



## **Gender Equality and Non-Discrimination Policy Regional Bioeconomy Hub – Plovdiv**

### **1. Introduction**

The Regional Bioeconomy Hub – Plovdiv (hereinafter referred to as "the Hub") recognizes that gender equality and non-discrimination are not only fundamental human rights, but also critical enablers of sustainable development, social cohesion, institutional credibility, and long-term economic resilience.

As a knowledge-driven and innovation-oriented organization operating within the bioeconomy ecosystem, the Hub acknowledges that diversity in all its forms — including gender identity, gender expression, ethnicity, nationality, socio-economic background, age, disability, religion, and cultural context — contributes significantly to improved governance, enhanced creativity, better risk management, and higher societal impact.

Furthermore, the Hub recognizes that structural inequalities and unconscious biases may persist within institutional and societal systems. Therefore, this policy not only promotes equality in principle but also establishes concrete mechanisms to actively identify, prevent, and address discrimination and inequality.

This policy defines the principles, strategic objectives, operational measures, monitoring mechanisms, and institutional responsibilities required to ensure a comprehensive and systemic approach to gender equality and non-discrimination across all activities, partnerships, and levels of the organization.

### **2. Vision and Commitment**

The Hub envisions an inclusive, equitable, safe, and empowering professional and learning environment in which all individuals are able to participate fully, contribute meaningfully, and develop their potential without barriers related to gender or other personal characteristics.

In pursuing this vision, the Hub commits to:

- Embedding gender equality and non-discrimination as cross-cutting priorities in all institutional policies, strategies, and decision-making processes;
- Actively promoting diversity and inclusion as drivers of innovation and sustainable regional development;
- Ensuring equal access to employment, training, leadership roles, and decision-making opportunities;

- Preventing all forms of discrimination, harassment, and exclusion through proactive and reactive measures;
- Addressing systemic and structural inequalities through targeted actions and continuous institutional learning;
- Ensuring compliance with applicable national, European, and international legal frameworks, as well as with best practices in organizational governance and ethics;
- Allocating appropriate human, financial, and administrative resources to implement this policy effectively.

### **3. Legal and Normative Framework**

This policy is grounded in and aligned with a comprehensive set of legal and normative frameworks, including but not limited to:

#### **National legislation:**

- Bulgarian Law on Protection Against Discrimination;
- Labour Code of the Republic of Bulgaria;
- Gender Equality Act;

#### **European Union framework:**

- Charter of Fundamental Rights of the European Union;
- EU Gender Equality Strategy 2020–2025;
- Directive 2006/54/EC on equal opportunities and equal treatment in employment and occupation;
- Horizon Europe requirements for Gender Equality Plans (GEP);

#### **International standards:**

- United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW);
- United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), in particular:
  - SDG 5 – Gender Equality;
  - SDG 10 – Reduced Inequalities;

#### **Programmatic frameworks:**

- Erasmus+ inclusion and diversity priorities;
- Ethical and compliance requirements in EU-funded research and innovation projects.

The Hub ensures that this policy is continuously updated in response to legislative developments and evolving international standards.

#### 4. Definitions

- **Gender Equality:** The state in which individuals of all genders have equal rights, responsibilities, opportunities, and access to resources across all spheres of life.
- **Discrimination:** Any unjust or prejudicial treatment based on a protected characteristic.
- **Direct Discrimination:** Explicit unfavorable treatment of an individual compared to others in similar situations.
- **Indirect Discrimination:** Policies or practices that appear neutral but disproportionately disadvantage a specific group.
- **Gender Mainstreaming:** The systematic integration of gender perspectives into all policies, programs, and decision-making processes.
- **Intersectionality:** A framework recognizing that individuals may experience overlapping forms of discrimination based on multiple identities.
- **Harassment:** Any unwanted conduct related to a protected characteristic that violates dignity or creates an intimidating, hostile, degrading, or offensive environment.

#### 5. Scope of Application

This policy applies to all individuals and entities associated with the Hub, including:

- Employees (permanent, temporary, part-time, and contractual);
- Interns, volunteers, trainees, and visiting researchers;
- External consultants, contractors, service providers, and partners;
- Participants in Hub-led programs, training, and public initiatives.

The policy applies to all contexts, including:

- Recruitment and employment;
- Workplace interactions (physical and digital environments);
- Project design and implementation;
- Procurement and partnerships;
- External representation and communication.

#### 6. Principles and Operational Values

##### 6.1 Dignity and Respect

All individuals must be treated with dignity and respect at all times. Any form of harassment, exclusion, or discriminatory behavior is strictly prohibited.

## **6.2 Equality of Opportunity**

The Hub ensures that all processes — including recruitment, promotion, training, and evaluation — are based solely on merit, qualifications, and performance.

## **6.3 Participation and Representation**

The Hub actively promotes balanced representation across all organizational levels, including leadership, governance bodies, and expert groups.

## **6.4 Transparency and Accountability**

All decisions must be transparent, documented, and subject to review. Accountability mechanisms are established at both individual and institutional levels.

## **6.5 Continuous Improvement**

The Hub commits to evidence-based policy improvement through monitoring, evaluation, and stakeholder feedback.

# **7. Institutional Measures and Responsibilities**

In order to ensure the effective, consistent, and sustainable implementation of the present policy, the Hub adopts a comprehensive system of institutional measures. These measures are designed not only to prevent discrimination but also to proactively promote equality, inclusion, and diversity across all operational dimensions of the organization.

The responsibility for implementation is shared across all levels of the organization, from senior leadership to individual staff members, with clearly defined roles, accountability mechanisms, and monitoring procedures.

## **7.1 Human Resource Management**

In addition to the principles already outlined, the Hub further commits to strengthening its human resource management practices through the following extended measures:

- Systematic review and periodic revision of recruitment procedures to identify and eliminate potential biases, including language bias, gender-coded wording, and implicit exclusion criteria;
- Use of standardized scoring systems during recruitment to ensure consistency and objectivity in candidate evaluation;
- Where possible, implementation of anonymized CV screening processes to reduce unconscious bias in early selection stages;

Furthermore, beyond ensuring equal pay for equal work, the Hub will:

- Conduct in-depth gender pay gap analyses, including examination of structural factors such as role distribution, seniority levels, and contract types;
- Develop corrective action plans where disparities are identified;
- Ensure transparency in salary progression pathways and promotion criteria;

With regard to career development:

- The Hub will actively encourage and support underrepresented groups to apply for leadership roles;
- Mentorship and coaching opportunities will be provided to support career progression;
- Performance evaluations will include assessment of inclusive behavior and contribution to organizational values;

In addition to work-life balance measures already defined, the Hub will:

- Promote a culture that respects personal boundaries and prevents overwork;
- Ensure that flexible work arrangements do not negatively impact career progression or evaluation;
- Encourage equitable distribution of care-related leave among all genders.

## **7.2 Capacity Building and Training**

Building on the existing commitments, the Hub will further institutionalize capacity building through:

- Development of a structured annual training plan dedicated specifically to gender equality and inclusion;
- Integration of gender equality modules into all professional development programs, not only standalone trainings;
- Use of external experts and certified trainers where appropriate to ensure high-quality and up-to-date content;

Additionally:

- Participation in training will be systematically tracked and analyzed;
- Training outcomes will be evaluated through feedback mechanisms and behavioral impact assessments;
- Staff will be encouraged to contribute to internal knowledge-sharing on equality-related topics;

Special emphasis will be placed on:

- Training decision-makers in recognizing systemic inequalities;
- Equipping project teams with tools for gender-sensitive data collection and analysis;
- Developing internal expertise in gender mainstreaming within the bioeconomy sector.

### **7.3 Organizational Culture and Communication**

Beyond the measures already described, the Hub will:

- Conduct periodic internal assessments of organizational culture related to inclusivity and psychological safety;
- Encourage open discussions and safe spaces for sharing experiences related to discrimination or inequality;
- Establish internal communication channels dedicated to diversity and inclusion topics;

Furthermore:

- Visual and textual representation in communication materials will be carefully reviewed to ensure diversity and avoid stereotypes;
- Public communication will reflect the Hub's commitment to equality and serve as an example within the bioeconomy sector;

The Hub will also:

- Encourage leadership to model inclusive behavior;
- Integrate equality principles into internal events, meetings, and decision-making processes;
- Recognize and reward initiatives that promote diversity and inclusion.

### **7.4 Programmatic and Project Integration**

In addition to previously defined measures, the Hub will ensure deeper integration of gender equality into all project cycles:

- Gender impact assessments will be conducted not only at the design stage but also during implementation and final evaluation;
- Projects will be required to define specific gender-related objectives where relevant;
- Budget allocation will consider resources dedicated to inclusion-related activities;

Moreover:

- The Hub will promote gender-responsive innovation in the bioeconomy sector;
- Particular attention will be given to rural, marginalized, and underrepresented communities;
- Partnerships will be evaluated based on their commitment to equality principles;

Where applicable:

- Intersectional analysis will be incorporated into project methodologies;
- Data collection tools will be adapted to capture diverse identities and experiences;
- Lessons learned will be documented and used for future project improvement.

## **8. Reporting, Redress, and Protection**

In addition to the mechanisms described in the original policy, the Hub strengthens its reporting and protection framework through the following measures:

### **8.1 Reporting Mechanisms**

- Multiple reporting channels will be maintained to ensure accessibility, including digital, written, and in-person options;
- Clear guidance will be provided to all staff on how to report incidents;
- Awareness campaigns will ensure that all individuals understand their rights and available mechanisms;

Additionally:

- Reporting systems will be regularly reviewed to ensure effectiveness and trust;
- Anonymous reporting options will be complemented with safeguards against misuse;
- Records will be maintained securely and in compliance with data protection regulations.

### **8.2 Investigation and Resolution**

Beyond the basic procedures:

- Investigations will follow standardized protocols to ensure consistency;
- External experts may be involved in complex or sensitive cases;
- Corrective actions may include disciplinary measures, policy changes, or organizational interventions;

The Hub will also:

- Monitor patterns in reported cases to identify systemic issues;
- Use findings to improve preventive measures;
- Ensure transparency in aggregated reporting while maintaining confidentiality.

### **8.3 Protection and Support**

In addition to protection from retaliation:

- The Hub will actively monitor the well-being of individuals involved in reporting processes;
- Interim protective measures may be implemented during investigations;
- Reintegration support will be provided where necessary;

Support services will be:

- Tailored to individual needs;
- Accessible without administrative barriers;
- Regularly evaluated for effectiveness.

## **9. Monitoring, Evaluation, and Learning**

Beyond previously outlined elements, the Hub establishes a comprehensive MEL system:

- Integration of gender equality indicators into overall institutional performance frameworks;
- Use of both quantitative and qualitative data;
- Benchmarking against EU best practices and peer organizations;

Additionally:

- Results will inform strategic planning and resource allocation;
- Regular internal audits will be conducted;
- External evaluations may be commissioned when appropriate;

The Hub will also:

- Promote a culture of learning rather than compliance-only approaches;
- Encourage staff participation in evaluation processes;
- Use MEL findings to continuously refine policies and practices.

## **10. Governance and Enforcement**

In addition to existing responsibilities:

- A dedicated oversight function (e.g., Equality Committee or designated officer) will support implementation;
- Clear escalation procedures will be established;
- Compliance with this policy will be integrated into organizational risk management systems;

Furthermore:

- Leadership performance will include accountability for equality outcomes;
- Non-compliance may result in disciplinary action;
- Governance structures will be periodically reviewed to ensure effectiveness.

## **11. Policy Dissemination**

Beyond initial dissemination:

- The policy will be regularly revisited and reinforced through internal communication;
- Updates will be clearly communicated to all stakeholders;
- Training sessions will include practical application of the policy;

The Hub will also:

- Ensure accessibility of the policy (including language clarity and formats);
- Promote visibility of commitments externally;
- Encourage partners to adopt similar standards.

## **12. Entry into Force**

In addition to formal approval:

- The policy will be subject to periodic review not only every two years but also in response to:
  - Legislative changes;
  - Organizational restructuring;
  - Significant incidents or lessons learned;

Furthermore:

- Implementation progress will be reported to the Management Board;
- Adjustments will be made to ensure continued relevance and effectiveness;

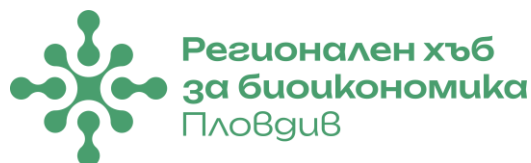
- The policy will remain a living document, evolving with institutional needs and societal developments.

**Approved by:** Petar Borisov, Chairman of the Board

**Effective Date:** 20.03.2026

**Next Review Date:** 20.03.2028

**Contact for Queries or Complaints:** [plovdivbioeconomy@gmail.com](mailto:plovdivbioeconomy@gmail.com)



## **Политика за равенство между половете и недопускане на дискриминация**

### **Регионален хъб за биоикономика – Пловдив**

#### **1. Въведение**

Регионалният биоикономически хъб – Пловдив (наричан по-долу „Хъбът“) признава, че равенството между половете и недопускането на дискриминация са не само основни човешки права, но и ключови предпоставки за устойчиво развитие, социална кохезия, институционална надеждност и дългосрочна икономическа устойчивост.

Като организация, ориентирана към знанието и иновациите и функционираща в рамките на екосистемата на биоикономиката, Хъбът признава, че многообразието във всичките му форми — включително полова идентичност, повоо изразяване, етническа принадлежност, националност, социално-икономически произход, възраст, увреждания, религия и културен контекст — допринася съществено за по-добро управление, повишена креативност, по-добро управление на риска и по-голямо обществено въздействие.

Освен това Хъбът признава, че структурните неравенства и несъзнателните предразсъдъци могат да продължат да съществуват в институционалните и обществените системи. Поради това настоящата политика не само насърчава равенството като принцип, но и установява конкретни механизми за активно идентифициране, предотвратяване и адресиране на дискриминацията и неравенството.

Настоящата политика определя принципите, стратегическите цели, оперативните мерки, механизмите за мониторинг и институционалните отговорности, необходими за осигуряване на цялостен и системен подход към равенството между половете и недопускането на дискриминация във всички дейности, партньорства и нива на организацията.

#### **2. Визия и ангажимент**

Хъбът си поставя за цел създаването на приобщаваща, равнопоставена, безопасна и овластяваща професионална и обучителна среда, в която всички лица могат да участват пълноценно, да допринасят значимо и да развиват своя потенциал без бариери, свързани с пола или други лични характеристики.

В стремежа към тази визия Хъбът се ангажира да:

- Възгради равенството между половете и недопускането на дискриминация като хоризонтални приоритети във всички институционални политики, стратегии и процеси на вземане на решения;
- Активно насърчава многообразието и приобщаването като двигатели на иновациите и устойчивото регионално развитие;
- Осигурява равен достъп до заетост, обучение, лидерски роли и възможности за участие в процесите на вземане на решения;
- Предотвратява всички форми на дискриминация, тормоз и изключване чрез проактивни и реактивни мерки;
- Агресира системните и структурните неравенства чрез целенасочени действия и непрекъснато институционално учене;
- Осигурява съответствие с приложимите национални, европейски и международни правни рамки, както и с най-добрите практики в организационното управление и етика;
- Осигурява подходящи човешки, финансови и административни ресурси за ефективното прилагане на тази политика.

### **3. Правна и нормативна рамка**

Настоящата политика се основава и е съобразена с цялостен набор от правни и нормативни рамки, включително, но не само:

#### **Национално законодателство:**

- Закон за защита от дискриминация;
- Кодекс на труда на Република България;
- Закон за равнопоставеността на жените и мъжете;

#### **Рамка на Европейския съюз:**

- Хартата на основните права на Европейския съюз;
- Стратегията на ЕС за равенство между половете 2020–2025;
- Директива 2006/54/ЕО относно равните възможности и равното третиране при заетостта и професиите;
- Изискванията на Horizon Europe за Планове за равенство между половете (GEP);

#### **Международни стандарти:**

- Конвенцията на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW);
- Целите за устойчиво развитие на ООН (SDGs), по-специално:
  - o Цел 5 – Равенство между половете;
  - o Цел 10 – Намаляване на неравенствата;

#### **Програмни рамки:**

- Приоритетите за приобщаване и многообразие на Erasmus+;

- Етичните и регулаторни изисквания в проекти, финансирани от ЕС в областта на научните изследвания и иновациите.

Хъбът гарантира, че настоящата политика се актуализира непрекъснато в отговор на законодателни промени и развиващи се международни стандарти.

#### **4. Определения**

- **Равенство между половете:** Състояние, при което лицата от всичкилове имат равни права, отговорности, възможности и достъп до ресурси във всички сфери на живота.
- **Дискриминация:** Всяко несправедливо или предубедено третиране въз основа на защитена характеристика.
- **Пряка дискриминация:** Явно по-неблагоприятно третиране на лице в сравнение с други в сходни ситуации.
- **Непряка дискриминация:** Политики или практики, които изглеждат неутрални, но непропорционално поставят в неблагоприятно положение определена група.
- **Интегриране на равенството между половете:** Систематичното включване на полова перспектива във всички политики, програми и процеси на вземане на решения.
- **Интерсекционалност:** Подход, който признава, че лицата могат да изпитват припокриващи се форми на дискриминация въз основа на множество идентичности.
- **Тормоз:** Всяко нежелано поведение, свързано със защитена характеристика, което нарушава достойнството или създава заплашителна, враждебна, унижителна или обидна среда.

#### **5. Обхват на прилагане**

Настоящата политика се прилага за всички лица и субекти, свързани с Хъба, включително:

- Служители (постоянни, временни, на непълно работно време и по договор);
- Стажанти, доброволци, обучаеми и гостуващи изследователи;
- Външни консултанти, изпълнители, доставчици на услуги и партньори;
- Участници в програми, обучения и публични инициативи, организирани от Хъба.

Политиката се прилага във всички контексти, включително:

- Подбор и заетост;
- Взаимодействия на работното място (физическа и дигитална среда);
- Проектиране и изпълнение на проекти;
- Обществени поръчки и партньорства;
- Външно представяне и комуникация.

## **6. Принципи и оперативни ценности**

### **6.1 Достойнство и уважение**

Всички лица трябва да бъдат третирани с достойнство и уважение по всяко време. Всяка форма на тормоз, изключване или дискриминационно поведение е строго забранена.

### **6.2 Равенство на възможностите**

Хъбът гарантира, че всички процеси — включително подбор, повишение, обучение и оценка — се основават единствено на заслуги, квалификация и резултати.

### **6.3 Участие и представителство**

Хъбът активно насърчава балансирано представителство на всички организационни нива, включително в ръководството, управленските органи и експертните групи.

### **6.4 Прозрачност и отчетност**

Всички решения трябва да бъдат прозрачни, документирани и подлежащи на преглед. Механизми за отчетност са установени както на индивидуално, така и на институционално ниво.

### **6.5 Непрекъснато усъвършенстване**

Хъбът се ангажира с подобряване на политиката, основано на доказателства, чрез мониторинг, оценка и обратна връзка от заинтересованите страни.

## **7. Институционални мерки и отговорности**

С цел осигуряване на ефективното, последователно и устойчиво прилагане на настоящата политика, Хъбът приема цялостна система от институционални мерки. Тези мерки са предназначени не само за предотвратяване на дискриминация, но и за активно насърчаване на равенството, приобщаването и многообразието във всички оперативни измерения на организацията.

Отговорността за прилагането се споделя на всички нива в организацията — от висшето ръководство до отделните служители — с ясно определени роли, механизми за отчетност и процедури за мониторинг.

### **7.1 Управление на човешките ресурси**

В допълнение към вече изложените принципи, Хъбът се ангажира да укрепи практиките си за управление на човешките ресурси чрез следните разширени мерки:

- Систематичен преглед и периодична актуализация на процедурите за подбор с цел идентифициране и елиминиране на потенциални пристрастия, включително езикови пристрастия, формулировки, кодирани по пол, и имплицитни критерии за изключване;
- Използване на стандартизирани системи за оценяване по време на подбора с цел осигуряване на последователност и обективност при оценката на кандидатите;
- Когато е възможно, прилагане на анонимизирани процеси за преглед на автобиографии с цел намаляване на несъзнателните пристрастия в ранните етапи на подбора;

Освен гарантирането на равно заплащане за равен труд, Хъбът ще:

- Провежда задълбочени анализи на разликите в заплащането по пол, включително разглеждане на структурни фактори като разпределение по длъжности, нива на старшинство и видове договори;
- Разработва коригиращи планове за действие при установяване на несъответствия;
- Осигурява прозрачност по отношение на кариерното развитие и критериите за повишение;

По отношение на кариерното развитие:

- Хъбът ще насърчава активно и ще подкрепя представители на недостатъчно представени групи да кандидатстват за лидерски позиции;
- Ще се предоставят възможности за менторство и коучинг с цел подкрепа на кариерното развитие;
- Оценката на представянето ще включва оценка на приобщаващото поведение и приноса към организационните ценности;

В допълнение към вече определените мерки за баланс между професионалния и личния живот, Хъбът ще:

- Насърчава култура, която уважава личните граници и предотвратява преработването;
- Гарантира, че гъвкавите форми на работа не оказват негативно влияние върху кариерното развитие или оценяването;
- Насърчава равнопоставено разпределение на отпуските, свързани с грижи, между всичкилове.

## **7.2 Обучение и развитие на капацитета**

Надграждайки съществуващите ангажименти, Хъбът ще институционализира допълнително развитието на капацитета чрез:

- Разработване на структуриран годишен план за обучения, посветени специално на равенството между половете и приобщаването;

- Интегриране на модули за равенство между половете във всички програми за професионално развитие, а не само като самостоятелни обучения;
- Използване на външни експерти и сертифицирани обучители, когато е уместно, с цел осигуряване на висококачествено и актуално съдържание;

Допълнително:

- Участието в обучения ще бъде систематично проследявано и анализирано;
- Резултатите от обученията ще бъдат оценявани чрез механизми за обратна връзка и оценка на поведенческото въздействие;
- Служителите ще бъдат насърчавани да допринасят към вътрешното споделяне на знания по теми, свързани с равенството;

Специален акцент ще бъде поставен върху:

- Обучението на лица, вземащи решения, за разпознаване на системни неравенства;
- Осигуряване на проектните екипи с инструменти за събиране и анализ на данни, чувствителни към пола;
- Развитие на вътрешна експертиза в областта на интегрирането на равенството между половете в сектора на биоикономиката.

### **7.3 Организационна култура и комуникация**

В допълнение към вече описаните мерки, Хъбът ще:

- Провежда периодични вътрешни оценки на организационната култура, свързана с приобщаването и психологическата безопасност;
- Насърчава открити дискусии и създава безопасни пространства за споделяне на опит, свързан с дискриминация или неравенство;
- Създава вътрешни комуникационни канали, посветени на теми, свързани с многообразието и приобщаването;

Освен това:

- Визуалното и текстовото представяне в комуникационните материали ще бъде внимателно преглеждано с цел гарантиране на многообразие и избягване на стереотипи;
- Публичната комуникация ще отразява ангажимента на Хъба към равенството и ще служи като пример в сектора на биоикономиката;

Хъбът също така ще:

- Насърчава ръководството да бъде пример за приобщаващо поведение;
- Интегрира принципите на равенството във вътрешни събития, срещи и процеси на вземане на решения;
- Признава и възнагражда инициативи, които насърчават многообразието и приобщаването.

## **7.4 Интеграция в програми и проекти**

В допълнение към вече дефинираните мерки, Хъбът ще осигури по-задълбочена интеграция на равенството между половете във всички цикли на проектите:

- Оценки на въздействието по пол ще се провеждат не само на етапа на проектиране, но и по време на изпълнението и при финалната оценка;
- Проектите ще бъдат задължени да дефинират конкретни цели, свързани с равенството между половете, когато е приложимо;
- Разпределението на бюджета ще отчита ресурси, предназначени за дейности, свързани с приобщаването;

Освен това:

- Хъбът ще насърчава иновации в биоикономиката, съобразени с равенството между половете;
- Ще се обръща специално внимание на селски, маргинализирани и недостатъчно представени общности;
- Партньорствата ще се оценяват въз основа на ангажираността им към принципите на равенството;

Когато е приложимо:

- Интерсекционалният анализ ще бъде включван в методологиите на проектите;
- Инструментите за събиране на данни ще бъдат адаптирани така, че да отразяват разнообразни идентичности и преживявания;
- Извлечените поуки ще бъдат документирани и използвани за подобряване на бъдещи проекти.

## **8. Сигнализиране, правна защита и подкрепа**

В допълнение към механизмите, описани в първоначалната политика, Хъбът засилва своята рамка за сигнализиране и защита чрез следните мерки:

### **8.1 Механизми за сигнализиране**

- Ще се поддържат множество канали за подаване на сигнали с цел осигуряване на достъпност, включително дигитални, писмени и присъствени възможности;
- Ще бъдат предоставени ясни насоки на всички служители относно начина на подаване на сигнали;
- Ще се провеждат информационни кампании, за да се гарантира, че всички лица разбират своите права и наличните механизми;

Допълнително:

- Системите за сигнализиране ще бъдат редовно преглеждани с цел гарантиране на тяхната ефективност и доверие;
- Възможностите за анонимно сигнализиране ще бъдат съпътствани от механизми за предотвратяване на злоупотреби;
- Данните ще се съхраняват сигурно и в съответствие с изискванията за защита на личните данни.

## **8.2 Разследване и разрешаване**

В допълнение към основните процедури:

- Разследванията ще следват стандартизирани протоколи с цел осигуряване на последователност;
- В сложни или чувствителни случаи могат да бъдат включвани външни експерти;
- Корективните действия могат да включват дисциплинарни мерки, промени в политики или организационни интервенции;

Хъбът също така ще:

- Наблюдава моделите в подадените сигнали с цел идентифициране на системни проблеми;
- Използва резултатите за подобряване на превантивните мерки;
- Осигурява прозрачност при обобщеното отчитане, като същевременно запазва поверителността.

## **8.3 Защита и подкрепа**

В допълнение към защитата от репресии:

- Хъбът ще следи активно благосъстоянието на лицата, участващи в процесите на сигнализиране;
- По време на разследвания могат да бъдат прилагани временни защитни мерки;
- При необходимост ще бъде предоставяна подкрепа за реинтеграция;

Услугите за подкрепа ще бъдат:

- Съобразени с индивидуалните потребности;
- Достъпни без административни бариери;
- Редовно оценявани по отношение на тяхната ефективност.

## **9. Мониторинг, оценка и учене**

В допълнение към вече изложените елементи, Хъбът установява цялостна система за мониторинг, оценка и учене:

- Интегриране на индикатори за равенство между половете в общите рамки за институционално представяне;

- Използване както на количествени, така и на качествени данни;
- Сравняване с добри практики на ЕС и сходни организации;

Допълнително:

- Резултатите ще се използват за стратегическо планиране и разпределение на ресурси;
- Ще се провеждат регулярни вътрешни одити;
- При необходимост могат да бъдат възлагани външни оценки;

Хъбът също така ще:

- Насърчава култура на учене, а не само на съответствие;
- Насърчава участието на служителите в процесите на оценка;
- Използва резултатите от мониторинга за непрекъснато подобряване на политиките и практиките.

## **10. Управление и прилагане**

В допълнение към съществуващите отговорности:

- Специализирана функция за надзор (напр. Комитет по равенство или определено лице) ще подпомага прилагането;
- Ще бъдат установени ясни процедури за ескалация;
- Съответствието с настоящата политика ще бъде интегрирано в системите за управление на организационния риск;

Освен това:

- Оценката на представянето на ръководството ще включва отговорност за резултатите по отношение на равенството;
- Неспазването на политиката може да доведе до дисциплинарни мерки;
- Управленските структури ще бъдат периодично преглеждани с цел гарантиране на тяхната ефективност.

## **11. Разпространение на политиката**

В допълнение към първоначалното разпространение:

- Политиката ще бъде регулярно преразглеждана и затвърждавана чрез вътрешна комуникация;
- Актуализациите ще бъдат ясно комуникирани до всички заинтересовани страни;
- Обученията ще включват практическо прилагане на политиката;

Хъбът също така ще:

- Осигурява достъпност на политиката (включително яснота на езика и формата);

- Насърчава публичната видимост на ангажиментите;
- Насърчава партньорите да приемат сходни стандарти.

## **12. Влизане в сила**

В допълнение към формалното одобрение:

- Политиката ще подлежи на периодичен преглед не само на всеки две години, но и в отговор на:
  - o Промени в законодателството;
  - o Организационно реструктуриране;
  - o Значими инциденти или извлечени поуки;

Освен това:

- Напредъкът по прилагането ще се отчита пред Управителния съвет;
- Ще се извършват корекции с цел осигуряване на постоянна актуалност и ефективност;
- Политиката ще остане динамичен документ, развиващ се в съответствие с нуждите на организацията и обществените процеси.

**Одобрено от:** Петър Борисов, Председател на Управителния съвет

**Дата на влизане в сила:** 20.03.2026

**Следващ преглед:** 20.03.2028

**Контакт за въпроси или сигнали:** [plovdivbioeconomy@gmail.com](mailto:plovdivbioeconomy@gmail.com)