



## **План за насърчаване на равенството между жените и мъжете**

**В**

**Институт по физика на твърдото тяло „Академик Георги Наджаков“  
Българска академия на науките**

### **ВЪВЕДЕНИЕ**

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Института по физика на твърдото тяло – БАН (ИФТТ-БАН) (по-нататък - План) е основен стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на ИФТТ-БАН ще реализира, за да насърчава равенството между жените и мъжете в Академията.

Планът се базира на един от основните принципи на БАН, а именно - принципа за осигуряване на равни възможности за академично и кариерно развитие на всички служители и учени и на балансирана представителност на жените и мъжете на всички равнища. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за ИФТТ-БАН стремеж към институционализация на равното третиране на жените и мъжете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равенството в пет приоритетни области, насочени към осигуряването на: баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН; равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите; баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура; интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и в учебното съдържание на програмите за обучение на докторанти и постдокторанти; предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.

С настоящия План Институтът по физика на твърдото тяло заявява своята ангажираност и решителност за стриктно съблюдаване в дейността си на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете и антидискриминация по признак пол. Планът е в пряко съответствие с директивите и инициативите на Европейския съюз (ЕС) относно насърчаването на институционалните промени чрез прилагане на редица инструменти, включително разработване на Планове за насърчаване на равенството между жените и мъжете с цел постигане на дългосрочни позитивни ефекти в съответствие с принципите

за сигурно, обединено и справедливо с оглед на балансираната представителност на жените и мъжете и зачитане на принципа на равенството между жените и мъжете в Европейско научноизследователско пространство.

### **Основополагащи принципи**

Правото на жените и мъжете на равно третиране и на равно отношение е основно човешко право, изискващо осигуряването на равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки, равно отношение във всеки един социален аспект.

Насърчаването на равенството между жените и мъжете изисква не само стриктно съблюдаване на антидискриминационната нормативна уредба – международно, европейско и национално право, но също така насърчаване на антидискриминационното съзнание и стимулирането на изчистена от свързаните с принадлежността към съответния пол стереотипи и предразсъдъци обществена среда. Равенството между жените и мъжете е една от основополагащите ценности на ЕС, заложена в европейските договори. ЕС е ангажиран с насърчаването на равенството между жените и мъжете и балансираната им представителност във всички области и предприема активни стъпки за това в рамките на сектора за научни изследвания и иновации.

В този контекст ИФТТ-БАН ще работи за осигуряването на такова равно третиране и равно отношение в дейността си, което да гарантира за всички заети жени и мъже в системата на Академията предоставянето и развитието на благоприятна работна среда, лишена от стереотипи и предразсъдъци по признак пол.

Институтът по физика на твърдото тяло ще прилагат стриктно и ще следят за спазването на правната рамка, гарантираща прилагането на принципа на равенството между жените и мъжете във всеки аспект от дейността си, както и заявяват твърдата си решимост да се ръководят от и да съблюдают принципите на справедливостта, демократизма, морала, толерантността, взаимното зачитане и уважение.

### **Методология**

Настоящият План е резултат от стратегическо планиране, базиращо се на анализ на нормативни и стратегически документи на международно, европейско, национално и институционално ниво, статистически анализ на съществуващите релевантни агрегирани и дезагрегирани по пол данни, анализ на силните и слабите страни в установените практики и съществуващите механизми, критичен анализ на добри практики и относим към контекста опит в сферата на научните изследвания в ИФТТ-БАН.

Анализите показват, че през последното десетилетие България регистрира съществен напредък в областта на постигане на равенство между жените и мъжете в научно-образователната сфера, като по повечето характеризиращи го индикатори надвишава средноевропейското равнище. Значителна част от проблемите, съществуващи в публичните научноизследователски институции средно в ЕС и в отделните държави, са практически преодолени в страната ни, като България заема достойно място на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на научните изследвания. Все пак налице са редица различия в представителността на жените и мъжете в държавния научноизследователски сектор, респективно в ИФТТ-БАН, които изискват предприемане на необходимите мерки. Те се отнасят главно за:

- необходимостта от задържане на мъжете-изследователи и особено на младите учени в системата;
- все по-видима феминизация на публичния научноизследователски сектор в значителна част от научните направления, което е проява на т. нар. хоризонтална полова сегрегация (различия в участието на жените и мъжете);
- все още значителна вертикална сегрегация на жените, което изисква да се работи в насока преодоляване на съществуващия дисбаланс основно при участието на жените във високите нива на административното ръководство на ИФТТ-БАН;

Планът е съобразен с ключовите стратегически документи на ЕС и Организацията на обединените нации (ООН) относно насърчаване на равенството между половете в научноизследователските и образователните институции, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и националните стратегически и нормативни документи, касаещи равенството между половете.

### **Обхват на Плана**

Планът се разработва за срок, съвпадащ с действието на Рамкова програма “Хоризонт Европа” - от 2022 г. до 2027 г., и обхваща всички основни дейности, произтичащи като отговорност на БАН в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за насърчаване на равенството между жените и мъжете в науката.

**Планът е динамичен и отворен документ. Той ще бъде периодично допълван и/или актуализиран съобразно евентуално настъпили релевантни промени в ИФТТ-БАН, Академията, в европейското и националното законодателство, или при възникването на други фактори със стратегическо значение.**

## **ЦЕЛИ НА ПЛАНА И ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ**

Въз основа на резултатите от осъществения анализ на различията в представянето и участието на жените и мъжете в сферата на научните изследвания, са разкрити силните и слабите страни в установените практики и съществуващите механизми и са идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото за насърчаване на равенството между жените и мъжете. На тази основа е формулирана следната стратегическа цел на Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН:

**СЦ: Запазване на положителните тенденции за балансирана представителност/ участие на жените и мъжете и въвеждане на добри практики за преодоляване на все още съществуващите неравенства между жените и мъжете в ИФТТ-БАН.**

**В съответствие с така формулираната стратегическа цел са открити следните приоритетни области на интервенция:**

- 1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН.**
- 2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите.**
- 3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура.**
- 4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.**

За всяка от приоритетните области Планът поставя следните цели:

- 1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН.**

Цел 1.1: Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ръководния състав

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленски структури на ИФТТ-БАН

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИФТТ-БАН

**2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите.**

Цел 2.1: Идентифициране и оценка на различията по пол при назначаване и кариерно развитие

Цел 2.2: Поддържане на разумен баланс между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси

Цел 2.3: Поддържане на прилагания принцип за равни възможности за жените и мъжете при осигуряване на кариерно развитие

**3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура.**

Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот

Цел 3.2: Поддържане на създадения баланс между професионалния и личния живот на служителите

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство, в това число по отношение на полагането на грижа

**4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.**

Цел 4.1: Оптимизиране на механизмите за контрол

Цел 4.2: Повишаване на институционалната култура

## **ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ**

### **1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в Академията и звената в ИФТТ-БАН**

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи в ИФТТ-БАН разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например (май 2020г.), в Научните звена има равенство, докато в Администрацията преобладават жените, при директорите в ИФТТ-БАН преобладават мъжете, при професорите преобладават жените, докато при останалите академични длъжности преобладават мъжете. По отношение на нормативните документи и правила, не са установени предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурсите за ръководни длъжности или длъжности, свързани с вземане на решения.

| Цел                                                                                                     | Мярка/Дейност                                                                                                                                                                        | Срок                                         | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите                       | Отговорни лица                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Цел 1.1:<br/>Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете</b> | Създаване на комисия в ИФТТ-БАН, която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели                                                                            | 2022                                         | Щатен състав, Научен състав на ИФТТ-БАН и НС                                 | <b>Директор на ИФТТ-БАН</b>      |
|                                                                                                         | Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План                                                                                                               | 2022<br>2023<br>2024<br>2025<br>2026<br>2027 | Ресурси и инфраструктура на ИФТТ-БАН, заседания, комуникационни канали и др. | <b>Комисия</b>                   |
|                                                                                                         | Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител (и), във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложиени в настоящия План | 2022                                         | N/A                                                                          | <b>Ръководството на ИФТТ-БАН</b> |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |     |                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|----------------------------------------------------------|
|                                                                                                            | Приемане на План за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразени с анализ на спецификите в ИФТТ-БАН                                                                                                                                             | 2022      | N/A | НС на ИФТТ-БАН                                           |
| <b>Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ръководния състав</b> | Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни. Извършване след всяка изборна сесия на мониторинг на съотношението между жени и мъже във всички управленски структури на ИФТТ-БАН и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности | Постоянно | N/A | <b>Комисия</b><br><b>Директор на ИФТТ-БАН</b>            |
|                                                                                                            | Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на ИФТТ-БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете                                                   | Постоянно | N/A | <b>Комисия</b>                                           |
| <b>Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИФТТ-БАН</b>                     | Насърчаване на представители на по-слабо застъпления в съответната управленска структура или орган пол да се кандидатира при възможност                                                                                                                         | Постоянно | N/A | <b>Ръководните органи на ИФТТ-БАН</b><br><b>Директор</b> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                      |                                                                                   |                                             |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|  | Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на <b>ИФТТ-БАН</b> в Общото събрание на БАН                                                                                                                                                                                         | Постоянно            | N/A                                                                               | <b>Комисия</b>                              |
|  | Организиране на обучения за лидерство в <b>ИФТТ-БАН</b>                                                                                                                                                                                                                                                          | 2023<br>2025<br>2027 | Ресурси и средства от бюджета на БАН-А/ ИФТТ-БАН / релевантни проекти или дарения | <b>Ръководните органи на ИФТТ-БАН и БАН</b> |
|  | Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН – измерване на дела на институтите, чиито уебсайтове съобщават, че са предприели действия и мерки за равенство между жените и мъжете, чрез използване на изразите/ понятията, свързани с тази проблематика | Постоянно            | Средства от бюджета на ИФТТ-БАН                                                   | <b>Ръководство на ИФТТ-БАН</b>              |

|                                                                                    |                                                                                                                                                                  |           |     |                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------|
| <b>Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИФТТ-БАН</b> | Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на ИФТТ-БАН | Постоянно | N/A | <b>Ръководните органи на ИФТТ-БАН</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                     |           |     |                                       |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------|
|  | Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при създаване на комисии за назначаване на нови служители | Постоянно | N/A | Ръководството на ИФТТ-БАН<br>Директор |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------|

## 2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите в ИФТТ-БАН

Като цяло в ИФТТ-БАН е постигнат добър баланс на заетите щатни бройки и добро съотношение между жените и мъжете в нейния състав (май 2022г.): от общия брой заети щатни бройки 42% са жени, а 58% - мъже. Анализът показва запазване на тази тенденция в научните структури, докато в администрацията преобладаващи са жените.

| Цел                                                                                                        | Мярка/Дейност                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Цел 2.1:</b><br><b>Идентифициране и оценка на различията по пол при назначаване и кариерно развитие</b> | Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни и извършване на периодичен мониторинг на съотношението между жени и мъже на административни и академични позиции, вкл. за заетите по различни научни степени, академични длъжности и възраст, съотношението при кандидатите за позиции, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни | Постоянно | N/A                                                    | Ръководство на ИФТТ-БАН<br>Директор |

|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |           |                           |                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------------------------------|
|                                                                                                      | Провеждане на анкетни проучвания за оценка на възможности и процедури за кариерно развитие – входна/ изходна анкета за редовни докторанти, новоназначени/ напускащи служители и учени; анкета за избрани за нова академична длъжност/ позиция | Постоянно | Средства бюджета ИФТТ-БАН | <b>Ръководство на ИФТТ-БАН</b><br><b>Директор</b> |
|                                                                                                      | Анализ на текстове относно назначаване и кариерно развитие на административните служители и научния състав от гледна точка на равнопоставеността (при промяна в законодателството или на вътрешните нормативни документи)                     | Постоянно | N/A                       | <b>Директор</b><br><b>Комисия</b>                 |
| <b>Цел 2.2: Поддържане на разумен баланс между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси</b> | Премахване на информация за пола в автобиографиите на кандидатите за административни позиции                                                                                                                                                  | Постоянно | N/A                       | <b>Отдел Човешки ресурси</b>                      |
|                                                                                                      | Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции                                                                                                                                                | 2022      | N/A                       | <b>Отдел Човешки ресурси</b>                      |
|                                                                                                      | Осигуряване на балансирано участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и академични позиции                                                                               | Постоянно | N/A                       | <b>Отдел Човешки ресурси</b>                      |

|  |                                                                                                |           |     |                                             |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------------|
|  | Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция | Постоянно | N/A | <b>Ръководство на ИФТТ-БАН<br/>Директор</b> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------------------------------------------|

|                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                         |           |                           |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------|-----------------|
| <b>Цел 2.3: Поддържане на прилагания принцип за равни възможности за жените и мъжете при осигуряване на кариерно развитие</b> | Насърчаване на изследователите и учените от двата пола да кандидатстват за позиция, отговаряща на квалификацията им                                                                                     | Постоянно | N/A                       | <b>Директор</b> |
|                                                                                                                               | Анализ и идентифициране на причините за изоставане на кариерното развитие на жените учени и предлагане и въвеждане на мерки за неговото преодоляване                                                    | 2022      | N/A                       | <b>Комисия</b>  |
|                                                                                                                               | Създаване и популяризиране на възможности за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес или подобни)                                                   | 2022      | N/A                       | <b>Комисия</b>  |
|                                                                                                                               | Създаване и разпространение на информационни материали за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (вкл. съдържащи относими законови норми, нормативни документи и правилници) | 2022      | Средства бюджета ИФТТ-БАН | <b>Комисия</b>  |

### 3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура

Работната среда в ИФТТ-БАН е изградена със стремеж да подпомага съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите и да способства преминаването им през различни житейски етапи да се случва с минимални затруднения или конфликти. Не се толерират действия, които възпрепятстват възможностите на служителите при необходимост да се грижат за семействата си. Създадени са конкретни механизми за баланс между професионалния и личния живот – има въведени специални правила за атестиране на родители, вкл. коефициенти, спазва се националното законодателство, позволяващо отсъствие от работа до две години след раждане/осиновяване, както и прехвърляне на отпуските за гледане на дете на бащите. Освен това, и към момента, за голяма част от научния състав съществуват възможности за плаващо работно време или дистанционна работа.

| Цел                                                                                                               | Мярка/ дейност                                                                                                                                                     | Срок         | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/ дейностите | Отговорни органи       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот</b> | Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2годишна възраст, включително по пол, възраст и академична позиция | Постоянно    | N/A                                                     | <b>Човешки ресурси</b> |
|                                                                                                                   | Провеждане на анкетно проучване за оценка от страна на служителите на условията за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот                       | 2022<br>2025 | N/A                                                     | <b>Комисия</b>         |

|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                          |           |     |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----------------|
| <b>Цел 3.2: Поддържане на създадения баланс между професионалния и личния живот на служителите</b> | Въвеждане на универсално регламентирани възможности за преминаване на служителите и учените на плаващо работно време и/ или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно    | Постоянно | N/A | <b>Директор</b> |
| <b>Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа</b>            | Информирание и насърчаване на мъжете в ИФТТ-БАН да ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на семейството си | Постоянно | N/A | <b>Директор</b> |

#### **4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола**

ИФТТ-БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на ИФТТ-БАН следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на дискриминация 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.

| Цел                                                    | Мярка/Дейност                                                                                                                                                                                          | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица          |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Цел 4.1: Оптимизиране на механизмите за контрол</b> | Мониторинг на дейността на Комисиите по етика в БАН и в звената на БАН по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола, и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите/засегнатите | Постоянно | N/A                                                    | <b>Комисия</b>          |
|                                                        | Разглеждане и произнасяне от страна на Комисията по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол                                                                                          | 2022      | N/A                                                    | <b>Комисия</b>          |
|                                                        | Създаване на онлайн механизъм за сигнализиране на случаи на дискриминация, основана на пола                                                                                                            | 2022      | Средства от бюджета на ИФТТ-БАН                        | <b>Директор Комисия</b> |
|                                                        | Информирание на служителите и учените за дейността на Комисията/ експертната група, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал                                                     | 2022      | N/A                                                    | <b>Директор Комисия</b> |

|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |                      |                                 |                             |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|
|                                                         | Проверка на Етичния кодекс на ИФТТ-БАН относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на дискриминация основана на пола, и извършване на евентуалните им допълнения                           | 2022                 | N/A                             | <b>Директор<br/>Комисия</b> |
| <b>Цел 4.2: Повишаване на институционалната култура</b> | Провеждане на обучения/ тренинги/ семинари за изграждане на институционална култура за спазване на етични норми, включително по отношение равното третиране на жените и мъжете и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол | 2023<br>2025<br>2027 | Средства от бюджета на ИФТТ-БАН | <b>Комисия</b>              |

Комисията в ИФТТ-БАН, която ще бъде създадена по цел 1.1, е отговорна за изпълнението на целите и мерките, вкл. отчитане на дейностите по Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН.

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН е приет с решение на Научен съвет на ИФТТ-БАН на 13.10.2022 г. с Протокол №32 (реш. 10).

## НОРМАТИВНА РАМКА

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките е разработен в съответствие със следните основополагащи правни актове в тази област:

### Международен контекст:

- ↪ **Всеобща декларация за правата на човека**, приета и провъзгласена с резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.12.1948 г. (*чл. 1 , чл. 2 и чл. 23*).
- ↪ **Международен пакт за икономически, социални и културни права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн., ДВ, бр. 43 от 28.05.1976 г., в сила от 23.03.1976 г. (*чл. 2, т. 2, чл. 3, чл. 7, буква i*) .
- ↪ **Международен пакт за граждански и политически права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. В сила за България от 23.03.1976 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн. бр. 43 от 28.05.1976 г. (*чл. 3, чл. 26*).
- ↪ **Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) от 1979 г.**, ратифицирана с Указ No 1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ бр. 76 от 1981г., в сила за България от 10.03.1982г., необнародвана и представляваща част от вътрешното право по смисъла на Решение № 7/1992г. на КС на РБ (*чл. 2, буква д, чл. 11*).
- ↪ **Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените**, провъзгласена с резолюция 2263 (XXII) на Общото събрание на ООН от 7.11.1967 г. Издадена в Сборник от международни документи, 1992 г. (*чл. 9, чл. 10*).
- ↪ **Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г.** (в нея се изисква *„универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества“*. Декларацията определя насилието над жените: *„като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот“*).
- ↪ **Пекинска декларация и Платформа за действие по правата на жените**, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените на 15.09.1995 г., приети от Министерския съвет на 2 юли 1996 г. – *от значение в цялост*.

- ↪ **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 защитава работниците и другите лица в сферата на труда, включително наемните работници по определение на националните закони и практики, както и заетите лица независимо от техния договорен статут, лица, преминаващи професионално обучение, включително стажанти, ученици и чираци, работници и служители с прекратени отношения, доброволци, търсещи работа лица, както и тези, които упражняват властови функции, изпълняват задължения и носят отговорността на работодателя. (*чл. 4, чл. 9*).
- ↪ **Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН** (*чл. 3, чл. 5, чл. 6*).

#### **Европейски контекст**

- **Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи** (*чл. 8, чл. 9, чл. 10, чл. 14*).
- **Харта на основните права на Европейския съюз** (*чл. 21, чл. 23*).
- **Договор за функционирането на ЕС** (*чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157*).
- **Общ регламент на Европейския съюз (ЕС) 2016/679 относно защитата на данните** (*чл. 4, чл. 9*).
- **Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.)**.
- **Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019 г.**
- **Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета**.

- **Заключения на Съвета от 2020 г. относно новото Европейско научноизследователско пространство (ЕИП).**
- **Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 2020 г. - Ново ЕИП за научни изследвания и иновации.**
- **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).**
- **Европейски съюз (2021 г.). Равенство между половете - Засилен ангажимент в Хоризонт Европа.**
- **Европейска комисия (2021 г.). Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021-2027 г.**
- **Европейски институт за равенство между половете (EIGE) (2021 г.). Концепции и дефиниции.**

#### **Национален контекст**

- **Конституция на Република България (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54).**
- **Кодекс на труда (чл. 8, ал. 3, глава седма „Работно време и почивки“, глава осма „Отпуски“).**
- **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (чл.1, чл.2, чл.4, ал. 1, § 1, т.1 – т.7 ДР ).**
- **Закон за защита от дискриминация( чл.4, чл.5 чл.7, чл.12, чл. 13, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл.24, чл.26,§ 1, т.1-т.3 от ДР ).**
- **Закон за насърчаване на заетостта (чл.2, чл.23).**
- **Закон за здравословни и безопасни условия на труд (чл.4, чл.27).**
- **Закон за насърчаване на научните изследвания (чл.25, т.1-7).**
- **Закон за развитие на академичния състав в Република България (чл.1, ал.2, т.2, т.4).**
- **Закон за Българската академия на науките (чл. 2, ал.1 и ал.2).**

- **Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. (РМС No 967 от 14.11.2016 г.).**
- **План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките е приет с решение на Управителния съвет на БАН, протокол № 7/24.3.2022 г.**