**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ “НЕОФИТ РИЛСКИ”**

**ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ**

**2021-2024**

**УТВЪРЖДАВАМ**

**РЕКТОР:**

**/ПРОФ. Д-Р БОРИСЛАВ ЮРУКОВ/**



**УВОД**

Планът за равнопоставеност на половете (ПРР) има за цел да предложи концептуална визия и практически мерки за систематизиране, институционализиране и усъвършенстване на политиките за равенство между половете в ЮЗУ „Неофит Рилски”.

Изготвянето на Плана и неговото изпълнение са в рамките на Проект „Подкрепа и прилагане на планове за равенство между половете в академичните среди и научните изследвания (SPEAR)“, финансиран от Европейската комисия по „Хоризонт 2020“.

Планът е изготвен, като са взети предвид най-важните документи на ООН, Европейския съюз и Република България, даващи основата на политиката за постигане на равенство между половете в световен мащаб, на европейско и национално ниво и преди всичко решенията на Европейската комисия. свързани с равенството между половете в Европейското изследователско пространство, сред които „Стратегия за равенство между половете 2020-2025“ на Европейската комисия[[1]](#footnote-1) и политическия доклад „Към визия за 2030 г. за бъдещето на университетите в Европа“[[2]](#footnote-2), както и „Закон за равенството на жените и мъжете в Република България”[[3]](#footnote-3) и „Национална стратегия за насърчаване на равенството между жените и мъжете 2021-2030 г. в Република България”[[4]](#footnote-4).

**Планът е в съответствие с мисията и целите на проекта SPEAR, който работи с четири общи цели: увеличаване на броя на организациите с внедрени планове за равенство между половете (GEP), премахване на бариерите и подобряване на перспективите за кариера на жените в академичните среди, подобряване на баланса между половете в органите за вземане на решения и засилване на джендър измерението в изследователското съдържание.**

**Планът се основава на информацията и заключенията, съдържащи се в доклада за оценка на състоянието – Общ преглед, реализиран в рамките на проекта SPEAR, както и на данните от изследването за състоянието на равенството между половете в ЮЗУ „Неофит Рилски”.**

Основната задача на приемането на Плана е създаването на система за институционализиране на дейностите, свързани с равнопоставеността между половете в ЮЗУ. За изпълнението на тази задача ще бъде създадена специална Комисия по равнопоставеност на половете.

Председател на Комисията ще бъде заместник-ректор на ЮЗУ „Неофит Рилски”. В него ще се включат заместник-деканите на деветте факултета, председателят на Етичната комисия на ЮЗУ, ръководителят на отдел „Университетски кадри” и експерти по равенство между половете от университета. При определяне на състава на комисията приоритет ще има принципът за спазване на равнопоставеността на половете на нейните представители.

Комисията ще ръководи и наблюдава изпълнението на GEP. Тя ще работи в сътрудничество с Отдела „Университетски кадри“, Комисията по етика, Комисията по необходимост, Отдела по качество, Студентския съвет, Центъра за изследвания и повишаване на квалификацията на университетския персонал по въпросите на равенството между половете, външни експерти и сродни организации.

Комисията ще извършва дейността си постоянно, с редовни заседания през всеки семестър.

Ще бъде създаден и Център за изследване и повишаване на квалификацията на университетския персонал по въпросите на равенството между половете. Основните му дейности ще бъдат насочени към:

- провеждане на системни проучвания, които ще предоставят постоянни и подходящи по количество и качество статистически и социологически данни;

- провеждане на обучения за повишаване на информираността и квалификацията на представителите на всички нива (висше, средно и изпълнително) на ръководния персонал, както и на преподавателите и административния персонал в ЮЗУ по въпросите на равенството между половете и възможните начини и средства за неговото подобряване. Центърът ще бъде изграден като структура на Философския факултет на ЮЗУ. Ръководител на центъра ще бъде утвърден преподавател и изследовател на равенството между половете. Членове на центъра ще бъдат експерти по равенство между половете от факултета. Центърът ще включва по един представител от специалностите Философия, Политология, Социология, Психология, както и един специалист по Социална педагогика и един специалист по социално равенство от другите факултети на университета. При необходимост ще бъдат привлечени и външни експерти от изследователски институции и неправителствени организации, изследващи проблемите на равенството между половете. Включването на експерти в състава на центъра ще зачита принципа на равнопоставеност на половете на неговите представители.

Центърът ще работи на постоянна основа, като представя план за работа и докладва на Комисията по равнопоставеност на половете в началото на всеки семестър.

Финансирането на работата на Центъра ще се осъществява на базата на действащата нормативна уредба в ЮЗУ за финансиране на създадените в университета учебни, изследователски и приложни центрове.

Планът обхваща периода 2021-2024 г.

Задачите, заложени в Плана, ще се изпълняват на два етапа.

Първи етап: до април 2023 г. Втори етап - до края на 2024 г.

На първия етап до края на проекта ще бъдат:

- определени основните институционални промени;

- въведени основните механизми за постигане на по-висока степен на равенство между половете;

- подготвени основните заинтересовани страни и институционални участници, които ще извършват конкретните дейности.

Във втория етап, след приключване на проекта, тази институционализирана система ще се грижи за поддържане и подобряване на механизмите за осигуряване на равенство между половете.

В рамките на всеки етап ще се разработват работни планове с обхват един семестър, които ще конкретизират и адаптират в съответствие с променящите се условия действащия общ (идейен) план. Плановете ще се базират на специално разработена, базирана на изискванията на Стратегията за равенство между половете на Европейската комисия 2020-2025 г. и Ръководството на Horizon Europe за плановете за равенство между половете, методология за провеждане на емпирично изследване за събиране и обработка на данни, които ще служат за подобряване на приложението на глобалния GEP в университета. Ще бъде възприета и технология за системно получаване на информация от упълномощените университетски звена (отдел „Университетски кадри“, отдел „Информационна сигурност“, отдел „Финанси и счетоводство“), свързана с представителството на различните полове в състава на университета.

В семестриалните планове специално място ще бъде отделено на провеждането на обучения за повишаване на информираността и квалификацията на университетския персонал - ръководство, преподаватели, администрация, докторанти и студенти. Тези обучения ще разглеждат състоянието и политиките за равенство между половете в ЮЗУ и същността и задачите на GEP на университета. Обученията ще се провеждат от експерти по равенство между половете – членове на екипа на ЮЗУ по проект SPEAR, членове на Центъра за изследване и повишаване на квалификацията на университетския персонал по равенство между половете, преподаватели от други факултети на ЮЗУ и външни експерти.

**За постигане на поставената цел, според която Планът за равнопоставеност на половете (GEP) на ЮЗУ трябва да предложи концепия и практически мерки за систематизиране, институционализиране и усъвършенстване на политиките за равенство между половете в ЮЗУ „Неофит Рилски” и отчитане на фундаменталните принципи, заложени в „Стратегията за равенство между половете на Европейската комисия 2020-2025“ и „Ръководството на Horizon Europe за плановете за равенство между половете“, планът на ЮЗУ включва четири основни области за разбиране, систематизиране, институционализиране и прилагане на политиката за** равнопоставеност **между половете в ЮЗУ „Неофит Рилски“:**

1. Създаване на система за управление и развитие на среда, утвърждаваща и развиваща равенството между половете;

2. Институционална подкрепа за постигане на равенство между половете в научните изследвания и преподаването;

3. Съчетаване на личен и професионален живот;

4. Провеждане на системно изследване на състоянието и тенденциите в равенството между половете в ЮЗУ.

Във всяка една от тези области са формулирани конкретни задачи – общо 22 на брой, които очертават съдържанието на дейностите и определят сроковете и показателите за оценка на резултатите от изпълнението на плана за равенство между половете в ЮЗУ.

Планът идентифицира заинтересованите страни, отговорните субекти и изпълнителите, които ще бъдат включени в прилагането му в живота на университета. Това е първият, първоначален план, създаващ рамката за разработване на по-нататъшни планове, които ще доразвият и усъвършенстват политиките за равенство между половете в ЮЗУ. Планът, за да бъде реалистичен и да не предизвиква прекомерна съпротива, е съобразен с настоящите нужди и възможности на ЮЗУ, както и със съществуващите обществени разбирания и нагласи в университета, региона и страната, но същевременно е насочен към постигане на необходимите европейски стандарти за равенство между половете във висшето образование и научните изследвания.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
|  | **1. ИЗГРАЖДАНЕ НА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА СРЕДА, УТВЪРЖДАВАЩА И РАЗВИВАЩА РАВЕНСТВОТО НА ПОЛОВЕТЕ** |  |  |  |
| **ЗАДАЧА** | **ИЗПЪЛНЕНИЕ** | **РЕЗУЛТАТИ** | **ОТГОВОРНИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО И КОНТРОЛА** | **КРАЕН СРОК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ** |
| 1. Изграждане на система за институционализиране на дейности за осигуряване на равенство между половете | * Създаване на Комисия по равнопоставеност на половете, подпомагаща изпълнението на плана * Създаване на Център за изследвания и повишаване на квалификацията на университетския персонал по въпросите на равенството между половете | Институционализирана система за осигуряване на равенство между половете | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Ръководители на други структури * Членове на екипа * Комисия * Център | Втори семестър 2021 г.  - първи семестър 2022 г. |
| 2. Изпълнение на действия, водещи до институционална видимост в насърчаването и прилагането на политиките за равенство между половете в университетите | • Адаптиране на университетските разпоредби и практики за прилагане на плана за равенство между половете  • Разпространение на нашите постижения в институционализирането на дейности за осигуряване на равенство между половете | Изградени са връзки с академични и обществени институции, чрез които се предава информация за изграждането на институционалната система за равенство между половете в ЮЗУ. | * Членове на екипа * Комисия * Център | Втори семестър 2021 г.  - втори семестър 2023 г. |
| 3. По-нататъшно развитие на институционалната култура на равенство между половете | • Въвеждане на обучение за мениджъри на различни нива относно политиките и изпълнението на плана  • Подобряване на обществената комуникация и организиране на кампании вътре и извън институцията за отбелязване на годишнини и насърчаване на равенството между половете (уебсайтове, социални мрежи и други подобни)  • Връзка със заинтересовани страни от правителствени и неправителствени организации за изпълнение на плана | Напредък и поддържане на желаното състояние на равенство между половете във всички области на университета | * Отдел „Връзки с обществеността“ * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 4. Подобряване на системата за заетост и кариерно развитие по отношение на нейната чувствителност към равенството между половете | • Спазване на полово разнообразие при назначаването на членове на конкурсни комисии  • Зачитане на различията между половете при набирането и повишаването на персонала  • Наблюдение на процесите на набиране и повишаване чрез анализ на данни и предлагане на допълнителни дейности за премахване на неравенството между половете | Равномерно разпределение на половете в университетските органи, сред преподавателския и непреподавателския персонал | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Ръководители на други структури * Отдел „Университетски кадри“ * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 5. Подпомагане преодоляването на стереотипите, предразсъдъците и практиките, свързани с неравенството между половете при заемане на йерархични позиции | • Подобряване на представителството на жените на ръководни позиции  • Насърчаване на добри практики, показващи успешната работа на жените на ръководни позиции в университета  • Провеждане на семинари за подобряване на познанията за съществуващите стереотипи и предразсъдъци и практики, свързани с неравенството между половете | Наличие на политика на равенство между жените и мъжете в органите за вземане на решения | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Ръководители на други структури * Етична комисия * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 6. Чувствителност към всички форми на насилие на работното място (включително сексуален тормоз) | • Провеждане на дейности за повишаване на осведомеността относно насилието, основано на пола  • Анализ на данните в това отношение в докладите на Етичната комисия | Създадена е система за периодично информиране на университетския персонал за насилието, основано на пола и предприетите мерки за преодоляването му в университета. | * Студентски съвет * Етична комисия * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 7. Подобряване на разпоредбите за равенство между половете | • Консултиране със заинтересованите страни  • Редовен контрол върху нормативната уредба на университета. Периодичен преглед на всички университетски документи от гледна точка на равенството между половете  • Информация за европейските и други регулации с цел сравнение и подобрение | Създаване на университетски правила и документи, като се вземат предвид перспективите и изискванията за равенство между половете | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Отдел по качество * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 8. Включване на равенството между половете като неразделна част от етичната политика на университета | • Включване на председателя на Етичната комисия на ЮЗУ в състава на Комисията за равенство между половете.  • Провеждане на редовни съвместни заседания на Комисията за равенство между половете и Комисията по етика за обсъждане на политики за институционализация на равенството между половете в ЮЗУ  • При необходимост съвместно обсъждане от Комисията по равенство между половете и Етичната комисия по въпроси, идентифицирани от Комисията по равенство между половете в практиката за равенство между половете в университета. | Изградено взаимодействие по въпросите на половото равенство на Комисията за равенство между половете и Етичната комисия към ЮЗУ | * Етична комисия * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
|  | **2. ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОДКРЕПА ЗА ПОСТИГАНЕ НА РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ В НАУЧНАТА И ПРЕПОДАВАТЕЛСКАТА ДЕЙНОСТ** |  |  |  |
| **ЗАДАЧА** | **ИЗПЪЛНЕНИЕ** | **РЕЗУЛТАТИ** | **ОТГОВОРНИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО И КОНТРОЛА** | **КРАЕН СРОК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ** |
| 1. Създаване на условия за подобряване на равенството между половете в научната и образователната дейност | • Създаване на практики за равенство между половете при назначаване на университетски преподаватели  • Спазване на принципите на полово разнообразие при избора на членове на комисиите за оценка на изследователски проекти в областта на науката | По-добри показатели за равенство между половете в научните изследвания и образованието | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 2. Развиване на равенството между половете при изготвянето на политиката в областта на науката и образованието | • Насърчаване и провеждане на кампании, които подчертават ползите от разнообразието на половете в научните изследвания  • Създаване и популяризиране на профили на жени с успешна кариера - например бивши студентки и докторантки от университета, които се развиват в научната област  • Стимулиране на смесени екипи по проекти - постигане на баланс между половете | Равноправно участие на ръководни позиции в изследователски проекти, научни форуми и заемане на академични позиции | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Отдел „Връзки с обществеността“ * Кариерен център * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 3. Насърчаване на изследвания върху  теми, свързани с равенството между половете | • Осъществяване на системно обучение в Центъра - за усъвършенстване на преподаватели, докторанти и студенти, които акцентират върху джендър перспективите  • Институционално признание за успешното интегриране на въпроса за равенството между половете, например чрез възлагане на студентски или докторски дисертации, които интерпретират темата  • Насърчаване на научните публикации на преподаватели по теми, свързани с пола | По-голям брой студентски курсови и дисертационни работи, теми за дисертации, научни публикации на преподаватели, занимаващи се с джендър проблеми | * Научни ръководители на докторанти * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 4. Създаване на институционални условия за увеличаване  представителство  на жените в научни области, където те са по-малко представени | • Идентифициране и анализ на причините за недостатъчното представяне на жените в някои области: цифрови технологии, анализ на данни, сини и зелени технологии, енергийни изследвания, изменение на климата и други подобни  • Провеждане на образователни и мотивационни дейности за студенти в области, където жените са слабо представени  • Въвеждане на специфични програми за подкрепа на жените при кандидатстване за изследователски проекти в тези области | Подобрено представителство на половете в научни области, където жените са недостатъчно представени | * Отдел „Връзки с обществеността“ * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 5. Създаване на институционални условия за увеличаване  представителство  на мъжете в социалните и хуманитарните науки | • Идентифициране и анализ на причините за недостатъчното представяне на мъжете в тези науки  • Провеждане на образователни и мотивационни дейности за ученици и студенти в области, в които мъжете са слабо представени: педагогика и образование, филология, администрация, туризъм и др.  • Въвеждане на специфични програми за подкрепа на мъжете при кандидатстване за изследователски проекти в тези области | По-балансирано представяне на мъжете и жените в социалните и хуманитарните науки | * Отдел „Връзки с обществеността“ * Career center * Team members * Commission * Center | Първи и втори период |
| 6. Насърчаване на успеха на жените в науката | • Отразяване на научния принос на жените чрез назоваване на зали на тяхно име  • Назоваване на центрове и лаборатории на успешни жени в науката  • Доклади за научни постижения на жените на научни форуми  • Честване на празници, свързани с присъствието на жените в науката и образованието – в научни форуми, социални мрежи, медии  • Отбелязване на различни дейности /например на неправителствени организации/, свързани с женското присъствие в науката и образованието - в научни форуми, социални мрежи | По-голяма видимост на научните резултати на жените в учебния процес и публичното пространство | * Отдел „Връзки с обществеността“ * Кариерен център * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 7. Повишаване на медийното присъствие по темата за равенството между половете в науката и образователния процес | • Увеличаване на броя на заинтересованите страни в медиите, които ще помогнат за популяризирането на темата  • Комуникация с медиите за събития и практики, свързани с темата за равенството между половете | Публикувани материали или участие в предавания по темата | * Отдел „Връзки с обществеността“ * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 8. Институционална подкрепа за интегриране на идеята за равенство между половете в учебни програми | • Разработване на насоки и семинари за лектори как да интегрират въпросите, свързани с пола в курсове и програми за обучение  • Създаване на общообразователни материали, подходящи за курсове на всички академични нива: бакалавърска, докторска и следдипломна квалификация  • Въвеждане на темата във вече създадени курсове за обучение  • Въвеждане на нови курсове за обучение, по-ясно фокусирани върху темата  • Обсъждане на важността на темата на катедрените и факултетните съвети  • Обсъждане на темата в работата на научни центрове, научни форуми | Увеличен брой на  курсове за обучение и дисертации, които засягат темат | * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
|  | **3. СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ЛИЧНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ** |  |  |  |
| **ЗАДАЧА** | **ИЗПЪЛЕНЕНИЕ** | **РЕЗУЛТАТИ** | **ОТГОВОРНИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО И КОНТРОЛА** | **КРАЕН СРОК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ** |
| 1. Подобряване на работната среда в посока балансиране  на професионалните и лични ангажименти | • Въвеждане, където е възможно, на гъвкави условия на работа (напр. гъвкаво работно време) за изпълнение на професионални ангажименти в съответствие с личните ангажименти  • Стимулиране на дистанционните форми на работа | Повишена удовлетвореност от работната среда на служителите и студентите в университета | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Ръководители на други структури * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 2. Да работи за услуги, които стимулират постигането на равни кариери и развитие за жените и мъжете | • Изграждане на мрежа от съюзници в общността за подкрепа на персонала и студентите  • Осигуряване на контролирани пространства в университета, където децата на служители и учители могат да останат временно (стаи за игра, класни стаи за по-малки деца и други подобни) | Повече потребители на  социални услуги, които са насочени към равенство между половете в кариерата | * Ректорско ръководство * Декански ръководства * Ръководители на други структури * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи период |
| 3. Повишаване на авторитета на съвременния мъж и стимулиране на отговорно бащинство | • Провеждане на събития (обучения, информационни дни) от Центъра за преподаватели, служители, докторанти и студенти за насърчаване на разбирането на новите ролеви модели на различните полове в съвременния свят  • Насърчаване на мъжете да ползват отпуск по майчинство, да вземат отпуск по болест вместо майката, да работят по възможност от разстояние като форма на помощ при отглеждането на деца. | Нови нагласи и прилагане на действия, водещи до промяна на съществуващите стереотипи за ролята на различните полове в семейството и професионалната дейност | * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
|  | **4. ОСИГУРЯВАНЕ НА НЕОБХОДИМАТА ИНФОРМАЦИЯ ЗА СЪСТОЯНИЕТО И ТЕНДЕНЦИИТЕ ОТНОСНО РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ В ЮЗУ** |  |  |  |
| **ЗАДАЧА** | **ИЗПЪЛНЕНИЕ** | **РЕЗУЛТАТИ** | **ОТГОВОРНИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО И КОНТРОЛА** | **КРАЕН СРОК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ** |
| 1. Поддържане на актуална база данни за равенството между половете | • Дейност на Центъра за събиране на данни за равенство между половете  • Създаване на процедури за систематично събиране на количествени и качествени данни, свързани с пола в цифров вид | Изградена база данни:  а) на базата на количествено и качествено изследване на равенството между половете в университета;  б) съдържащи първоначална информация за състоянието на равенството между половете в ЮЗУ;  в) следване на ритъма на промените в равенството между половете в процеса на прилагане на GEP | * Отделите, отговарящи за събиране на информация * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 2. Създаване на институционална система за събиране на данни за отношението на студенти, докторанти и служители към равенството между половете | • Проучване на студентите за това до каква степен е зададена темата в обучението и тяхното мнение за състоянието на нещата  • Проучване на преподавателите до каква степен е заложена темата в обучението и тяхното мнение за състоянието на нещата  • Изследване на учебни материали за ученици и студенти от гледна точка на скритата полова дискриминация | Изградена база данни за отношението на студенти, докторанти и служители към равенството между половете | * Отделите, отговарящи за събиране на информация * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |
| 3. Системно информиране на общността в и извън университета за наличните данни за равенството между половете в университета | • Изготвяне на отчети  • Периодично разпространение на данни – чрез сайта, прессъобщения и др.  • Разпространение на данни за напредъка в изпълнението на плана | Повишена информираност на персонала на университета, града, страната | * Членове на екипа * Комисия * Център | Първи и втори период |

Проектът на план е одобрен от Академичния съвет на ЮЗУ „Неофит Рилски.

E:\geri\Учебен план Благоевград\SPEAR\image001.jpg



Този проект получи финансиране от програмата за научни изследвания и иновации H2020 на Европейския съюз по споразумение за безвъзмездна помощ № 824544

1. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152 [↑](#footnote-ref-1)
2. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1 [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136803101 [↑](#footnote-ref-3)
4. https://www.mod.bg/bg/doc/ravnopostavenost/20210119\_National\_strategy\_2021-2030.pdf [↑](#footnote-ref-4)