



## ЦЕНТЪР ЗА БРЕГОВИ И МОРСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ



Утвърждавам: .....

**д-р Маргарита Станчева**

**Директор ЦБМИ**

### ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

на Фондация „Център за брегови и морски изследвания“ – ЦБМИ

гр. Варна, България

Център за брегови и морски изследвания - ЦБМИ е изследователска фондация, извършваща нестопанска дейност (научно-изследователска и развойна дейност) в обществена полза, създадена през март 2018 г. във Варна, България. Фондацията е учредена според Закона за юридическите лица с нестопанска цел и осъществяваща дейността си в съответствие с българското и международното законодателство в сътрудничество с български и чуждестранни, държавни и частни организации с подобни цели.

ЦБМИ има за основна цел да развива и насърчава науката, изследванията, трансфера на знания и иновационните технологии в Черно море и Световния океан, като обединява науката, околната среда, експертния опит, заинтересованите страни и участва в разработването на политики отнасящи се до морето. ЦБМИ се консултира директно от Консултативен комитет, който в момента включва седемнадесет изтъкнати членове от други научни институти, университети и организации от цял свят.

Равнопоставеността на половете в дейностите на изследователските организации и гражданския сектор се разглежда като приоритет на Европейските политики и в

рамковите програми, които осигуряват значителна част от финансирането на ЦБМИ. Това е и един от принципите в Европейската харта за равнопоставеност и ЦБМИ съблюдава този принцип в своята дейност.

ЦБМИ работи с партньори, клиенти и заинтересовани страни в национален и в международен мащаб, и в тази си дейност също спазва принципите на равнопоставеност. Настоящият **План за равенство между половете** в ЦБМИ (наричан по-нататък - **План**) е основен документ, в който са систематизирани целите, задачите/дейностите и конкретните мерки, които ЦБМИ ще реализира, с оглед насърчаване на равенството между жените и мъжете в организацията.

**Планът** се разработва за срок, съвпадащ с периода на Рамковата програма “Хоризонт Европа”, 2022 г. - 2027 г., и в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи препоръки за насърчаване на равенството между жените и мъжете в областта на науката и изследванията. **Планът** е динамичен и отворен документ, който ще бъде периодично допълван и/или актуализиран съобразно евентуално настъпили релевантни промени в ЦБМИ, в европейското и националното законодателство, или при възникването на други фактори със стратегическо значение.

Фондация ЦБМИ е ангажирана с равните възможности за всички изследователи и експерти, партньори, клиенти и заинтересовани страни. Нашата цел е да популяризираме устойчива социална гражданска култура, която е чувствителна към проблемите на пола и многообразието. Равните възможности за всички са ключова цел на ЦБМИ. Настоящият план включва дейности за осигуряване на равенство между половете, недискриминация, уважение и зачитане към произход, вероизповедание, етническа, сексуална и расова принадлежност, към управление на многообразието, баланс при участието в ръководните органи на организацията и вземането на ръководни решения, и балансиране между професионалния и личния живот като част от организационна култура.

Стратегическата цел на **Плана** е да се гарантират равни възможности за всички мъже и жени изследователи/експерти и работещи в ЦБМИ, както и в мрежата на международното сътрудничество (Консултативен комитет, работа в консорциуми и др.) и при работа със заинтересованите страни на национално и международно ниво.

Основавайки се на дейностите и възможностите на ЦБМИ за подобряване на състоянието на половата равнопоставеност, основните приоритетни цели за периода 2022-2027 г. са следните:

- 1. Повишаване на осведомеността относно половата равнопоставеност сред служителите и членовете на Консултативния комитет;**
- 2. Придържане към принципите на равно третиране;**
- 3. Подобряване на баланса между половете сред експертите на ЦБМИ и членовете на Консултативния комитет;**

**4. Осигуряване на баланс между половете при набиране на кандидати за работа и кариерно развитие, работа в екип по проекти, баланс в управлението и вземането на решения, баланс между професионалния и личния живот.**

**5. Прилагане на стратегия, съобразена с половата равнопоставеност.**

**Обучение.** За осигуряване на по-доброто разбиране на равенството между половете сред служителите на ЦБМИ ние ще работим и осигурим:

- Подобряване на нашите компетенции по отношение на равенството между половете, вкл. чрез участие в курсове за обучение;
- Интегриране аспектите на пола в курсовете за обучение, които организираме, ако е приложимо;
- Събиране на съществуващи и съставяне на нови информационни материали относно равенството между половете;
- Споделяне нашия опит, добри практики и разработки по отношение на равенството между половете в рамките на нашия организация, вкл. във вътрешни семинари, работни срещи и др.

През месец май, 2024 г. част от екипа на ЦБМИ взе активно участие в Семинар на тема „Планиране и прилагане на равенството в синята икономика“ организиран от Европейските проекти WINBLUE (<https://winblue-project.eu/>) и WIN-BIG (<https://winbigproject.eu/>) в рамките на Европейския ден на морето 2024 г. (Свендборг, Дания) Семинарът имаше за цел да ангажира различни заинтересовани страни и проекти, свързани със синята икономика, за обмен на знания и идентифициране на действия, позволяващи овластяване на жените и интегриране на равенството в Синя икономика. Първата сесия запозна присъстващите с предизвикателствата, свързани с процеса на включване на жените в този сектор, и предостави информация за проектите WINBLUE и WIN-BIG.

Участниците в семинара бяха поканени от организаторите да вземат активна роля във втората сесия, която изследва картографирането на знанията за пола, обсъди процесите за установяване на систематично събиране на данни, включително след края на двата проекта, и процеса, който може да улесни създаването на на планове за равенство и приобщаване в публичните и частни организации и добри практики.

**Дейностите/мерките по целите на Плана включват:**

**1. Повишаване на осведомеността относно половата равнопоставеност сред експертите на ЦБМИ и членовете на Консултативния комитет:**

Повишената информираност относно половата равнопоставеност ще спомогне за предотвратяване на дискриминацията в ЦБМИ, а така също ще допринесе за постигане на

другите цели на **Плана** за равенство между половете. За осигуряване на по-добро разбиране на равенството между половете, както сред експертите на ЦБМИ, така и сред членовете на Консултативния комитет ще бъдат приложени следните мерки:

- Подобряване на нашите компетенции по отношение на равенството между половете, вкл. чрез участие в онлайн курсове за обучение/вебинари организирани от ЕК или организиране на обучителни курсове.
- Събиране на информационни материали, базирани на нуждите, относно равенството между половете, вкл. материали за интегрирането на половата равнопоставеност в научните изследвания.
- Споделяне на придобития опит, добри практики от университети, проекти, научни публикации и разработки по отношение на равенството между половете в рамките на ЦБМИ, вкл. под формата на вътрешни семинари, работни срещи и др.

## **2. Придържане към принципите на равно третиране:**

В ЦБМИ изхождаме от принципите на равенство между половете (независимо от пола, сексуалната ориентация, националност, възраст, и други индивидуални характеристики) във всички наши дейности, без да правим компромис с компетентността и качеството. За осигуряване на равно третиране ще бъдат прилагани следните дейности/мерки:

- Придържане към принципите на равно третиране и на установени критерии, при вземане на решения в Съвета на Фондацията на ЦБМИ.
- Събиране на обратна връзка относно спазването на принципите на равно третиране при вземането на решения. Систематично събиране на данни и обективен анализ на данните за равнопоставеността на половете.
- Осигуряване на балансирано представителство на половете при работа със заинтересованите страни и при провеждане на работни срещи/интервюта/конференции в рамките на проекти изпълнявани от ЦБМИ. Систематично събиране на данни и обективен анализ на данните за равнопоставеността на половете.
- Извличане на данни от архива за партньори и заинтересованите страни на ЦБМИ като съотношение мъже – жени; хора с увреждания и др.; Анализ на данните по отношение на равнопоставеността от архива за партньори.

При сформирание на проектни Консорциуми/екипи и работа в тях ще се работи за:

- Интегриране на темата в работата на ЦБМИ с партньори от страната и чужбина
- Обсъждане на темата за равнопоставеност при стартиране на нови партньорства
- Интегриране на темата за равнопоставеност във всеки проект, изпълняван от ЦБМИ.

## **3. Подобряване на джендър баланса между експертите на ЦБМИ, вкл. и членовете на Консултативния комитет:**

Нашата цел е да се постигне възможно най-голям баланс между половете между членовете на органите за вземане на решения, консултативните органи и между

работещите експерти без да се компрометира компетентността на експертите. Ние считаме представителството на представен пол от поне 40%, за да бъде добър баланс между половете. За да се постигне по-голям баланс между половете сред експертите на ЦБМИ, членовете на Консултативния комитет и мрежите за сътрудничество са необходими следните мерки:

- По-голямо внимание върху пола при търсене на експерти и насърчаване/предпочитания на кандидат от по-слабо представен пол, ако кандидатите са с еднакво положение;
- Подобряване на равнопоставеността на половете в Консултативния комитет на ЦБМИ чрез привличане на повече жени експерти за членство и сътрудничество за преодоляване на дисбаланса;
- Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ЦБМИ и в Консултативния комитет;
- Съставяне на статистически прегледи и насоки, подчертаващи аспектите на пола в процеса на търсене на нови членове и други експерти, за да се признае въпроса по-широко.

#### **4. Подобряване на баланса между половете при набиране на кандидати за работа и кариерно развитие, работа в екип по проекти, баланс в управлението и вземането на решения, баланс между професионалния и личния живот.**

- Осигуряване на равнопоставеност при набиране на кандидати за работа и кариерно развитие, работа в екипи по проекти, баланс в управлението и вземането на решения, баланс между професионалния и личния живот;
- Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция;
- Извличане на данни за сътрудници и експерти на ЦБМИ като съотношение мъже – жени. Анализ на данните по отношение на равнопоставеността от данните за сътрудници и партньори;
- Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2-годишна възраст, включително по пол, възраст и позиция;
- Въвеждане на универсално регламентирани възможности за плаващо работно време и/или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно;
- Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижи за деца;
- Насърчаване на баланса между половете в лидерството и вземането на решения посредством увеличаване на броя и дела на жените на ръководни позиции и позиции за вземане на решения. ЦБМИ се ръководи от жена директор и това гарантира, че има значителен баланс между половете в управленските, ръководните и консултантските роли в организацията;

- Повишаване на организационната култура чрез провеждане на обучения/тренинги/семинари за спазване на етични норми, включително по отношение равното третиране на жените и мъжете и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол.

## **5. Прилагане на стратегия, съобразена с половата равнопоставеност.**

Равенството между половете ще бъде насърчавано и чрез комуникационните дейности на ЦБМИ и във всички наши канали за комуникация. Това включва:

- Мониторинг на използването на езика и въздържане от възпроизвеждане на полови стереотипи;
- Мониторинг върху представянето на мъжете и жените в илюстративните/визуални материали;
- Базиране на принципите на полово разнообразие при писане на прессъобщения, новини, статии, социални мрежи и др.;
- Осигуряване на баланс между половете сред ораторите на публични събития/конференции/работни срещи. Ние считаме представителството на по-слабо представените пол от поне 40%, за да бъде добър баланс между половете;
- Подчертаване на аспектите на пола в различни материали и статистически данни: данните, когато е възможно, ще бъдат дезагрегирани по пол;
- Редовно публикуване на основните показатели за равенство между половете в изследванията на нашия уебсайт.

## **6. Предотвратяване на прояви на насилие основано на пола, включително сексуален тормоз.**

ЦБМИ установява култура на нулева толерантност към сексуален, психически и физически тормоз и насилие, основано на пола. Членовете на екипа на ЦБМИ следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на дискриминация или насилие на работното си място по всички предвидени в съответното законодателство признаци, като тяхната самоличност и достойнство трябва да бъдат запазени по време на процеса на изясняване на случая. Това включва комуникационни дейности, които идентифицират проблема, но и мерки за гарантиране, че всички членове на организацията са овластени да променят нагласите, да се намесват където е необходимо и да създаде приобщаваща и безопасна култура за цялата организация. Дейностите ще включват обучение – включително чрез интерактивен „форум“ – за всички служители относно очакванията, политиката и процесите, както и практически съвети как да се справят с различни ситуации, като например чрез обучение за „странични наблюдатели“.

**Индикатори** за изпълнение на Плана за равнопоставеност включват:

- Индикатор за равнопоставеност в състава на експерти/членове – 50:50;
- Индикатор за равнопоставеност при работа с клиенти и заинтересовани страни – без ограничения;
- Индикатор за равнопоставеност при работа с партньори – препоръчително спазване на принципите на Хартата за равнопоставеност;
- Индикатор за равнопоставеност при работа - балансирано присъствие на различни групи - между изпълнители и целеви групи.

### **Ресурси и средства за изпълнение на дейностите и мерките предвидени в Плана:**

Средства от бюджета на ЦБМИ, проекти или донори

### **Изпълнение и контрол**

Отговорност по отношение изпълнението на плана за равнопоставеност носи Директорът на ЦБМИ.

Планът за равнопоставеност е базиран на международното, европейското и националното законодателства:

- Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие (принципът „никой да не бъде изоставен“, и по-специално цел 5, която е насочена към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот за жените);
- Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г. (чл. 2, чл. 3);
- Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г. (чл. 2, чл. 3);
- Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения от 1981 г. (чл. 3, чл. 4, чл. 9);
- Конвенция № 190 на Международната организация на труда за борба с насилието и тормоза от 2019 г.;
- Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН (чл. 3, чл. 5, чл. 6).  
Европейска комисия (2021 г.). *Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021-2027 г.*;
- Европейска комисия (2020 г.). *Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020-2025 г.*;
- Европейска комисия (2020 г.). *Gendered Innovations 2 [GI2]: Как включващият анализ допринася за научните изследвания и иновациите;*

- Регламент (ЕС) 2021/695 на Европейския парламент и на Съвета от 28 април 2021 година за създаване на Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“, за определяне на нейните правила за участие и разпространение на резултатите и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1290/2013 и (ЕС) № 1291/2013 (текст от значение за ЕИП);
- Конституция на Република България (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54);
- Закон за защита срещу дискриминация, 20.05.2011 г.;
- Закон за юридическите лица с нестопанска цел;
- Кодекс на труда, 06.11.2018 г. - чл. 8 (3);
- Закон за насърчаване на заетостта - чл.2;
- Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (чл.1, чл.2, чл.4, ал. 1, § 1, т.1 – т.7 ДР);
- Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. (РМС № 967 от 14.11.2016 г.).

Настоящият План за Равенство между половете е актуализиран на заседание на Съвета на фондация ЦБМИ, проведено на 29.07.2024 г. и е утвърден от Директора на фондация ЦБМИ.