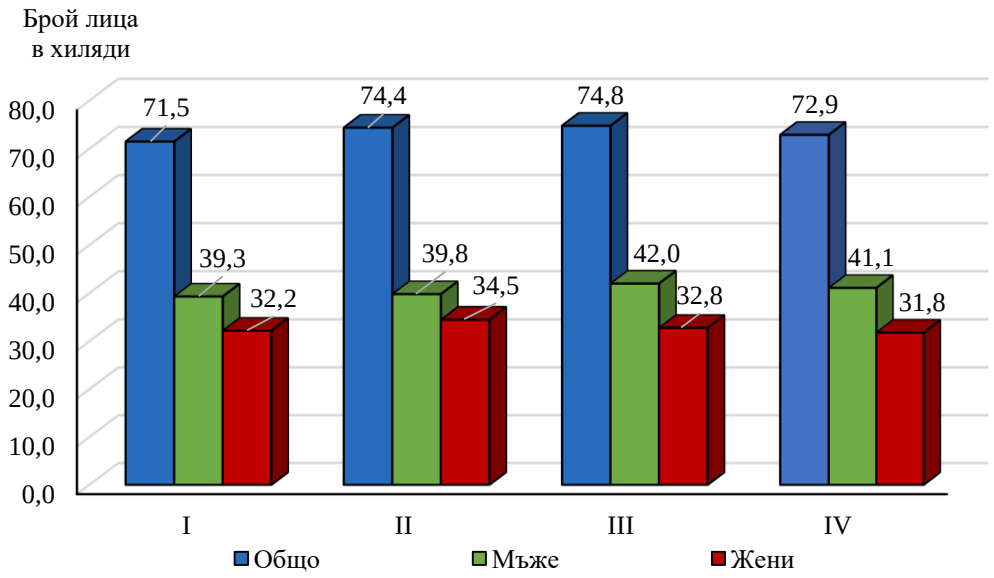
ОБЛАСТ ШУМЕН

Областна администрация Шумен предоставя информация от общините на област Шумен, Дирекции „Бюро по труда“ в област Шумен, Регионално управление на образованието – Шумен и отдел „СИ - Шумен“ към ТСБ – Североизток.

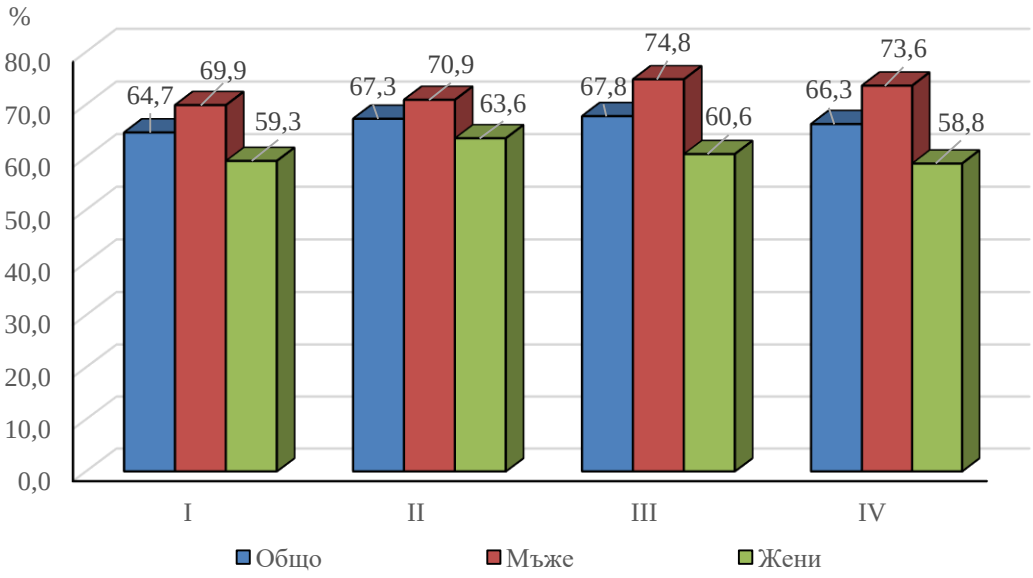
1. Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа зависимост

Съгласно представената статистическа информация за пазара на труда 2020 г. в област Шумен се отчитат следните данни:

Заети лица на възраст 15-64 навършени години през 2020 г. по тримесечия и по пол в област Шумен



Коефициенти на заетост за възрастовата група 15-64 навършени години през 2020 г. по тримесечия и по пол в област Шумен



РАБОТНА СИЛА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г. ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Страната Статистически район Област	Работна сила - хил.			Коефициенти на икономическа активност - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**3190,4**	**1713,9**	**1476,5**	**72,2**	**76,8**	**67,6**
Североизточен	**423,2**	**234,6**	**188,6**	**71,1**	**77,8**	**64,1**
Шумен	82,8	45,4	37,4	75,0	80,9	68,9

Страната Статистически район Област	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**3024,3**	**1619,2**	**1405,1**	**68,5**	**72,5**	**64,3**
Североизточен	**396,9**	**220,2**	**176,6**	**66,7**	**73,1**	**60,1**
Шумен	73,4	40,6	32,8	66,5	72,3	60,6

ЛИЦА ИЗВЪН РАБОТНАТА СИЛА НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г. ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Страната Статистически район Област	Извън работна сила - хил.		
	общо	мъже	жени
Общо	**1226,7**	**519,1**	**707,6**
Североизточен	**172,2**	**66,8**	**105,4**
Шумен	27,6	10,7	16,9

БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА БЕЗРАБОТИЦА НА НАСЕЛЕНИЕТО НА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 ГОДИНА

Страната Статистически район Област	Безработни лица - хил.			Коефициенти на безработица - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	**166,1**	**94,7**	**71,4**	**5,2**	**5,5**	**4,8**
Североизточен	**26,3**	**14,4**	**12,0**	**6,2**	**6,1**	**6,3**
Шумен	9,4			11,3		

ЗАЕТИ ЛИЦА И КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ ЗА ВЪЗРАСТОВАТА ГРУПА 15 - 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПРЕЗ 2020 Г. ПО ТРИМЕСЕЧИЯ И ПО ПОЛ В ОБЛАСТ ШУМЕН

Област Тримесечия на 2020 г.	Заети лица - хил.			Коефициенти на заетост - %		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
I	**71,5**	39,3	32,2	**64,7**	69,9	59,3
II	**74,4**	39,8	34,5	**67,3**	70,9	63,6
III	**74,8**	42,0	32,8	**67,8**	74,8	60,6
IV	**72,9**	41,1	31,8	**66,3**	73,6	58,8

Съгласно представената информация относно изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете в системата на предучилищното и училищното образование в област Шумен през 2020 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 3 267 души. От тях 2 799 са жени, което представлява 86% от общия брой на заетите в системата на предучилищното и училищното образование. Близо 73% от заетите жени в системата на предучилищното и училищното образование притежават висше образование, като основната част от тях - 1 847 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

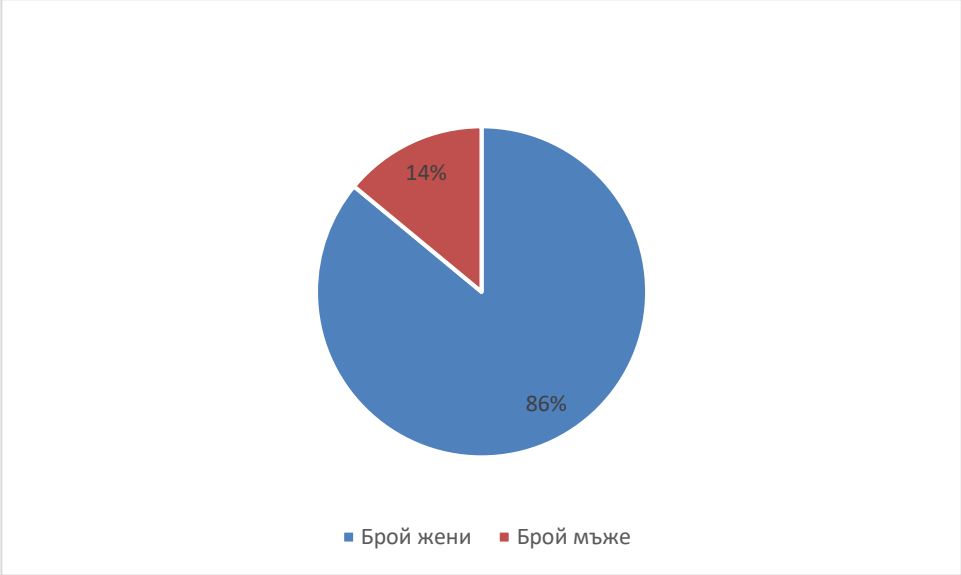
квалификация. Тази тенденция благоприятства за постигане на напредък в Приоритетна област 1 „Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа заетост“ от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, където именно увеличеното участие 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.

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	2 799
Брой мъже	468
Общ брой наети	3 267

Графика № 1

Съотношение по пол на наетите в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен

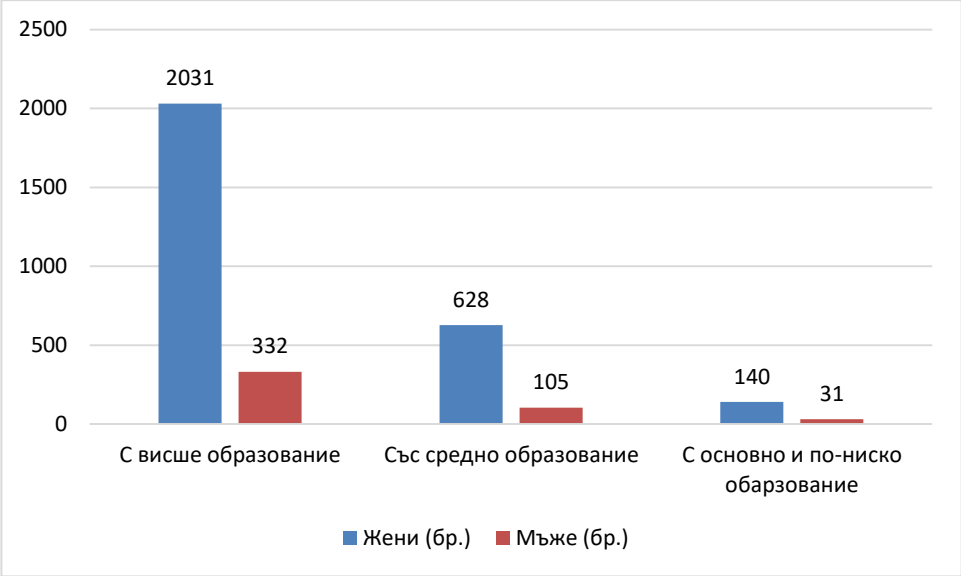


При разпределението на персонала по пол и според степен на образование се наблюдава следната тенденция:

При жените относителният дял на лицата с висше образование е 72,7%, докато при мъжете относителният дял на лицата с висше образование е 70,4%.

Разпределение на персонала по пол според степента на образование				
	Жени		Мъже	
	брой	относителен дял %	брой	относителен дял %
С висше образование	2 031	72,7	332	70,4
Със средно образование	628	22,1	105	23,2
С основно и по-ниско обарзование	140	5,2	31	6,3

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	1847	316	185	16
Със средно образование	8	5	619	100
С основно и по-ниско	0	0	140	31

Дейностите, които Община Шумен има задължение да извършва като най-близка до гражданите институция, предпоставят по-голямата заетост на жени в местната администрация. Жените заемат 76% от броя на работещите в общинската администрация.

От общо 219 щатни бройки 167 са заети от жени, а 28 от мъже. Спрямо 2019 г, жените са 9 повече, мъжете са намалели с 22-ма, а 24 щатни бройки остават незаети.

И през 2020 г. продължи целенасочената политика на наемане на жени на

работа в общинската администрация

Община Никола Козлево отчита следните изпълнени дейности по този приоритет от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2016-2020 г.

	Дейности	Индикатори	Изпълнение
	ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И РАВНА СТЕПЕН НА ИКОНОМИЧЕСКА НЕЗАВИСИМОСТ		
	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 - 100бр. 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 Участие на жените в гъвкави форми на заетост - брой реализирани мерки и програм;	Обезщетение за бременност — 31 бр. Обезщетение за раждане - 81 бр. „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 огносно 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 професионсиния и семейния живот; Брой изптатени еднократни помощи от кмета на общината за новородено	1. „Обучение и заетост за младите хора” 2 , „Нова възможност за младежка заетост”- 100 61 бр.новородени

Съгласно информацията от община Каспичан 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 2020 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 условия 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.

Средногодишното равнище на безработицата в община Каспичан за 2020г. е 13,3%. Към 31.12.2020г. равнището на безработицата е 11,3%.

Общ брой на регистрираните лица за периода от 01.01.2020г. до 31.12.2020г. са 1162 , от тях 468 мъже и 694 жени. Към 31.12.2020г. броя на регистрираните безработни лица, е 325 в т.ч. 164 мъже и 161-жени.

Брой лица започнали работа — постъпилите на работа лица през 2020г. са 457 в т.ч.:

- По пол — 280 жени , 177 мъже;
- По възрастова граница и вид на трудова заетост:

Вид заетост	До 24г. вкл.	От 25 г. до 29 г. вкл.	От 30 г. до 49 г. вкл.	От 50 г. вкл.	Над 55 г.
Мерки и програми за заетост по ЗНЗ	1	1	21	12	29
Програми и проекти по ОП“РЧР”	27	12	11	6	4
Първичен пазар на труда	28	32	187	50	69

По мерки и програми за заетост по ЗНЗ — 64 лица в т.ч. 55 жени;

По програми и проекти по ОП"РЧР” — 27 лица в т.ч. 12 жени;

Първичен пазар на труда — започнали работа са 366 лица, от които 213 жени;

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.

Броят на регистрираните безработни лица към 31.12.2020 г. в ДБТ - Шумен е 3716, като разпределението им по пол е следното: Община Шумен - общо 2089, от тях жени 1184 /56,7%/, Община Хитрино - общо 381, от тях жени 192 /50,4%/, Община Венец — общо 706, от тях жени 385 /54.5%/.

Постъпили на работа лица /с натрупване/ за 2020 г. в ДБТ — Шумен — общо 3890, като разпределението им по пол е следното: Община Шумен - общо 2969, от тях жени 1788 /60.2%/; Община Хитрино - общо 418, от тях жени 222 /53,1%/; Община Венец — общо 503, от тях жени 293 /58.3%/.

Анализът на статистическите показатели показва, че въпреки по-високия процент регистрирани безработни жени /от 50.496 до 56.7%/ в трите общини Шумен, Хитрино и Венец, през 2020 година отчитаме и по-висок процент жени постъпили на работа /от 53.1% до 60.2%/.

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 намелена 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 без образование и квалификация, млади хора, продължително безработни лица, повъзрастни 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 5-годишна възраст (чл.53 а 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 спестяване на разходите на работодателите за труд и осигуровки за определен период от време. През 2020 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.

Целеви групи по проекта са:

Родители

- Родители на деца от 0- до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, които имат осигурено работно място по трудово/служебно правоотношение или са самонаети/самоосигуряващи се лица, но към момента полагат грижа за децата си и не са се върнали на работа;
- Многодетни родители (с три или повече деца на възраст до 12 г.) на деца от 0до 12-годишна възраст, които са се върнали на работните си места, и децата посещават детски ясли/градини, както и училище.
- Безработни лица, регистрирани в бюрото по труда, които са родители на деца от 0- до 5-годишна възраст, незаписани в детска ясла/градина, или многодетни родители на деца от 0- до 12-годишна възраст, посещаващи детски ясли/градини, както и училище.

Детегледачи

- Търсещи работа безработни лица - младежи до 29 г. вкл.; търсещи работа, безработни и неактивни лица над 30 г.; лица в неравностойно положение на пазара на труда.

Агенция по заетостта и ДБТ като териториално поделение гарантират на служителите си политика на равнопоставеност на жените и мъжете. Осигурени са еднакви условия на труд за всички равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд

Регистрираните безработни лица за дирекция „Бюро по труда" Велики Преслав към 31.12.2020 г.- 1268, от тях 711 жени - 56.1%.По Общини: община Велики Преслав - 467, от тях 258 жени - 55.2%; община Върбица - 549, от тях 318 жени - 57.9%; община Смядово - 252, от тях 135 жени - 53.6%. Постъпили на работа общо за Дирекция «Бюро по труда» - 1245 търсещи работа лица , от тях 728 жени - 58.5%.По общини: община Велики Преслав - 478, от тях 269 жени — 56.3%; община Върбица 469, от тях 287 жени - 61.2%; община Смядово 298, от тях 172 жени — 57.7%.

Дирекция „Бюро по труда' гр. Нови пазар предоставя информация, че през 2020

г., както и 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 условия 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

Социалното включване за тези групи, заработени доходи и осигурителни права, постъпления от данъци и осигуровки за държавата. Поемането на част от разходите за персонал на фирмите, особено за малките и средните предприятия, е на практика подкрепа и насърчаване те да създават работни места.

Приоритетни целеви групи на активната политика на пазара на труда през 2020 г. са младежите, които нито се обучават, нито са заети (NEET's); продължително безработните лица и безработните без професионална квалификация, независимо от възрастовата група. ще се работи и с фокус към безработните младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г.; безработните над 50-годишна възраст; безработни лица с трайни увреждания; неактивни лица, в т.ч. обезкуражени лица, учащи и пенсионери желаещи да работят, както и заети лица, желаещи да сменят работата си,. Финансирането на плана се осъществява със средства за активна политика на пазара на труда от 2 държавния бюджет за 2021 г., както и със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове.

За Община Нови пазар по тази приоритетна област е предоставена следната информация:

	мъже	%	жени	%
2020	318	40,05	476	59,95
2019	261	40,85	378	59,15
2018	286	40,51	420	59,49
2017	343	42,95	465	57,55
2016	457	42,47	619	57,53

Постъпилите на работа лица през 2020г. са 794, от които 476 жени. Включени в заетост по програми и мерки за заетост и обучение са 62 лица, от които 50 жени. Включени в заетост по схеми на ОП „РЧР” са 31 лица, които 20 жени. Започнали работа на първичен пазар на труда 701 лица, от които 406 жени.

За Община Каспичан по тази приоритетна област е предоставена следната информация:

	мъже		жени	0/0
2020	177	38,73	280	61 27

2019	143	46,43	165	5 з 57
2018	134	41,74	187	58,26
2017	191	44,21	241	55,79
2016	220	42,80	294	57,20

Постъпилите на работа лица през 2020г. са 457, от които 280 жени. Включени в заетост по програми и мерки за заетост и обучение 64 лица, от които 55 жени. Включени в заетост по схеми на ОП „РЧР" са 27 лица, от които 12 жени. Започнали работа на първичен пазар на труда 366 лица, от които 213 жени.

За Община Никола Козлево по тази приоритетна област е предоставена следната информация:

	мъже	%	жени	%
2020	238	53,85	204	46,15
2019	370	46,95	418	53,05
2018	391	45,52	468	54,48
2017	398	43,45	518	56,55
2016	327	48,52	347	51,48

Постъпилите на работа лица през 2020 г. са 442, от които 204 жени. Включени в заетост по програми и мерки за заетост и обучение 75 лица, от които 50 жени. Включени в заетост по схеми на ОП „РЧР" са 42 лица, от които 26 жени. Започнали работа на първичен пазар на труда 325 лица, от които 128 жени.

Силните страни на пазара на труда през 2020 г. в условията на пандемия се изразяват в прилагането на стимулите за запазване на заетостта за стабилна икономическа среда, фискалната устойчивост, намаляването на безработицата, повишаване на разходите за образование и обучение, ниската инфлация, прилагането на програмите и мерките на активната политика по заетостта, цифровизацията, изграденият капацитет и натрупан опит на компетентните институции и устойчивата нормативна база, подкрепата на европейските институции и фондове.

Слабите страни на пазара на труда през 2020г. намаляват интензитета си, но остават. Тук се включват недостигът на квалифицирани кадри, особено сос средно образование, разминаването между търсените от работодателите кадри с определени умения и предлаганата работна сила, високият дял на безработните без квалификация и с ниско образование, големите регионални различия в заетостта и заплащането, краткосрочната заетост (със случаен, сезонен характер, често нерегламентирана), продължителната безработица сред неравнопоставените групи, въпреки постоянното й намаление, големият брой неактивни лица. Недекларираният труд продължава да нарушава функционирането на пазара на труда, въпреки ограничаването му в резултат от съвместните усилия на институциите и социалните партньори. Като цяло ниското образование, квалификация и неравенствата, свързани със социално-икономическото положение, представляват основни пречки пред усъвършенстването на човешкия капитал с потенциални последици върху нивото на уменията и потенциала за растеж. Недостатъчно се използват възможностите на новите технологии и цифровата икономика за висококачествена заетост. Емиграцията се отразява негативно на предлагането на труд, а различията в равнищата на заплащане спрямо по-развитите страни-членки остава като фактор за продължаването й.

Действията на Агенцията по заетостта са насочени към подкрепа

икономическото и социалното възстановяване и стабилизирането на пазара на труда. Както и към ограничаване на безработицата чрез заетост в реалната икономика, включително на неравнопоставените групи на пазара на труда, като се възстановяват част от разходите на работодателите за наемане на безработни от тези групи, приоритетно от най-слабо развитите региони.

Действията, програмите и мерките са съобразени с дългосрочните приоритети на Стратегията „Европа 2020" и необходимостта от подобряване на бизнес средата в България. Чрез тях ще се гарантира изпълнението на препоръките на Европейската комисия към страната в областта на пазара на труда.

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

В текст от Приоритетна област 2 „Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите" от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете като причина за разлика в доходите между двата пола е посочено, че жените са по-застрашени от оставане без работа. 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.

Съществено значение за постигане на напредък в Приоритетна област 2 от Националната стратегия имат сключените колективни трудови договори на областно и национално равнище. На 12.11.2019 г. между Министерството на образованието и науката и национално представените синдикални организации и организациите на работодателите е сключен Анекс към Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование от 2018 г., с който е договорено увеличение с 17% на индивидуалните работни заплати на педагогическите специалисти в системата на предучилищното и училищното образование. Така считано от 01.01.2020 г. стартовата основна заплата на учител е в размер на 1 085 лв., а минималният размер на месечното трудово възнаграждение на директорите на детските градини и училище е в размер на 1 334 лв. Предвид обстоятелството, че основната част от лицата заети в сферата на предучилищното и училищното образование са от женски пол, увеличаването на трудовите доходи с посочените стойности допринася за намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.

При определяне на размера на работната заплата на всеки служител в администрацията на Община Шумен полъз никога не е бил фактор, който да се взема под внимание. Работната заплата се определя от задълженията, вменени на съответната длъжност, обема и качеството на работата на съответния служител. И през 2020 г. продължи практиката в условията на конкурсите, обявени за вакантни длъжности в общинската администрация, да не присъства критерий „Пол" на кандидатите. Запазена бе и политиката на насърчаване на системното участие на служители на общинската администрация в разнобразни форми за повишаване на квалификацията. При подбора на участниците в обученията полът отново не играеше никаква роля. По-високата квалификация води както до повишаване на размера на основното трудово възнагражнение, така и до разширяване на възможностите за реализация на трудовия пазар.

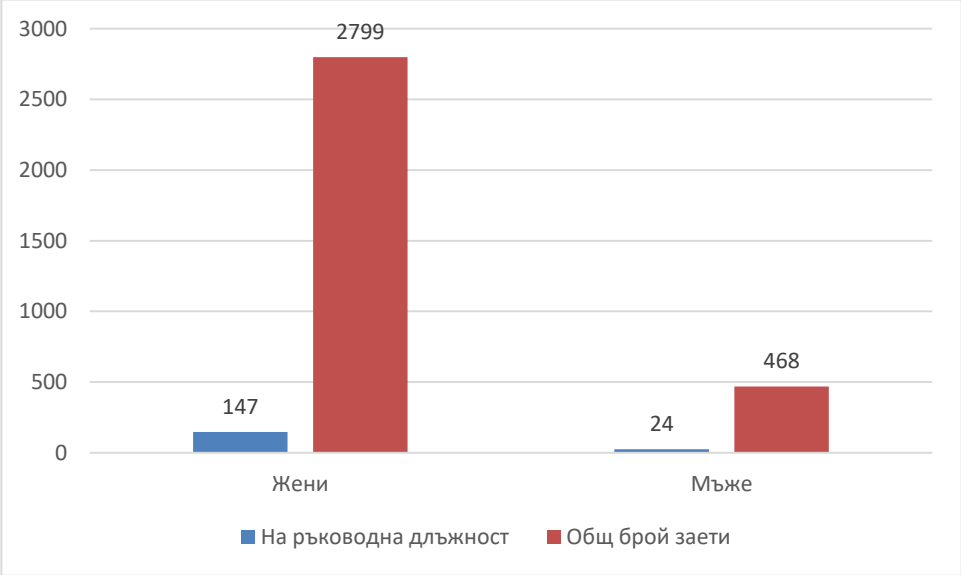
3. Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения

В Приоритетна област 3 „Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения“ е заложено, че икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между жените и мъжете. В тази връзка положителна роля има фактът, че в системата на предучилищното и училищното образование на територията на област Шумен 87% от ръководните постове са заети от жени, пряко ангажирани с процесите на вземане на решения в ръководените от тях образователни институции.

При лицата, заемащи ръководна длъжност в системата на предучилищното и училищното образование, разпределението е следното:

Общият брой лица, заемащи ръководна длъжност е 171 души, като 147 от тях са жени. Относителния брой на лицата назначени на ръководна длъжност от общия брой заети в системата на предучилищното и училищното образование е 5 %, като тази тенденция се наблюдава и при двата пола.

Относителен брой на лицата назначени на ръководна длъжност спрямо общия брой заети



Община Шумен е извършила следното по реализация на приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г.

И през 2020 г. компетентността остана водещ критерий при вземането на решения в Община Шумен. Жените служителки имат голям превес спрямо мъжете, като съществена част от ръководните длъжности също са поверени на жени. От петте места за зам.-кмет три са заети от жени, а начело на всичките дирекции също стоят жени.

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

По отношение на приоритетна област № 4 от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2016-2020 г. следва да се подчертае, че през 2020 г. Министерството на образованието и науката съвместно със социалните партньори целенасочено отстояват авторитета и достойнството на

учителската професия, като разработват и прилагат политики за недопускане на насилие и агресия спрямо педагогическите специалисти и непедагогическия персонал в образователните институции. Тези усилия са насочени и към поетапно преодоляване на феминизацията в системата предучилищното и училищното образование

Комплексът за социални услуги за деца и семейства (КСУДС) запазва ролята си на основен партньор на Община Шумен при реализирането на политиките, насочени към борба с насилието, основано на пол и защитата на жертвите на домашно насилие.

Община Шумен продължи работата си по превенция на насилието над деца, събирането на информация за деца, жертви на насилие, провеждането на специфични проувания. Работи се в подкрепа на жени, жертви на домашно насилие. В социалната услуга „Звено майка и бебе“ се оказва 24-часова подкрепа - подслон, кризисна интервенция, психологическо консултиране на бременни и маики, който получат подкрепа от специалисти и социални работници. Целта е тази подкрепа да доведе до запазване на семейството и интегриране в обществото.

Община Шумен, Комплексът за социални услуги за деца и семейства и Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона за ЗаКрила „работиха заедно при оказването на подкрепа на жертви на домашно насилие, деца, станали обект на сексуално насилие или принудени на ранни съжителства,

От новопостъпилите 22 случая за годината - 6 са родителите, упражнили насилие в семействата си, а по-големият брой - 16, са родители немалтретиращи децата си. Половината от тях — 8, са жертва на домашно насилие. Почти всички родители са преминали през юридическо консултиране и информиране относно правата на децата и участието им в различни правни процедури - наказателни и граждански производства. Те са консултирани и относно собствените им права и юридически възможности за решаване на възникнали проблеми.

През 2020 г. чрез Центъра за застъпничество „Зона за ЗаКрила” 81 деца бяха подкрепяни в следните направления:

- психологическа подкрепа на дете, преживяло насилие;
- подкрепа на дете-свидетел на домашно насилие;
- оценка, подготовка и придружаване на дете при участие в правни процедури, застъпничество за правата;
- подготовка и изслушване на дете по щадящи процедури;
- консултиране и подкрепа на дете в остро конфликтна семейна среда;
- подкрепа на дете, извършител на насилие спрямо други деца.

Почти 100% от подкрепените през 2020 година в Центъра деца са жертва на насилие като най-голям дял имат случаите на емоционално насилие, в чиято бройка спадат деца от семейства с домашно насилие - 29. Децата, потърпевши от сексуални посегателства са 16, а пострадалите от физическо насилие са 19. Най-малък брой деца, насочени към „Зона заКрила” - 7, са тези, които са извършили насилие над други в училищна и извънучилищна среда. Повечето от новопостъпилите служи засягат актуално насилие - 29 на брой, а по-малък е броят на претърпелите насилие в миналото – 14. Най-голям брой потребители на услугата са децата на възраст между 7 и 14 години. От новопостъпилите деца най-много са тези, които се отглеждат в биологичните си семейства - 4 . Две са децата от осиновително семейство, е настанено в приемно семейство, 11 деца са в резидентна услуга - ЦНСТ и 3 с мярка по Закона за защита на децата „Настаняване при близки и роднини”. През 2020 г. в Детският център за застъпничество по правата на децата „Зона заКрила” са подкрепени общо 16 деца, жертви или свидетели на насилие при участието им в правни процедури. Децата и техните семейства са информирани по достъпен за Тях начин за предстоящите процедури, получили са безплатна юридическа консултация, осигурено е

застъпничество за правата им, изготвена е индивидуална оценка на нуждите и изслушване по щадящи процедури в специализирано помещение съгласно изискванията на директива 29/2012 г. на Европейския парламент за установяване на Минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на децата-жертви. През миналата година най-голям брой деца са изслушвани в съдебна фаза по наказателни и граждански производства. Голяма част от гражданските дела са по Закона за защита от домашното насилие.

Приоритет в развиването на услугите за децата, пострадали от насилие продължи да бъде осъществяването на тясно сътрудничество и координиране на работата на различните органи и институции с оглед гарантиране на най-добрия интерес на децата и правата им на уязвими жертви по скалата на Директива 29/2012 г. на Европейския парламент. За преобладаващата част от децата беше изготвена интегрирана индивидуална оценка на нуждите от защита и подкрепа при участието им в правни процедури или подкрепа по отношение възстановяване след преживяно насилие. При изготвянето на оценките се включваха и партньори - основно ОЗД/Отдел „Закрила на детето" и МВР.

В случаите, които засягат предоставяне на психосоциална и психотерапевтична подкрепа активно се работеше от страна на психолог и психотерапевт. През 2020 г. годината приключи работата по 82 случая на деца и родители, като във всеки от тях се обсъждаше ефективността от предоставената услуга заедно с клиенти и насочващия орган. При необходимост от продължаване на работата бе договаряно издаване на последващо направление. Запази се практиката от страна на „Зона заКрила" да се проследява развитието на правните процедури и информиране на децата и техните родители на всеки етап, придружаването им, както и застъпничество за правата. Положителните промени, настъпили в живота на клиентите се изразяват преди всичко в прекратяване на насилието. При работата с всички членове семейството се отчита подобряване на взаимоотношенията както в родителската двойка, така и между родители и деца, В някои служи потърпевшият от насилие родител е преминал през правните процедури, сложен е край на насилствената връзка и продължава живота си самостоятелно. Тези промени, както и удовлетвореността на потребителите, са видни и от обратните връзки, които те подават при приключване на работата.

В началото на 2020 година от страна на УНИЦЕФ бе организирано извършването на международна оценка за ефективността на услугата от страна на проф. Робин Хаар, Канада. В поредица срещи интервюта с партньори и потребители на услугата, както и с екипа на „Зона заКрила" г-жа Хаар и нейния екип оценители извършиха обстоятелствен анализ на работата на трите „Зони заКрила" в страната, една от които е в Шумен. Резултатите от него сочат много добри постижения и ефект върху клиентите на услугата, както и много добро ниво на междуинституционално взаимодействие на територията на област Шумен. В писмен вид резултатите бяха предоставени на всички партньори РДСП, Община, Полиция, Прокуратура и Съд. Продължи и осъществяването на кризисна интервенция от специалистите в Центъра, която понякога беше част от работата по случай, а нерядко и в общността при идентифицирани кризисни ситуации и подадена заявка от страна на ОЗД/Отдел „Закрила на детето".

Сериозно предизвикателство пред организиране на директната индивидуална и групова работа през годината бе обявеното извънредно положение и сложната епидемична обстановка във връзка с коронавирусната пандемия, която наложи редица промени, ограничения и спешни мерки за адаптация.

Друг приоритет в годишната програма на Центъра бе разширяване на

дейностите по тика наречената първична превенция на насилието. Независимо от продължителната изолация, в нея бяха обхванати 156 деца от училища на територията на областта. Поради тази причина и част от идеите за реализация на превантивни срещи не бяха осъществени, но изпълнението им ще бъде планирано за подходящо време.

През 2020 година в Шумен, ИСДП проведе двудневно обучение на тема „Работа с деца, свидетели или жертви на домашно насилие“ - обучение по проект „Бодрози”. В обучението бяха включени специалисти от ОЗД/Отдел „Закрила на детето” от Област Шумен, представители от ОДП, Съд и Прокуратура.

Продължи 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,

На територията на община Каспичан за 2020 г. не са регистрирани случаи на насилие физическо и/или психическо в т.ч. и домашното насилие. 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 необходими за осмисляне на времето на учащите, и за превенция на негативните явления като престъпност, насилие основано на пол още в най- ранна ученическа възраст, употреба на наркотици и алкохол. За това усилията са насочени в тази посока.

5. Промяна на съществуващите стереотипи по пол в различните сфери на обществото

Съгласно информацията от община Шумен областният информационен център продължи и през 2020 г. провеждането на обучения на потенциални бенефициенти по условията за кандидатстване по отворените схеми на различните оперативни програми. Посетителите на Информационния център получаваха конкретна информация за различните възможности за финансиране на идеи и проекти, как-то и за работата на ЕС. Областният информационен център организира и информационни събития, семинари и обучения. Участието на значителен брой жени в тези мероприятия доказа, че постепенно се променя стереотипа, че мъжете са по-добри мениджъри, Общински фонд „Култура” финансира творчески проекти, насочени към промяна на дългогодишните стереотипи по пол. Чрез Правилника за финансиране на младежки проекти на територията на Община Шумен отново бяха подкрепени младежки организации и неформални групи. При

обсъждане на проектите полът на кандидатстващите младежи не беше сред критериите за оценка.

Съгласно община Каспичан 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 Каспичан счита, че Закона за равнопоставеност на жените и мъжете е важна стъпка към видимата промяна.

ОБЛАСТ ЯМБОЛ

Областна администрация Ямбол предоставя информация, въз основа на данни от Дирекция „Регионална служба по заетостта“ Бургас и данни на Националния статистически институт, както следва:

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 31.12.2019 г. в градовете на област Ямбол живеят 83 049 души, или 70.8%, а в селата – 34 286, или 29.2% 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 3 491 души, или 3% от населението на областта, а най-голяма е община Ямбол с 67 222 души (57.3%). Спрямо 2018 г. населението във всички общини намалява, като най-чувствително е намалението в община Болярово – 2%, а най-малко в община „Тунджа“ – 0.9%. Към края на 2019г. населените места в област Ямбол са 109, в т.ч. 4 града и 105 села. Най – големият град в областта е областният център – град Ямбол, който е с население от 67 222 души, а най – малкия е град Болярово – 1 113 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.

Съгласно приоритетните области на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 - 2020 г. е предсавена следната информация:

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 2020 г. са 27.8 хиляди. Спрямо края на септември 2020 г. наетите лица се увеличават с 0.6%, а в сравнение със същия период на предходната година намаляват с 0.2%

Според бизнес анкетите на НСИ през декември 2020 г. 22.8% от промишлените предприятия посочват недостига на работната сила като фактор, затрудняващ дейността им. През третото тримесечие на 2020 г. броят на безработните лица е 160.4 хил., от които 95.4 хил. (59.5%) са мъже и 65.0 хил. (40.5%) - жени. Коефициентът на безработица е 4.8%, съответно 5.3% за мъжете и 4.2% за жените. В сравнение с третото тримесечие на 2019 г. коефициентът на безработица се увеличава с 1.1 процентни пункта, като увеличението при мъжете и жените е съответно с 1.5 и 0.8 процентни пункта.

ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ

Показатели	мярка	област Ямбол		
		Години		Промяна
		2018г.	2019г.	+/-
Среден списъчен брой на наети лица по трудово и служебно правоотношение	брой	30 189	29 046	-1 143
Средна годишна работна заплата на наети лица по трудово и служебно правоотношение	лева	10 815	12 048	+ 1 233
Коефициент на икономическа активност – 15-64 навършени години	%	68	69.6	1.6 %
Коефициент на заетост-15-64 навършени години	%	62,3%	63,1%	0.8 %

Коефициентът на икономическа активност се измерва в проценти (%) и показва какъв е делът на икономически активните лица (заети + безработни) от населението в дадена възрастова група. За Югоизточния регион той е 70.4%. За Ямболска област коефициента на икономическа активност е 68.3%, който е по-нисък за Югоизточния регион 70.4%. През 2020 г. икономически активните лица на възраст от 15 до 64 навършени години в област Ямбол са 48.2 хил. души. Коефициентът на икономическа активност (15 - 64 навършени години) е 68.3% и намалява с 1.3 процентни пункта в сравнение с 2019 година.

Коефициентът на икономическа активност на населението на 15-64 навършени години

ПОКАЗАТЕЛИ	2020 ГОД.		
	общо	мъже	жени
За страната	**72.2**	**76.8**	**67.6**
обл.Ямбол	68.3	72.4	63.8

През 2020 г. икономически активните лица на възраст 15 - 64 навършени години са 3 190.4 хил., или 72.2% от населението на същата възраст. Общият брой на заетите

лица е 3 121.7 хил., или 52.7% от населението на 15 и повече навършени години, като от тях 1 676.1 хил. (53.7%) са мъже и 1 445.6 хил. (46.3%) – жени. Заетите лица на възраст 15 - 64 навършени години са 3 024.3 хиляди. Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група е 68.5%, съответно 72.5% за мъжете и 64.3% за жените.

Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 73.4%, или с 1.6 процентни пункта по-нисък в сравнение с 2019 година. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група се понижава с 1.5 процентни пункта, а при жените - с 1.8 процентни пункта, като достига съответно 77.8 и 68.9%.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 55 - 64 навършени години е 64.2% (69.4% за мъжете и 59.4% за жените). В сравнение с 2019 г. той намалява с 0.2 процентни пункта. При мъжете коефициентът на заетост за тази възрастова група се увеличава с 0.2 процентни пункта, а при жените намалява с 0.5 процентни пункта.

През четвъртото тримесечие на 2020 г. за страната общият брой на заетите лица на възраст 15 и повече навършени години е 3 126.9 хил., от които 1 692.3 хил. мъже и 1 434.5 хил. жени. В сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. броят на заетите лица намалява с 3%. Относителният дял на заетите лица от населението на възраст 15 и повече навършени години е 52.9%, като при мъжете този дял е 59.8%, а при жените - 46.6%.

През четвъртото тримесечие на 2020 г. заетостта в отделните възрастови групи е следната:

- Заетите лица на възраст 15 - 64 навършени години са 3 029.7 хиляди. Коефициентът на заетост за населението в същата възрастова група е 68.8% (73.4% за мъжете и 64.1% за жените);
- Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 29 навършени години е 39.0% (43.8% за мъжете и 34.0% за жените);
- Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 73.8%, съответно 78.9% за мъжете и 68.6% за жените. В сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. коефициентът на заетост (20 - 64 навършени години) се понижава с 1.1 процентни пункта, с 1.0 процентен пункт при мъжете и с 1.2 процентни пункта при жените;
- Заетите лица на възраст 55 - 64 навършени години са 608.5 хил., или 65.0% от населението в същата възрастова група (71.6% от мъжете и 58.9% от жените).

През 2020 г. икономически активните лица **на възраст от 15 до 64 навършени години** в област Ямбол са 48.2 хил. души. Коефициентът на икономическа активност (15 - 64 навършени години) е 68.3% и намалява с 1.3 процентни пункта в сравнение с 2019 година.

Заетите лица на възраст от 15 до 64 навършени години в област Ямбол през 2020 г. са 44.6 хил. души. Коефициентът на заетост (15 - 64 навършени години) е 63.2% и се увеличава с 0.1 процентни пункта в сравнение с 2019 година.

През 2020 г. икономически активните лица **на възраст 15 и повече навършени години** в област Ямбол са 50.8 хил. души. Коефициентът на икономическа активност (15 и повече навършени години) е 51.1% и намалява с 0.6 процентни пункта в сравнение с 2019 година.

Заетите лица на възраст 15 и повече навършени години в област Ямбол през 2020 г. са 47.1 хил. души. Коефициентът на заетост (15 и повече навършени години) е 47.5% и се увеличава с 0.5 процентни пункта в сравнение с 2019 година.

ЗАЕТИ ЛИЦА ОТ НАСЕЛЕНИЕТО НА 15-64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ

ПОКАЗАТЕЛИ	2020 ГОД.		
	общо	мъже	Жени
За страната	**3 121.7**	**1 676.1**	**1 445.6**
обл.Ямбол	44.6	24.3	20.3

КОЕФИЦИЕНТИ НА ЗАЕТОСТ НА ЛИЦАТА НА 15-64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ

ПОКАЗАТЕЛИ	2020 ГОД.		
	общо	мъже	Жени
За страната	**68.5**	**72.5**	**64.3**
обл.Ямбол	63.2	66.7	59.4

По предварителни данни на Националния статистически институт **наетите лица по трудово и служебно правоотношение** в област Ямбол в края на декември 2020 г. са 27.8 хиляди. Спрямо края на септември 2020 г. наетите лица се увеличават с 0.6%, а в сравнение със същия период на предходната година намаляват с 0.2%.

Наетите лица по трудово и служебно правоотношение в края на декември 2020 г. в обществения сектор са 6.9 хил., а в частния - 20.9 хиляди. Спрямо края на септември 2020 г. наетите лица в обществения сектор намаляват с 0.3%, а в частния сектор се увеличават с 0.9%. В сравнение със същия период на предходната година наетите лица в обществения сектор регистрират ръст с 2.3%, а в частния сектор намаляват с 1.0%.

Структурата на наетите лица по икономически дейности в края на декември 2020 г. показва най-голям относителен дял на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в дейностите „Преработваща промишленост“ - 32.2%, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ - 14.8% и „Образование“ - 9.1%.

Безработните лица в област Ямбол през 2020г. са 3.6 хиляди души. Коефициентът на безработица (15 и повече навършени години) е 7.2 %, в т. ч 15-64 навършени години, безработните лица са 3.6 хиляди души, като коефициентът на безработица е 7.5 %. (Поради малкия обем на извадката, стойностите не са достатъчно точни).

Средното равнище на безработицата в Ямболска област през 2020 г. е било 7.0 процента. Най-ниска е безработицата в град Ямбол – 4.7 процента; в община Тунджа е 8.4 процента; в Стралджа - 10.2 на сто, в Елхово - 13.6 процента. Най-висока е в община Болярово – 16.0 %. През годината в бюрата по труда в региона са обявени 3530 работни места. В региона 3003 безработни са започнали работа през 2020 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.

Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2020 г. е 4 139 хил. души, или 59.8% от населението на страната, като мъжете са 2 168 хил., а жените - 1 971 хиляди. През 2020 г. броят на трудоспособното население намалява със 17 хил. души, или с 0.4%, спрямо предходната година.

НАСЕЛЕНИЕ ПОД, ВЪВ И НАД ТРУДОСПОСОБНА ВЪЗРАСТ

ПОКАЗАТЕЛИ	2019 ГОД.			2020 ГОД.		
	всичко	**мъже**	**жени**	**всичко**	**мъже**	**Жени**
обл.Ямбол	**117335**	**57408**	**59927**	**116 486**	**56 961**	**59 525**
Под трудосп.възр.	18950	9642	9308	18 911	9 640	9 271
В трудосп.възр.	65672	35158	30514	65 306	34 840	30 466
Над трудосп.възр.	32 713	12 608	20 105	32 269	12 481	19 788

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 31.12.2020 г. това съотношение е 67.

Към 31.12.2020 г. общият коефициент на възрастова зависимост в България е 56.7%, 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 2019 г. този коефициент е бил 56.4%. Това съотношение е по-благоприятно в градовете - 53.5%, отколкото в селата - 65.9%. В Ямболска област този показател е над 50.0%. Териториалното разпределение на населението в областта показва, че към 31.12.2020 г. делът на градското население е по-висок.

Към 31 декември 2020 г. населението на България е 6 916 548 души. В сравнение с 2019 г. населението на страната намалява с 34 934 души, или с 0.5%. Мъжете са 3 349 715 (48.4%), а жените - 3 566 833 (51.6%), или на 1 000 мъже се падат 1 065 жени. 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 страната.

Продължава процесът на застаряване на населението. В края на 2020 г. лицата на 65 и повече навършени години са 1 504 048, или 21.8% 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 25.3%, а на мъжете - 17.9%.

Населението на област Ямбол към 31 декември 2019 г. е 117 335 души, което представлява 1.7% от населението на страната. По брой на населението областта се нарежда на 21-ро място след област Перник (119 190 души) и пред област Кюстендил (116 915 души) . В сравнение с 2018 г. населението на област Ямбол намалява с 1 562 души, или с 1.3%.

В област Ямбол мъжете са 57 408 (48.9%), а жените – 59 927 (51.1%), или на 1 000 мъже се падат 1 044 жени през 2019 година.

Разпределението по общини е както следва: на 1 000 мъже в община Ямбол се падат 1 071 жени, следват общините Елхово - 1 022, Тунджа - 1 012, Болярово - 1 004 и община Стралджа - 986 жени.

Към 31.12.2019 г. децата до 15 години са 17 765, или 15.1% от общия брой на населението в област Ямбол, като спрямо 2018 г. относителният им дял се увеличава с 0.1 процентни пункта. Относителният дял на населението под 15 години е най-висок в община Стралджа - 18.8%, следват общините Ямбол - 15.8%, Елхово - 13.2%, Тунджа -

12.8%, и Болярово - 11.9%.

През 2019 г. в област Ямбол лицата от 15 до 64 навършени години са 70 937 души, или 60.5% от общия брой на населението в област Ямбол и спрямо 2018 г. относителният им дял намалява с 0.4 процентни пункта. Относителният дял на населението от 15 до 64 навършени години е най-висок в община Ямбол - 63.7%, следват общините Елхово - 60.7%, Стралджа - 56.2% и Болярово - 55.7%. Най-нисък е делът на посочената група в община Тунджа - 53.1%.

В края на 2019 г. лицата на 65 и повече навършени години са 28 633, или 24.4% от населението на областта, и в сравнение с 2018 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.3 процентни пункта.

Делът на лицата на 65 и повече навършени години е най – висок в общините „Тунджа“ (34.1%), Болярово (32.4%), Елхово (26.0%) и Стралджа (25.1%). Най – нисък е делът на възрастното население в община Ямбол (20.5%).

Към 31.12.2019 г. общият коефициент на възрастовата зависимост в област Ямбол е 65.4%, т.е. на всеки 100 лица в зависимите възрасти (под 15 и над 65 години) се падат 65 лица в активна възраст, като в сравнение с 2018г. има нарастване с 1.1 процентни пункта. Най – неблагоприятен е коефициента на възрастовата зависимост в община „Тунджа“ (88.4%), следват общините Болярово (79.6%) и Стралджа (78.1%). Сравнително по – благоприятен е този коефициент в общините Елхово (64.7%) и Ямбол (57.0%).

Средната възраст на населението в област Ямбол в края на 2019 г. е 45.2 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 2019 г. тези граници за населението в трудоспособна възраст са до навършването на 61 години и 4 месеца за жените и 64 години и 2 месец за мъжете.

Населението в трудоспособна възраст към 31.12.2019 г. е 65 6572 души, или 56.0% от цялото население на областта, като мъжете са 35 158, а жените – 30 514. Относителният дял трудоспособното население намалява с 0.2 процентни пункта спрямо предходната година.

Към края на 2019г. над трудоспособна възраст са 32 713 души, или 27.9%, а под трудоспособна възраст – 18 950 души, или 16.2% от населението на областта. Спрямо предходната година относителният дял на населението над трудоспособна възраст нараства с 0.1 процентни пункта, а на населението под трудоспособна възраст 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 31.12.2019г. това съотношение е 64.

НАСЕЛЕНИЕ ПО ПОЛ КЪМ 31.12.2020г.

Област	Всичко	Мъже	Жени
	/брой/	/брой/	/брой/
за страната	5 043 186	2 416 899	2 626 287
обл.Ямбол	80 115	38 687	41 428

В национален мащаб сравнението с 2019 г. показва, че през 2020 г. е налице тенденция на повишаване на средномесечния брой регистрирани безработни лица от всички наблюдавани уязвими групи на пазара на труда. Административната статистика отчита равнище на регистрирана безработица от 6.7% през декември 2020г, запазвайки се спрямо предходния месец, а при сравнение с година по-рано се отчита ръст от 0.8 п.п. Регистрираните безработни в края на месеца са общо 220 292 лица, като числеността им се увеличава с 0.7% спрямо месец по-рано, на годишна база се увеличава с 13.1%.

Във възрастовата структура с най-висок дял остава групата на безработните над 50 г., като през декември 2020 г. той е 49.1% от всички ПБЛ. Образователната и професионална структура на продължително безработните показва преобладаващ брой лица с основно и по-ниско образование (44.0%) и на такива без специалност и квалификация (70.9%).

2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите

Структурата на наетите лица по икономически дейности в края на декември 2020 г. показва най-голям относителен дял на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в дейностите „Преработваща промишленост“ - 32.2%, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ - 14.8% и „Образование“ - 9.1%. Средната брутна месечна работна заплата в област Ямбол за октомври 2020 г. е 1 140 лв., за ноември - 1 094 лв. и за декември - 1 143 лева. През четвъртото тримесечие на 2020 г. средната месечна работна заплата е 1 126 лв., като спрямо предходното тримесечие нараства с 5.0% и е с 311 лв. по-ниска от същия показател за страната. В обществения сектор наетите лица по трудово и служебно правоотношение получават средно 1 433 лв., а в частния – 1 021 лева.

Най-високо средно месечно трудово възнаграждение през четвъртото тримесечие на 2020г. са получили наетите лица по трудово и служебно правоотношение в секторите „Образование“ и %производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“. Най – ниско платени са били наетите лица в икономическите дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Административни и спомагателни дейности“.

През четвъртото тримесечие на 2020г., област Ямбол е на 15-то място спрямо другите области в страната по размер на средната брутна работна заплата.

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

Стремежът за постигане на равни възможности за мъжете и жените е важна съставна част от усилията на прогресивната част от човечеството за постигане на по - голяма справедливост и демокрация във всички области на обществения живот. Политиките формулират намеренията за реализиране на този стремеж. Важна част от тях са политиките за равни права и възможности в икономиката и особено в труда, доколкото достъпът до производителен труд и доходи е важно условие за постигането на равни възможности и в другите области – участие във вземането на решения, достъп до ресурси и доходи, развитие на личността.

Равното участие и представителството на гражданите от двата пола в икономиката и вземането на решения има ключово значение, както за социалния, така и за културния и обществения живот. Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на талантите и отчитане гледните точки на всички.

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 служителите-мъже 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. Балансираното участие на жените и мъжете във вземането на решения дава възможност за използване на талантите и отчитане гледните точки на всички.

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 заместници на едноличния орган на изпълнителната власт, съгласно чл.19а от Закона за администрацията са 3 броя, които са заети от 2 мъже и 1 жена. Ръководните длъжности, които се заемат от жени са общо 3 броя, които са висши ръководни длъжности /главен секретар и директор на дирекция/ са 3 броя.

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.