

ПЛАН

ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ТЕХНИЧЕСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ – СОФИЯ ЗА ПЕРИОДА 2022-2026

Въведение

Планът за равнопоставеност между жените и мъжете (Планът или ПР) установява рамка за насърчаването ѝ в образователните, научноизследователските, трудовите и социалните взаимоотношения в Технически университет – София /ТУ-София/.

Планът е стъпка за ускоряване на изпълнението на една от 17-те цели на ООН за устойчиво развитие – Цел 5. „Постигане на равнопоставеност на жените и мъжете и равни права за всички жени и момичета“.¹

Планът съответства на основните цели на ЕС по отношение приоритетите в Стратегията на Европейската комисия (ЕК) за равенство между половете за периода 2020—2025 г.²

Равнопоставеността между жените и мъжете в областта на научните изследвания и иновациите е основен приоритет в политиките, свързани с изграждане на Европейското научноизследователско пространство (ЕНП) от неговото стартиране през 2000 г., който цели да се премахнат бариерите пред наемането, задържането и кариерното развитие на жени изследователи и да се премахнат дисбалансите между половете при вземането на решения. Този приоритет се запазва и в плановите на ЕК за новото ЕНП, основано на върхови постижения. В новото ЕНП³ ще бъде насочено по-голямо внимание към участието на жените в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) и ще бъде стимулирано предприемачеството.

Планът отразява насоките на Европейския институт за равенство между половете за разработване и изпълнение на такива планове, изложени в специално ръководство, наричано инструмент GEAR³. Той е съгласуван с принципите, формулирани в Хартата на европейските учени и Кодекса на поведение за наемане на учени⁴, както и изискванията към изследователските организации и институциите за висше образование, относно тези планове, предвидени в дизайна на новата програма на ЕС за финансиране за научни изследвания и иновации Хоризонт Европа⁵.

Разработването на настоящия План е мотивирано от редица специфични приоритети на ЕС за развитие на университетите в Европа и водещите препоръки на ЕК за засилване на политиките за равнопоставеност между половете в университетите са изведени в доклада „Към визия за бъдещето на университетите в Европа до 2030 г.“.

¹ <https://sdgs.un.org/2030agenda>

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg

³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

⁴ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

⁵ <https://www.researchprofessionalnews.com/rr-news-europe-horizon-2020-2020-9-gender-equality-plans-to-be-mandatory-for-horizon-europe>

Планът е изготвен в съответствие с последователната политика на Република България за равнопоставеност на жените и мъжете, отразена в приетата Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г. и националната правна рамка, очертана със Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г.), Закон за защита от дискриминация (обн. ДВ. бр.86 от 30.09.2003 г.), Закон за висшето образование (последно изм. ДВ. бр. 17 от 25.02.2020 г.), Кодекс на труда (чл. 8, ал. 3), Закон за насърчаване на заетостта (чл. 2).

Планът отразява институционалната политика, социалния и обществен ангажимента на ТУ-София да предоставя равни възможности за обучение и условия на работа, избягвайки всякаква форма на дискриминация в университета.

Планът включва изпълнение на трите основни цели на ЕНП за равнопоставеността, т.е. премахване на бариерите пред кариерното развитие на жените, справяне с дисбаланса между половете в процесите на вземане на решения и разширяване на отразяването на аспекти, свързани с равнопоставеността в научните изследвания.

1. Цел на Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в Техническия университет - София

Основната цел на този план е да се постави основа за насърчаване, укрепване, предлагане, осигуряване и запазване на равен достъп за обучаемите и работещите в ТУ-София до всички дейности и възможности, свързани с образованието и научните изследвания, независимо от техния пол. Планът има за цел също да популяризира университетска и изследователска култура, която е чувствителна към пола и многообразието.

2. Области на въздействие (ОВ)

Настоящият план е изготвен след задълбочен анализ на международните, национални и университетски политики относно равнопоставеността, на количествени данни за академичния и неакадемичния персонал, докторантите и студентите на ТУ-София, разпределени по пол, както и анкети, дискусии, разговори и интервюта с представители на персонала и обучаемите от университета.

Въз основа на анализа, са дефинирани следните области на въздействие, включени в този План:

ОВ 1: Утвърждаване и поддържане на институционална политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете;

ОВ 2: Формиране на капацитет в ТУ-София по отношение устойчивост на политиката за равнопоставеност между жените и мъжете;

ОВ 3: Провеждане на устойчива политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете при изпълнение на служебните задължения от работещите в ТУ-София, както и в научните изследвания и обучението.

3. Мерки за изпълнение на плана по области на въздействие

За изпълнението на настоящия план са планирани дейности за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете по всяка от областите на въздействие за следващия 4-годишен период. Всички дейности, заедно с техните параметри, участници, периоди на действие и индикатори за отчитане, са планирани така, че да бъдат недвусмислени, измерими, постижими, реалистични и обвързани с време, а също така и да бъдат осъществими в рамките на общия национален, обществен и институционален контекст.

ОВ 1: Утвърждаване и поддържане на институционална политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете

Тази област на въздействие ще формира процесите на официалната политика за структурна интеграция на перспективата за равнопоставеността между жените и мъжете в ТУ-София.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
1.1.	Формиране на Екип за равнопоставеност /ЕР/, провеждащ политиката на този план в ТУ-София	Ръководство – висше ниво	2022	Формиран Екип за равнопоставеност
1.2.	Провеждане на периодични консултации със заинтересованите страни и университетската общност по въпроси, свързани с равнопоставеността между жените и мъжете и дейностите от ПР	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво Вътрешни подкрепящи и активни заинтересовани страни Външни заинтересовани страни	постоянно	Извършени консултации със заинтересованите страни и университетската общност - брой участници
1.3.	Допълване/променяне на някои университетски нормативни документи, които имат отношение към равните права на жени и мъже	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2022 - 2024	Брой ревизирани нормативни документи
1.4.	Осигуряване на осведомеността на ръководството и университетската общност за важни резултати от мониторинга на индикаторите за равнопоставеност	ЕР	постоянно	Проведени инициативи за осведоменост относно данните от мониторинга Брой участници
1.5.	Стимулиране на по-добър баланс между жените и мъжете в университета	ЕР Ръководство – средно ниво Управление на човешките ресурси	постоянно	Организиран инициативи за стимулиране Обхванати различни области с нарушен баланс Брой участници
1.6.	Набиране и популяризиране на добри практики на европейски университети и	ЕР Международно	2022-2025	Набор от добри практики Организиран инициативи за популяризиране

	изследователски организации, свързани с равнопоставеността и Плана	сътрудничество		Брой участници
1.7.	Анализиране на критериите за назначаване и кариерно развитие на академичния състав и други официални университетски документи от гледна точка на равнопоставеността	ЕР Управление на човешките ресурси Ръководство – средно ниво	2022-2025	Извършен анализ на институционални документи Брой анализирани документи

ОВ 2: Формиране на капацитет в ТУ-София по отношение устойчивост на политиката за равнопоставеност между жените и мъжете

Резултатите от проведените проучвания и анализът на количествени данни за академичния състав и студентите очертават необходимостта от изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността сред общността на ТУ-София. Резултатите от анкетите, свързани с равнопоставеността в академичните среди, показват, че над 46% от преподавателите в ТУ-София никога преди не са обръщали внимание на темата, а масовото становище е сред преподавателите, служителите и студентите разпознават трудно определени форми на неравенства и пристрастия, основани на пола. Като положителен факт се отчита масовото участие на жени на средни ръководни длъжности, особено в обслужващите звена /над 72%/, както и наличието на такива в средния и висш управленски ешелон.

Нужно е засилване на експертизата в областта на равнопоставеността сред общността на ТУ-София.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
2.1.	Изграждане на чувствителност	ЕР	2022 - 2026	Организиран инициативи за изграждане на капацитет Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници
2.2.	Проучване и повишаване на осведомеността на изследователския състав за възможностите, подкрепящи кариерното/професионалното развитие	ЕР Управление на човешките ресурси	2022-2025	Проучена осведоменост относно възможностите за кариерно подпомагане Организиран инициативи за повишаване на осведомеността относно възможностите за кариерно подпомагане Брой участници

2.3.	Осъществяване и комуникиране на по-задълбочен анализ върху равното третиране на жените и мъжете сред персонала и студентите	ЕР Управление на човешките ресурси Научна и проектна дейност	2022-2024	Извършен анализ върху равното третиране, независимо от пола Разпространен анализ на равното третиране на жените и мъжете Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници
------	---	--	-----------	--

ОВ 3: Провеждане на устойчива политика за посока равнопоставеност между жените и мъжете при изпълнение на служебните задължения от работещите в ТУ-София, както и в научните изследвания и обучението

ТУ-София осигурява равни възможности за достъп до обучение/ работа за жените и мъжете, основано на националното законодателство и вътрешната нормативна уредба. Поради тази причина работещите и обучаемите в университета не възприемат въпросите на равнопоставеността като институционален проблем.

Фактът, че над 55% от преподавателите предпочитат директния им ръководител да бъде от същия пол, както и студентите – техните преподаватели също да са от същия пол, говори все пак, за наличие на бариери в комуникацията с хора от противоположен пол.

Що се отнася до това кой се занимава с научни изследвания – мъжете или жените – интересен факт е, че над 45 % от всички ръководители на проекти в ТУ-София са жени.

	Мерки / Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
3.1.	Набиране и популяризиране на подходящи професионални ролеви модели от гледна точка на равнопоставеността (ръководители от високо ниво; лица, отговорни за взимане на решения; жени/мъже в науката и образованието и др.)	ЕР Вътрешни активни заинтересовани лица	2024	Набор от професионални ролеви модели Организиран инициатива за популяризиране Брой участници/Мащаб на целевата група
3.2.	Насърчаване на разбирането за променящите се роли на жените и мъжете в семейния живот и култура на равни семейни отговорности сред академичния състав, студентите и административния персонал	ЕР Вътрешни експерти (изследователи по психология и социология)	2024	Организиран инициатива за насърчаване на разбирането на новите семейни роли Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група

3.3.	Провеждане на съвместни инициативи и курсове, свързани с равнопоставеността, заедно с Университетския център за работа с млади учени, докторанти и пост- докторанти	ЕР Вътрешни активни заинтересовани лица	2021-2024	Проведени съвместни инициативи и курсове Обхванати различни аспекти на равнопоставеността и дейности от ПР Брой участници/Мащаб на целевата група
3.4.	Проучване, комуникиране и стимулиране на баланса между жените и мъжете при участие в изследователски проекти	ЕР Ръководство – висше ниво Научна и проектна дейност	2021-2024	Проучен баланс по пол при участие в изследователски проекти Комуникиран баланс по пол при участие в изследователски проекти Организиран инициативи за стимулиране Обхванати различни видове проекти Брой участници/Мащаб на целевата група
3.5.	Въвеждане, обогатяване и стимулиране на аспекти на равнопоставеността в обучението, вкл. в областта на НТИМ	Ръководител ЕР Вътрешни експерти (изследователи, вкл. в НТИМ)	2021-2024	Въведени/ обогатени аспекти на равнопоставеността в обучението Организиран инициативи за стимулиране Обхванати различни видове въпроси/ дисциплини/теми/дейности Брой участници/Мащаб на целевата група

Координатор по изпълнението на Плана е зам.- ректора по АСик.

Планът е приет с решение на Академичния съвет на ТУ- София по протокол № 3 от 09.03.2022 г.