

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

2026 - 2028

ДЪРЖАВНА ОПЕРА – СТАРА ЗАГОРА

I. ВЪВЕДЕНИЕ И ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА

Държавна опера – Стара Загора, като държавна културна институция с национално значение и значима обществена функция в областта на сценичните изкуства, признава равенството между жените и мъжете като фундаментален принцип на демократичното управление, социалната справедливост и устойчивото организационно развитие.

Настоящият План за равенство между половете представлява стратегически управленски документ, чрез който институцията формализира своята политика за насърчаване на равнопоставеността, предотвратяване на дискриминационни практики и изграждане на работна среда, основана на професионализъм, уважение и равни възможности.

С приемането на настоящия документ Държавна опера – Стара Загора декларира, че:

- равенството между половете е част от организационната ѝ култура;
- управленските решения не допускат дискриминация по пол;
- се осигурява равен достъп до професионално развитие;
- се гарантира среда, свободна от тормоз и насилие.

Планът има както вътрешноорганизационен характер, така и публично измерение, доколкото институцията изпълнява културна мисия пред широка общественост и поддържа публично видима управленска и административна структура.

II. НОРМАТИВНА И СТРАТЕГИЧЕСКА РАМКА

Настоящият План се основава на следната нормативна и стратегическа рамка:

На европейско ниво:

- Стратегия на Европейската комисия за равенство между половете 2020–2025;
- Европейската харта за основните права;

На национално ниво:

- Конституция на Република България;

- Закон за равнопоставеност на жените и мъжете;
- Закон за защита от дискриминация;
- Кодекс на труда;
- Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността 2021–2030 г.

Настоящият план се разглежда като вътрешен управленски инструмент за привеждане на дейността на институцията в съответствие с тези принципи, като същевременно отчита спецификата на културната и сценична дейност, организационната автономия на художествените процеси и комплексната йерархична структура на операта.

Планът създава рамка за системно управление на равнопоставеността, без да ограничава художествената свобода, като интегрира принципите на равенството в административните и управленските процеси.

III. АНАЛИЗ НА АКТУАЛНОТО СЪСТОЯНИЕ

Към датата на приемане на настоящия План Държавна опера – Стара Загора има приблизително 300 служители, включително художествен състав, технически персонал и административен екип.

Организационната структура на институцията включва ясно разграничени направления:

- висше ръководство;
- художествено управление (артистично и балетно направление);
- диригентско ръководство и музикално направление;
- техническо управление;
- административно управление;
- маркетинг и комуникации;
- обслужващи и сценични звена.

Публично достъпната управленска структура разкрива, че институцията разполага с централизирано директорско управление, подпомагано от заместник-директори и ръководители на ключови направления. В рамките на висшето и средното управленско ниво се наблюдава участие както на жени, така и на мъже, включително в художественото и техническото направление. Представителството по пол на ниво ръководство е разпределено между различните функционални области, което създава предпоставки за балансирано участие в процесите на вземане на решения.

На ниво художествено управление са обособени отделни направления, свързани с артистично ръководство и балетно ръководство, като тези позиции се заемат от представители на двата пола. На ниво административно и техническо управление също е

налице участие както на жени, така и на мъже в ръководни функции. Това структурно разпределение показва, че институцията не концентрира управленската власт в рамките на един пол, а поддържа функционално разнообразие в различните управленски сегменти.

Административната структура включва звена, свързани с организационно-административна дейност, връзки с обществеността и маркетинг, като тези функции са ясно дефинирани и публично представени. Наличието на отделни длъжности, свързани с комуникации и обществено представяне, създава допълнителна възможност за интегриране на принципите на равнопоставеността и във външното институционално поведение.

Разпределението на персонала по пол в рамките на художествените състави (оркестър, хор, балет) традиционно отразява спецификата на професионалната област, при която в определени звена се наблюдава по-висока концентрация на единия пол. Този дисбаланс не е резултат от нормативни ограничения или вътрешни политики, а от професионалната структура на сектора на сценичните изкуства.

Ръководните позиции в институцията се заемат въз основа на професионален опит, художествени качества и управленски компетентности, без ограничения, основани на пола. В рамките на публично представената управленска структура не се установява формална бариера за достъп до ръководни функции на база пол.

В изпълнение на настоящия План институцията ще въведе систематичен годишен мониторинг на:

- разпределението на персонала по пол и функционални категории;
- представителството на жени и мъже в ръководни позиции;
- участието в комисии, управленски съвети и вътрешни работни групи;
- ползването на родителски и други законоустановени отпуски;
- постъпили сигнали, свързани с дискриминация или тормоз.

Този аналитичен подход ще позволи институцията да разполага с ясна вътрешна картина на структурното равновесие и при необходимост да предприема корективни управленски действия, съобразени със спецификата на дейността ѝ.

IV. УПРАВЛЕНИЕ, КООРДИНАЦИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Ефективното прилагане на настоящия План за равенство между половете се основава на ясно разпределена управленска отговорност, интегрирана в съществуващата организационна структура на Държавна опера – Стара Загора. Равнопоставеността между половете не се разглежда като самостоятелна дейност, отделена от управленските процеси, а като хоризонтален принцип, който се прилага във всички функционални направления – художествени, административни, технически и комуникационни.

Висшата управленска отговорност за прилагането на Плана се носи от директора на институцията. В това си качество директорът осигурява институционалната подкрепа за изпълнението на предвидените мерки, утвърждава годишните отчети по прилагането на Плана и гарантира неговата публичност чрез публикуване на интернет страницата на операта. Управленската роля на директора включва и осигуряване на координация между отделните направления при необходимост от предприемане на корективни действия.

На ниво оперативно управление отговорността по прилагането на Плана се разпределя между ръководните нива в институцията – заместник-директорите и ръководителите на основни функционални направления. С оглед на структурата на операта, която включва художествено ръководство, техническо управление, административно направление и звена по маркетинг и комуникации, прилагането на принципите на равенство между половете се осъществява чрез интегрирането им в ежедневните управленски решения, свързани с разпределение на задачи, формиране на комисии, определяне на отговорности и подбор на персонал.

С вътрешна заповед се определя служител, който изпълнява функцията на Координатор по равенство между половете. Тази функция се възлага в рамките на съществуващата щатна структура и не води до създаване на нова длъжност. Координаторът подпомага ръководството при събирането на агрегирани данни, подготвя ежегоден отчет за изпълнението на Плана и осъществява вътрешна комуникация по въпросите, свързани с равнопоставеността и недискриминацията. Определянето на конкретно лице за координация осигурява наличие на човешки ресурс, ангажиран с темата, съгласно минималните процесни изисквания на Европейската комисия.

В рамките на институцията функционира синдикална структура, която представлява интересите на служителите по трудови и социални въпроси. При прилагането на Плана се осигурява възможност за консултации със синдикалната организация, особено по теми, свързани с условията на труд, баланса между професионалния и личния живот и превенцията на дискриминационни практики. Този подход цели да засили прозрачността и доверието в процеса на прилагане на Плана, без да създава паралелни управленски механизми.

В институцията се поддържа публично видима управленска структура, в която са ясно обозначени ръководните функции в художественото, техническото и административното направление. Тази прозрачност създава предпоставки за проследимост на управленските решения и за анализ на представителството по пол на ниво ръководство. При формиране на вътрешни комисии, работни групи или временни екипи, свързани с организационни или творчески процеси, ръководството се стреми да отчита принципа на балансирано участие, когато това е съвместимо с професионалните изисквания на съответната дейност.

Прилагането на Плана не предполага създаване на отделен административен отдел или бюджетна линия, но изисква ясно разписване на отговорностите и последователност в действията. В този смисъл институционалната ангажираност се изразява не само чрез приемането на документа, но и чрез включването на неговите принципи в ежедневната управленска практика – при вземане на решения, при организиране на работния процес и при разглеждане на сигнали.

Ежегодно, въз основа на събраните данни и наблюдения, ръководството извършва преглед на прилагането на Плана и при необходимост предприема организационни мерки за подобряване на процесите. Този механизъм осигурява динамичен характер на документа и гарантира, че той не остава формален акт, а функционира като инструмент за реално управление.

V. РЕСУРСИ, КАПАЦИТЕТ И ЕКСПЕРТИЗА

Прилагането на настоящия План за равенство между половете се осъществява в рамките на съществуващата организационна и бюджетна структура на Държавна опера – Стара Загора, като се отчита мащабът на институцията, нейният публичен статут и спецификата на дейността ѝ в областта на сценичните изкуства. Подходът към ресурсите се основава на принципа на пропорционалност, съгласно който ангажиментите по плана следва да бъдат реалистични, устойчиви и съобразени с административния и финансовия капацитет на организацията.

Човешкият ресурс, необходим за изпълнение на Плана, се осигурява чрез ясно разпределение на отговорности в рамките на съществуващата управленска структура. Функцията на Координатор по равенство между половете, определена със заповед на директора, представлява централен елемент от този ресурсен модел. Лицето, на което е възложена тази функция, осъществява координация на процесите, свързани със събирането на данни, подготовката на годишен отчет и вътрешната комуникация по темата за равнопоставеността. Тази роля се изпълнява паралелно с основните служебни

задължения на съответния служител, като по този начин се осигурява интеграция на темата в ежедневната административна практика, а не изолиране в отделна структура.

На управленско ниво заместник-директорите и ръководителите на функционални направления носят отговорност за прилагането на принципите на равенство в рамките на съответните им компетентности. Това включва отчитане на принципа на недискриминация при разпределение на задачи, при формиране на комисии и екипи, при оценка на професионалното представяне и при вземане на управленски решения. По този начин ресурсът за прилагане на Плана се разпределя хоризонтално в организацията, вместо да бъде концентриран в едно лице или звено.

Към момента на приемане на Плана не е предвиден самостоятелен бюджет, предназначен изключително за дейности по равенство между половете. Това обстоятелство е съобразено с финансовата рамка на институцията и с приоритетите на основната ѝ дейност – художественото производство и културното обслужване на публиката. Въпреки липсата на отделна бюджетна линия, институцията поема ангажимент да използва наличните възможности за повишаване на експертизата по темата чрез участие в външни събития, обучения или семинари, организирани на национално ниво от публични институции, неправителствени организации или професионални мрежи.

Експертизата по равенство между половете се осигурява чрез комбиниране на вътрешен административен капацитет и достъп до външни източници на знания. При участие на служители в обучителни или информационни събития придобитата информация се споделя вътрешно, което позволява разширяване на организационната осведоменост без значителни допълнителни разходи. Този модел на „вътрешно мултиплициране“ на знанията е съобразен с добрите практики в публичния сектор и с изискването на Европейската комисия за наличие на ангажираност и експертен капацитет, без задължително създаване на нова структура.

Административният капацитет на институцията включва и установени практики по отношение на обработването и защитата на лични данни, което е от значение за изпълнението на задължението за събиране и анализ на агрегирани данни по пол. Наличието на вътрешни правила и публично достъпна информация относно обработването на лични данни създава предпоставки за законосъобразно и прозрачно управление на информацията, необходима за мониторинга на Плана.

В рамките на периода на действие на настоящия План институцията ще извършва ежегодна оценка на необходимостта от допълнително развитие на капацитета по темата за равенството между половете. При установяване на конкретни потребности или при възникване на възможности за участие в програми и инициативи, свързани с

институционално развитие, ще се разглежда възможността за включване на допълнителни обучителни или консултативни дейности.

По този начин ресурсният модел на Плана се характеризира с институционална ангажираност, ясно разпределение на отговорностите и използване на наличния капацитет, без поемане на непропорционални финансови или организационни задължения.

VI. СЪБИРАНЕ НА ДАННИ, МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТ

Систематичното събиране и анализиране на данни, разпределени по пол, представлява основен елемент от прилагането на настоящия План за равенство между половете. Институцията приема, че устойчивото управление на равнопоставеността изисква наличието на обективна информация относно състоянието на персонала, участието в управленските процеси и функционирането на вътрешните механизми за превенция на дискриминация и тормоз.

С оглед на това Държавна опера – Стара Загора въвежда ежегодна процедура за събиране и обобщаване на агрегирани данни, които позволяват да се проследяват тенденции и да се оценява състоянието на равенството между половете в институцията. Данните се събират в рамките на съществуващите административни процеси и не предполагат създаване на допълнителна отчетна система извън стандартната кадрова и административна документация.

В обхвата на събираната информация се включват следните категории:

- общ брой на персонала по функционални направления, разпределен по пол;
- брой лица на ръководни позиции, разпределени по пол;
- участие на жени и мъже в постоянни и временни комисии, работни групи и управленски формати;
- използване на родителски и други законоустановени отпуски, разпределени по пол;
- брой постъпили сигнали, свързани с дискриминация, тормоз или неравнопоставено третиране, без идентифициране на конкретни лица.

Събирането и обработването на тези данни се извършва при стриктно спазване на действащото законодателство за защита на личните данни и в съответствие с вътрешните правила на институцията относно обработването на информация. Данните се използват единствено за аналитични и управленски цели и не се прилагат за индивидуална оценка на конкретни служители.

В рамките на всяка календарна година Координаторът по равенство между половете изготвя кратък писмен отчет за прилагането на Плана. Отчетът съдържа:

- обобщена статистическа информация по основните индикатори;
- описание на предприетите мерки през отчетния период;
- анализ на установените тенденции или потенциални дисбаланси;
- препоръки за последващи действия, ако такива са необходими.

Годишният отчет се представя на директора на институцията за утвърждаване и след одобрение се публикува на интернет страницата на операта. Публичността на отчета гарантира прозрачност и създава възможност за външен контрол и институционална отчетност.

Мониторингът на изпълнението на Плана включва и периодичен управленски преглед на състоянието на равнопоставеността в рамките на ръководството. При установяване на съществени дисбаланси или проблемни тенденции ръководството може да предприеме организационни или процедурни мерки, съобразени със спецификата на дейността на институцията.

В края на периода на действие на настоящия План се извършва обобщена оценка на неговото прилагане, която служи като основа за изготвяне на следващ планов период. Този подход осигурява цикличност и устойчивост в управлението на равнопоставеността и гарантира, че темата остава интегрирана в стратегическото развитие на институцията.

VII. ОБУЧЕНИЕ И ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА

Повишаването на осведомеността относно принципите на равенството между половете и превенцията на несъзнавани пристрастия представлява съществен елемент от устойчивото прилагане на настоящия План.

Държавна опера – Стара Загора приема, че институционалната култура се формира не само чрез нормативни актове и вътрешни правила, но и чрез информираност, професионално поведение и последователна комуникация на ценностите на организацията.

В рамките на своите организационни и финансови възможности институцията предприема действия за поддържане на базово ниво на информираност сред служителите относно значението на равнопоставеността и недопускането на дискриминация по признак пол. Този процес се осъществява чрез интегриране на темата в съществуващите административни и управленски формати, без създаване на паралелна или прекомерно формализирана обучителна структура.

При назначаване на нови служители те се запознават с вътрешните правила и с действащия Етичен кодекс на институцията, който съдържа принципи, свързани с професионално поведение, взаимно уважение и недопускане на дискриминационни практики. Това първоначално информиране създава основа за формиране на очаквания относно допустимото поведение в рамките на работната среда.

Ръководните длъжности и лицата, които участват в процеси по подбор, оценка или управление на персонал, следва да бъдат особено чувствителни към принципите на равнопоставеността и обективността. В този контекст институцията насърчава участието на представители на ръководството или на определени служители във външни обучения, семинари или събития, организирани на национално ниво от компетентни институции или организации, когато такива възможности възникнат. Придобитите знания и информация се споделят вътрешно, като по този начин се постига ефект на мултиплициране без значителна финансова тежест.

В допълнение, темата за равенството между половете и превенцията на дискриминация може да бъде включвана в рамките на вътрешни съвещания, работни срещи или управленски обсъждания, когато се разглеждат въпроси, свързани с кадрова политика, организационни промени или подобряване на работната среда. Този интегриран подход позволява темата да бъде възприемана като естествен елемент от управлението, а не като външно наложено изискване.

Институцията насърчава култура на открит диалог и професионално уважение, при която служителите могат да поставят въпроси, свързани с условията на труд, баланса между професионалния и личния живот и възможни случаи на неравнопоставеност. Поддържането на такава култура се разглежда като част от процеса на повишаване на осведомеността и превенция на проблеми, свързани с дискриминация или тормоз.

Ежегодният отчет по прилагането на Плана включва и кратка информация относно проведени или посетени обучителни инициативи, свързани с темата за равенството между половете, когато такива са осъществени през съответния период. По този начин се осигурява прозрачност и проследимост на предприетите действия в областта на повишаване на капацитета.

С този подход институцията съчетава изискването за наличие на обучителен компонент с реалните си възможности, като гарантира, че темата за равнопоставеността присъства в управленската и организационната практика, без да се създава непропорционална административна тежест.

VIII. ТЕМАТИЧНИ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИЛОЖЕНИЕ НА ПОЛИТИКАТА ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

Прилагането на настоящия План за равенство между половете се осъществява чрез интегриране на принципите на равнопоставеността в основните управленски, организационни и професионални процеси на Държавна опера – Стара Загора. С оглед на изискванията на Европейската комисия и спецификата на институцията, действията по Плана се структурират в пет взаимосвързани тематични направления.

1. Баланс между професионален и личен живот и организационна култура

Държавна опера – Стара Загора функционира в среда, характеризираща се със специфичен работен ритъм, включително вечерни спектакли, репетиционни графици, премиерни периоди и интензивни художествени процеси. В този контекст балансът между професионалните ангажименти и личния живот на служителите има съществено значение за устойчивостта на работната среда и за дългосрочното професионално развитие.

Институцията признава, че осигуряването на равни възможности за съчетаване на професионалните и семейните ангажименти е пряко свързано с равнопоставеността между половете, тъй като традиционно грижите за деца и зависими членове на семейството могат да оказват по-силно влияние върху професионалната реализация на жените.

В рамките на действащото законодателство институцията гарантира равнопоставен достъп до законоустановените видове отпуски, включително родителски отпуск, без неблагоприятни последици за професионалното развитие. При разпределение на работното време и репетиционните графици се отчита възможността за предвидимост и своевременно информиране, когато това е съвместимо с художествения процес.

Организационната култура на институцията се основава на принципите на взаимно уважение, професионализъм и недопускане на дискриминационно или унижително поведение. В управленската практика се насърчава открита комуникация относно условията на труд и възможни затруднения, свързани с баланса между работа и личен живот. Ръководството се стреми да прилага равнопоставен подход при оценка на професионалното представяне на служители, ползвали родителски отпуск или временно отсъствали по семейни причини.

Ежегодният мониторинг включва анализ на използването на родителски отпуски по пол, което позволява проследяване на тенденции и оценка на културата на равнопоставеност в институцията.

2. Баланс между половете в лидерството и процесите на вземане на решения

Управленската структура на Държавна опера – Стара Загора включва висше ръководство, заместник-директорски позиции, художествени ръководители и ръководители на административни и технически направления.

Институцията приема, че балансът в лидерството не означава механично постигане на числено равенство, а гарантиране на равен достъп до управленски позиции и недопускане на структурни бариери пред представителството на единия пол.

При възникване на свободни ръководни позиции подборът се основава на професионални компетентности, управленски опит и художествени качества. Не се допуска формално или неформално ограничаване на достъпа до ръководни функции въз основа на пола.

При формиране на комисии, вътрешни работни групи или управленски формати институцията се стреми, когато това е приложимо, да осигурява участие на представители и на двата пола. Този подход има за цел да гарантира разнообразие на гледни точки и прозрачност в процесите на вземане на решения.

Годишният мониторинг включва анализ на разпределението на ръководните позиции по пол, както и участие в комисии и работни групи.

3. Равенство при подбор, професионално развитие и кариерно израстване

Процесите по подбор и назначаване в Държавна опера – Стара Загора се основават на обективни критерии, свързани с професионална квалификация, опит и художествени качества. При художествените състави водещи са изискванията за професионално майсторство и съответствие с художествената концепция на продукцията.

Институцията не допуска дискриминационни практики при подбор, оценка или повишаване на служители. В рамките на административните и техническите позиции се прилагат принципите на прозрачност и равен достъп до участие в конкурси или процедури.

Професионалното развитие включва възможности за участие в обучения, майсторски класове, вътрешни и външни проекти. Институцията се стреми да осигурява равен достъп до такива възможности, без да се допуска ограничаване на участие по признак пол.

Ежегодният анализ включва преглед на назначения и повишения през съответния период, с цел установяване на евентуални тенденции, които биха могли да показват структурен дисбаланс.

4. Интегриране на измерението „пол“ в дейността на институцията

Като културна институция с обществено въздействие, Държавна опера – Стара Загора осъзнава значението на представителството и видимостта на различни творчески гласове в рамките на своята дейност. Интегрирането на измерението „пол“ в този контекст не означава ограничаване на художествената автономия, а осъзнаване на значението на разнообразието в творческите екипи и публичното представяне.

В рамките на планирането на репертоара и формирането на творчески екипи институцията не допуска дискриминационни ограничения и отчита значението на балансираното участие на професионалисти от различни полове, когато това е съвместимо с художествените критерии.

В комуникационната и маркетинговата дейност институцията се стреми да избягва стереотипни представяния и да поддържа професионален и уважителен език.

5. Превенция на насилие, основано на пола, и сексуален тормоз

Държавна опера – Стара Загора поддържа политика на нулева толерантност към всякакви форми на насилие, тормоз или унижително поведение, включително сексуален тормоз.

Етичният кодекс на институцията определя стандартите на поведение, които са задължителни за всички служители и сътрудници. Сигнали за дискриминация или тормоз могат да бъдат подавани писмено до ръководството или до определеното лице за координация. Всеки сигнал се разглежда при спазване на принципите на конфиденциалност, безпристрастност и защита на лицето, подало сигнала.

Не се допуска неблагоприятно третиране на служители, които добросъвестно са подали сигнал за нередност. При установяване на нарушение се предприемат действия съгласно действащото законодателство и вътрешните правила на институцията.

Ежегодният отчет включва обобщена информация относно броя и характера на постъпилите сигнали, без идентифициране на конкретни лица.

IX. ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ, ИНДИКАТОРИ И ПЕРИОДИЧЕН ПРЕГЛЕД

Настоящият План за равенство между половете се прилага чрез последователни управленски действия, които се проследяват чрез предварително определени индикатори и ежегодна отчетност. Планът за действие не представлява отделен административен процес, а е интегриран в съществуващите управленски и кадрови механизми на Държавна опера – Стара Загора.

1. Управленска ангажираност и публичност

В срок до влизане в сила на настоящия План се издава вътрешна заповед за утвърждаването му и за определяне на Координатор по равенство между половете. Индикатор за изпълнение на тази мярка е наличието на издадена заповед и публикуван План на интернет страницата на институцията.

Ежегодно се изготвя писмен отчет за прилагането на Плана. Индикатор за изпълнение е публикуван годишен отчет до края на първото тримесечие на следващата календарна година.

2. Събиране на данни и анализ

В рамките на всяка календарна година се извършва вътрешен преглед на:

- общия брой служители по функционални категории и пол;
- броя лица на ръководни позиции по пол;
- участието в комисии и работни групи;
- използването на родителски отпуски;
- постъпили сигнали, свързани с дискриминация или тормоз.

Индикатор за изпълнение е наличието на обобщена справка, приложена към годишния отчет. Целта на тази мярка не е механично постигане на равни числови пропорции, а установяване на тенденции и оценка на необходимостта от управленски действия.

3. Повишаване на осведомеността

В рамките на периода на действие на Плана се предвижда най-малко веднъж да бъде осигурено участие на представител на институцията във външно събитие или обучение, свързано с равенството между половете или превенцията на дискриминация, при наличие на подходяща възможност. Индикатор за изпълнение е документално удостоверено участие и вътрешно информиране на служителите относно придобитите знания.

Допълнително, при назначаване на нови служители се осигурява запознаване с Етичния кодекс и с принципите на недопускане на дискриминация. Индикатор за изпълнение е наличие на подписан формуляр или документ за запознаване.

4. Организационна култура и баланс между работа и личен живот

Ежегодно се извършва преглед на използването на родителски и други законоустановени отпуски, с цел анализ на равнопоставеността при достъпа до тях. Индикатор за изпълнение е включването на тази информация в годишния отчет.

При формиране на комисии и временни работни групи се отчита възможността за участие на представители от двата пола, когато това е съвместимо с професионалните изисквания. Индикатор за изпълнение е описателен анализ в годишния отчет относно представителството в управленски формати.

5. Превенция на дискриминация и тормоз

Всички постъпили сигнали се регистрират и разглеждат при спазване на принципите на конфиденциалност и безпристрастност. Индикатор за изпълнение е наличие на вътрешна регистрация и включване на обобщена информация в годишния отчет.

При необходимост ръководството предприема организационни мерки съгласно действащото законодателство. Индикатор за изпълнение е документално отразяване на предприетите действия.

X. МЕЖДИНЕН И ФИНАЛЕН ПРЕГЛЕД

През 2027 г. ще се извърши междинен преглед на прилагането на настоящия План, който включва анализ на събраните данни за предходните години и оценка на необходимостта от актуализация на мерките.

В края на 2028 г. ще бъде изготвена обобщена оценка на изпълнението, която ще служи като основа за разработване на следващ планов период.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Настоящият План за равенство между половете влиза в сила от 01.01.2026 г. и се прилага до 31.12.2028 г.

Приет и утвърден от:

Владимир Бошнаков, директор на Държавна опера – Стара Загора

Подпис:

Дата: 05.01.26

