**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 върхутеми, 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 увеличаванепредставителствона 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 увеличаванепредставителствона 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 накурсове 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 балансиранена 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 насоциални 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.





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)