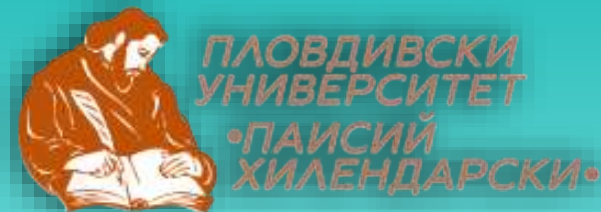


УТВЪРЖДАВАМ

РЕКТОР: (П)

(Проф. д-р Румен Младенов)



ПЛАН
за
равнопоставеност
между жените
и мъжете



2021-2024

Одобрен от Академичния съвет на 07.06.2021 г.

.....

1 Въведение

Този План за равнопоставеност между жените и мъжете (ПР) е разработен за Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ (ПУ), за да установи рамка за насърчаването ѝ в образователните, научно-изследователските, трудовите и социалните взаимоотношения сред университетската общност.



В глобален контекст Планът е формулиран, за да осигури спазване на Дневния ред за устойчиво развитие до 2030 г. на ООН¹, насочен към хората, планетата и постигането на просперитет.

По-точно той може да се разглежда като една, макар и малка 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“.

ПР на ПУ кореспондира с един съществен аспект от работата на **Европейския съюз** (ЕС) и всички негови политики, който е свързан с равенството между жените и мъжете. Основните цели на ЕС в това направление са определени като приоритетни в Стратегията на Европейската комисия (ЕК) за равенство между половете за периода 2020—2025 г.²

Равнопоставеността между жените и мъжете³ 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 ЕНП⁴ ще бъде насочено по-голямо внимание към участието на жените в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) и ще бъде стимулирано предприемачеството.



Разработването на настоящия План е мотивирано, както от горепосочения приоритет на ЕНП, така и от редица специфични приоритети на ЕС за развитие на университетите в Европа. Водещите препоръки на ЕК за засилване на политиките за равенство между половете в университетите са изведени в доклада⁵ „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 Наричана по-долу за краткост равнопоставеност.

⁴ <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/aae418f1-06b3-11eb-a511-01aa75ed71a1>

⁵ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

Като цяло, **националният контекст** също благоприятства развитието на ПР на ПУ, тъй като Българското законодателство гарантира пълна равнопоставеност на жените и мъжете във всички сфери на обществения, политически и икономически живот.

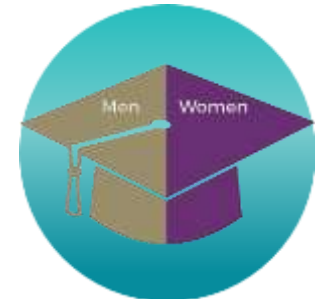


България като член на ЕС и ООН споделя отговорността на правителствата и всички заинтересовани страни при планирането, разработването и адаптирането на мерки, действия и политики, насочени към реализирането на най-амбициозната пътна карта за мир и устойчиво развитие, включително и по отношение на равнопоставеност на жените и мъжете. Доказателство за това е изготвеният през 2020 г. доброволен национален преглед на Република България за изпълнението на Целите на ООН за устойчиво развитие⁶.

Република България провежда последователна политика по равнопоставеност на жените и мъжете, която е съобразена с националната специфика и ангажиментите по международни договори, по които е страна, вкл. като членка на Европейския съюз. Това е отразено в новоприетата Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г.⁷

В Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България, 2017 – 2030 (По-добра наука за по-добра България)⁸ равенството между жените и мъжете в областта на научните изследвания и иновациите се отчита при определяне на основните цели, които Държавата си поставя за развитие на научните изследвания и висшето образование в България.

Планът е в пълно съответствие с цялостната **институционална политика** и ангажимента на ПУ да предоставя равни възможности за обучение и условия на работа, избягвайки всякаква форма на дискриминация, изразена в Етичния кодекс⁹ на университета. ПР е съобразен с мисията на ПУ и нейната обща цел, формулирана във обществото „Визия за развитие на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ за следващите 15 – 20 години“ (от 2017г.)¹⁰ да осигурява развитие на образователния, научния, културния и икономическия потенциал на България в интерес и полза на хората и да се утвърждава като водеща образователна, изследователска и културна институция с европейско лице и модерна инфраструктура.



Наред с гореспоменатото, важно е да се отбележи, че настоящият План **е първият опит за изрична институционализация** на равнопоставеността между жените и мъжете – не само за самия университет, но и за всички научни и академични институции в България.

⁶ <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&id=4980>

⁷ <https://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>

⁸ <https://www.mon.bg/bg/143>

⁹ <https://uni-plovdiv.bg/uploads/site/pravilnici/Etichen%20kodeks23112020.pdf>

¹⁰ https://uni-plovdiv.bg/uploads/site/za_uni/Doklad_Vizi%D0%B0_za_razvitie_PU_Final.pdf

По отношение на своето съдържание, ПР на ПУ е съставен следвайки насоките на Европейския институт за равенство между половете за разработване и изпълнение на такива планове, изложени в специално ръководство, наричано инструмент GEAR¹¹. ПР е съгласуван с принципите на платформата за взаимодействие на изследователи, предприемачи, университети и фирми EURAXESS, формулирани в Хартата на европейските учени и Кодекса на поведение за наемане на учени¹², 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 Европа¹³.

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.

Той е конструиран, за да отговори на предизвикателствата, очертани от първата оценка на състоянието на ПУ по отношение на равнопоставеността (вж. 1.1) и по този начин отчита най-новите характеристики и нужди на университета в тази област. Планът включва цели, области на интервенция и мерки за четиригодишния период от 2021–2024 г. Тъй като идеята за равнопоставеността между жените и мъжете не е била изрично във фокуса на ПУ общността до този момент, настоящият План притежава някои характеристики на стратегически документ.

Планът е разработен с подкрепата на проекта SPEAR¹⁴ (финансиран от ЕК) и със съществения принос на Екипа по равнопоставеност между жените и мъжете в ПУ (сформиран от университетските участници в проект SPEAR и представители на висшето и средно ръководство на ПУ), както и с помощта на широк кръг хора от академичната общност (административен и академичен персонал, студенти и ръководство).

Планът е одобрен от Академичния съвет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ на 07.06.2021 г. и допълнително утвърден и подписан от ректора на 01.07.2021 г.

Този план може да бъде намерен на уебсайта на университета на адрес:

<https://uni-plovdiv.bg/pages/index/2317/>

Декларация за отговорност:

Проектът SPEAR „Подкрепа за въвеждане на планове за равнопоставеност между жените и мъжете в академичните среди и научноизследователската дейност“ е финансиран от програмата за научни изследвания и иновации „Хоризонт 2020“ на ЕС-по Договор за безвъзмездна помощ No 824544. Мненията, изразени в тази публикация, са единствено отговорност на авторите и не отразяват непременно официалната политика на Европейската комисия.



финансиран от програма Хоризонт 2020 на Европейския съюз

¹¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

¹² <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹³ <https://www.researchprofessionalnews.com/rr-news-europe-horizon-2020-2020-9-gender-equality-plans-to-be-mandatory-for-horizon-europe>

¹⁴ <https://gender-spear.eu/>

1.1 Области на интервенция

С цел да се открият кои са значимите дефицити или слабости, свързани с равнопоставеността в университета и като следствие да се идентифицират областите на интервенция и съответните дейности и мерки, които да бъдат отразени в ПР на ПУ, през 2019 г. стартира детайлно изследване на състоянието по въпросите на равнопоставеността между жените и мъжете в ПУ. Тази първа оценка на състоянието е извършена въз основа на следните методи и източници:

- Задълбочен преглед на международните, национални и университетски политики, практики, инициативи относно равнопоставеността;
- Събиране и анализ на количествени данни за академичния и неакадемичния персонал, докторантите и студентите на ПУ, разпределени по пол;
- Събиране и анализ на качествени данни по проблемите на равнопоставеността в ПУ, разпределени по пол, чрез провеждане на анкети сред студенти, докторанти и академичен персонал от всички факултети;
- Официални и неформални дискусии, разговори и интервюта с представители на персонала и обучаемите от ПУ.

Подобен задълбочен подход е избран, за да се гарантира успехът и ефективността на тези първи стъпки към официалната интеграция на перспективата на равнопоставеността между жените и мъжете в организационната, образователна и изследователска дейности на университета.

Въз основа на проучването и анализа на събраните данни, са идентифицирани следните области на интервенция (ОИ), обхванати от този План:



Област на интервенция 1. Проектиране и насърчаване на институционални промени в посока равнопоставеност между жените и мъжете

Област на интервенция 2. Формиране ангажираност в университета и устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеността

Област на интервенция 3. Изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността

Област на интервенция 4. Повишаване чувствителността на университетската култура към темата

Област на интервенция 5. Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот и условия за обучение и работа

Област на интервенция 6. Отразяване на аспекти, свързани с равнопоставеността в научните изследвания и обучението

2 Мерки по области на интервенция

Този раздел представя действията за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете по всяка от шестте области на интервенция за следващия 4-годишен период. Към всяка област са предоставени някои специфични за университета данни, които обосновават съответно планираните мерки.

ПР на ПУ представя общо 36 мерки/дейности, заедно с техните параметри, определящи участниците и времевите им рамки. Отделните дейности са придружени с набори от индикатори, за да се осигури по-нататъшното наблюдение, оценка и отчитане на резултатите или постигнатото при тяхното изпълнение.

Планираните мерки са избрани, така че да бъде поставена стабилна основа за всички съществени направления на инициативата за равнопоставеност в ПУ и да се осигури постигането на целите на ПР. Те са определени според препоръките да бъдат SMART¹⁵ (съгласно инструмента GEAR), но също така и да бъдат осъществими в рамките на общия национален, обществен и институционален контекст. И което е особено важно, те са обмислени да бъдат предпазливи и претеглени, така че да не предизвикат съпротива от самото начало и по този начин да доведат до провал на цялата инициатива.

2.1 Проектиране и насърчаване на институционални промени в посока равнопоставеност между жените и мъжете (ОИ1)



Самият факт, че настоящият План поставя началото на официалната структурна интеграция на перспективата за равнопоставеността между жените и мъжете в ПУ, налага ПР да включва мерки и дейности за проектиране и стимулиране на институционални промени в тази посока.

Анализът, извършен при първата оценка на състоянието на равнопоставеността в ПУ, също подкрепя тази необходимост. Например количествените резултати показват, че балансът между половете е частично нарушен за университета като цяло и за някои професионални направления или позиции (в полза на жените или на мъжете в различните случаи). Например много по-малък процент от жените (около 40%), отколкото от мъжете (над 50%) от академичния персонал работят на високи академични длъжности – като доценти и професори. Студентките (около 75%) преобладават в области като педагогика, хуманитарни и социални науки, докато над 65% от студентите в областта на НТИМ са мъже. В НТИМ областта преподавателите мъже (57,50%) също преобладават. Подобни дисбаланси се признават като проблем от все повече членове на академичната общност.

¹⁵ Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time-related – Недвусмислени, Измерими, Постижими, Реалистични и Обвързани с време

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Проектиране и насърчаване на институционални промени в посока равнопоставеност между жените и мъжете	1.1. Установяване на институцията университетски омбудсман, подкрепящ промяната в областта на равнопоставеността	ЕР ¹⁶ Ръководство – висше ниво	2021	Установен и ангажиран омбудсман Дейности по равнопоставеността, проведени с подкрепа на омбудсмана
	1.2. Превръщане на равнопоставеността между жените и мъжете в неразделна част от университетските политики, свързани със съблюдаване на научната и професионалната етика	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2021	Ангажирана Комисията по етика и академично единство Равнопоставеността – неразделна част от университетската политика за етика Доказателства за интегриране
	1.3. Провеждане на периодични консултации със заинтересованите страни и университетската общност по въпроси, свързани с равнопоставеността между жените и мъжете и дейностите от ПР	РЕР ¹⁷ ОСЗ ¹⁸ ОУИ ¹⁹ Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво Вътрешни експерти (изследователи в областта на психологията, социологията и статистиката) Вътрешни подкрепящи и активни заинтересовани страни Външни заинтересовани страни	Постоянно	Извършени консултации със заинтересованите страни и университетската общност Обхванати различни дейности по равнопоставеността и ПР Брой участници
	1.4. Допълване/променяне на някои университетски нормативни документи, които имат отношение към равните права на жени и мъже	ЕР Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2021-2022	Ревизирани нормативни документи Мащаб на целевата група

¹⁶ Екип по равнопоставеност между жените и мъжете към ПУ

¹⁷ Ръководител на ЕР

¹⁸ Отговорник по сътрудничество със заинтересованите лица – член на ЕР, който отговаря за сътрудничеството със заинтересованите лица

¹⁹ Отговорник по устойчивост и интеграция – член на ЕР, отговорен за дейностите по устойчивост и интеграция на равнопоставеността

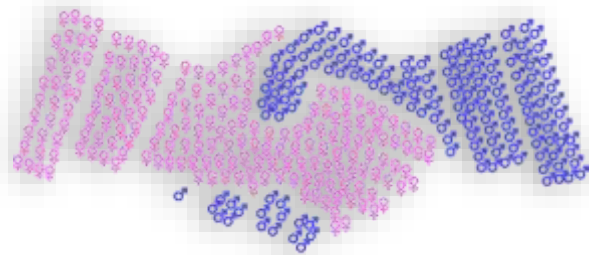
ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Проектиране и насърчаване на институционални промени в посока равнопоставеност между жените и мъжете	1.5. Проектиране и осъществяване на непрекъснат мониторинг на равнопоставеността въз основа на индикатори – процедури, събиране на данни, методи и инструменти, отчитане	РЕР ОМО ²⁰ Университетски информационен център Управление на човешките ресурси Научна и проектна дейност	Постоянно	Проектиран мониторинг на равнопоставеността Извършен мониторинг на индикаторите за равнопоставеност Обогатени индикатори за равнопоставеност и методи и инструменти за мониторинг Брой дейности, свързани с мониторинг
	1.6. Осигуряване на осведомеността на ръководството и университетската общност за важни резултати от мониторинга на индикаторите за равнопоставеност	РЕР ОРК ²¹ ОСЗ	Постоянно	Проведени инициативи за осведоменост относно данните от мониторинга Брой участници/Мащаб на целевата група
	1.7. Стимулиране на по-добър баланс между жените и мъжете в университета, където той е нарушен, включително в органите за вземане на решения, НТИМ областта и др.	РЕР ОИП ²² ОРК Ръководство – средно ниво Управление на човешките ресурси	Постоянно	Организираны инициативи за стимулиране Обхванати различни области с нарушен баланс Брой участници/Мащаб на целевата група
	1.8. Набиране и популяризиране на добри практики на европейски университети и изследователски организации, свързани с равнопоставеността и ПР	ОИП ОРК Международно сътрудничество	2021-2022	Набор от добри практики Организираны инициативи за популяризиране Брой участници/ Мащаб на целевата група
	1.9. Анализирание 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 EURAXESS контактно бюро Ръководство – средно ниво	2022-2024	Извършен анализ на институционални документи Брой анализирани документи

²⁰ Отговорник по мониторинг и оценяване – член на ЕР, отговорен за дейностите по мониторинг и оценяване на равнопоставеността

²¹ Отговорник по разпространение и комуникация – член на ЕР, отговорен за дейностите по комуникация и разпространение

²² Отговорник за изпълнение на ПР – член на ЕР, отговорен за дейностите по изпълнение на ПР

2.2 Формиране ангажираност в университета и устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеността (ОИ2)



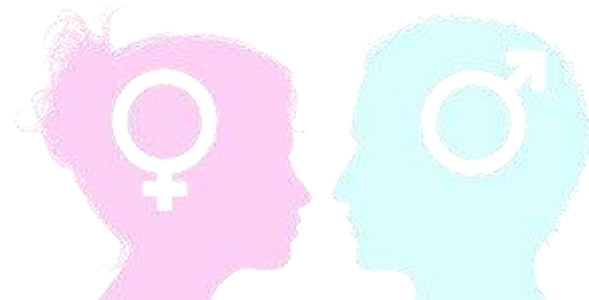
Констатациите от проучванията подсказват, че ПУ общността реално не е чувствителна към въпросите, свързани с равнопоставеността. За това говорят противоречията, които се откриват в някои от получените отговори. Например, над 80% от преподавателите заявяват, че заемането на ръководна длъжност трябва да зависи от професионалните качества на индивида, а не и от това, дали е мъж или жена. Но всъщност 28% от тях смятат, че висшите ръководители трябва да са мъже и само 9% от преподавателите мъже биха предпочели директния им шеф да бъде жена. Такива противоречия може да се дължат на скрита или поне несъзнателна съпротива срещу идеите на равнопоставеността. Следователно общността на ПУ трябва да бъде убедена, че някои стандартни за академичните среди практики и предубеждения могат да дадат предимство на някои техни членове и да поставят в неравностойно положение други.

За да се осигури устойчивост при насърчаване на равнопоставеността в ПУ, трябва да се търси ангажираност към тази инициатива сред всички заинтересовани страни. Важно е да се намери открита и видима подкрепа на всички нива – вътре и извън университета.

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Формиране ангажираност в университета и устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеност	2.1. Осигуряване на подходяща подкрепа на равнопоставеността от ръководството на ПУ, различните звена на ПУ и всички групи от заинтересовани лица (вертикална и хоризонтална подкрепа)	ЕР	2021-2024	Организираны действия за осигуряване на подкрепа Обхванати различни нива на управление/ звена/групи от заинтересовани лица Доказателства за подкрепа Мащаб на целевата група
	2.2. Мотивиране на общността на ПУ за подкрепа на институционалната промяна в посока на равнопоставеността (масова подкрепа)	РЕР ОИП ОУИ ОРК	Постоянно	Организираны инициативи за мотивиране Използвани различни канали Брой участници/ Мащаб на целевата група
	2.3. Създаване и развитие на локална мрежа за практики в областта на равнопоставеността от ефикасни и компетентни практики в тази област	РЕР ОСЗ ОУИ ОИП Външни заинтересовани лица	2021-2023	Създадена локална мрежа за практики в областта на равнопоставеността Доказателства за дейности, свързани с мрежата Мащаб на мрежата

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Формиране ангажираност в университета и устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеност	2.4. Установяване на сътрудничество с национални и международни мрежи и общности в областта на равнопоставеността за проучване и обмен на опит	РЕР ОСЗ ОУИ Вътрешни активни заинтересовани лица Външни заинтересовани лица Международно сътрудничество	Постоянно	Осъществени инициативи за сътрудничество Доказателства за сътрудничество Брой установени контакти
	2.5. Регулярно проследяване и популяризиране на европейските политики и инициативи за равнопоставеност	ОИП ОРК ОУИ	2021-2024	Проследени политики и инициативи на ЕС за равнопоставеност Организиран инициативи за популяризиране Брой участници/ Мащаб на целевата група
	2.6. Поддържане на локален уебсайт за равнопоставеност, който да се използва като универсален канал за достигане до възможно най-широка аудитория	РЕР ОРК ОУИ Университетски информационен център	Постоянно	Поддържан локален уебсайт за равнопоставеността Обхванати различни теми за равнопоставеността и дейности от ПР Мащаб на целевата група

2.3 Изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността (ОИЗ)



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 ПУ. Изразените мнения по въпроси, свързани с равнопоставеността в академичните среди, показват, че около 41% от преподавателите в ПУ никога преди не са обръщали внимание на темата. Реализираното проучване с карикатури, чрез което са получени качествени данни за отношението към някои традиционни и съвременни стереотипни схващания и предразсъдъци, относно ролята на жените/мъжете в професионалния и семейния живот сочи, че някои от членовете на персонала и студентите на ПУ разпознават трудно определени форми на неравенства и пристрастия, основани на пола. Все пак, не малък брой жени преподаватели разпознават като проблем липсата (макар и не изцяло)

на жени на най-висши ръководни длъжности в университетите и смятат, че има наличие на вертикална сегрегация („стъклен таван“).

Очерталият се недостиг на експертиза и опит в областта на равнопоставеността сред общността на ПУ трябва да бъде преодолян, чрез натрупване на необходимите знания, които след това ще могат да бъдат трансформирани в специфични решения за управление на равнопоставеността, приложими към структурата и процедурите на ПУ.

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността	3.1. Изграждане на чувствителност, разбиране и знание за равнопоставеността чрез различни видове инициативи	РЕР ОИП ОСЗ ОУИ Вътрешни експерти (по равнопоставеност) Външни експерти (по равнопоставеност)	2021-2024	Организиран инициативи за изграждане на капацитет Обхванати различни групи от заинтересовани лица Доказателства за чувствителност/разбиране/капацитет/знание в областта на равнопоставеността Брой участници/Мащаб на целевата група
	3.2. Набиране и популяризиране на примери за различни неравенства, основани на пола и превантивни действия – (не)съзнателни предразсъдъци (като стъклен таван), вкоренени професионални ролеви модели за жени и мъже, репресии, основани на пола и др.	ОИП ОРК ОМО Вътрешни активни заинтересовани лица	2022	Набор от примери за неравенства, основани на пола и съответни превантивни действия Организиран инициативи за популяризиране Брой участници/Мащаб на целевата група
	3.3. Проучване и повишаване на осведомеността на изследователския състав за възможностите, подкрепящи кариерното/професионалното развитие	РЕР ОМО ОРК ОСЗ Управление на човешките ресурси EURAXESS контактно бюро	2022	Проучена осведоменост относно възможностите за кариерно подпомагане Организиран инициативи за повишаване на осведомеността относно възможностите за кариерно подпомагане Брой участници/Мащаб на целевата група
	3.4. Повишаване на осведомеността относно използването на език, съобразен с идеите на равнопоставеността в професионалната комуникация	ОИП ОРК Вътрешни експерти (изследователи по психология и социология)	2022	Организиран инициативи за повишаване на осведомеността относно използването на език, съобразен с идеите на равнопоставеността Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Изграждане на капацитет в областта на равнопоставеността	3.5. Осъществяване и комуникиране на по-задълбочен анализ върху равното третиране на жените и мъжете сред персонала и студентите	ЕР Вътрешни експерти (изследователи в областта на психологията, социологията и статистиката) Управление на човешките ресурси Университетски информационен център 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/Мащаб на целевата група

2.4 Повишаване чувствителността на университетската култура към темата (ОИ4)



В съответствие със Закона за висшето образование, ПУ осигурява равни възможности за достъп до обучение/ работа за жените и мъжете. Вероятно поради тази причина хората не възприемат въпросите на равнопоставеността като институционален проблем. От друга страна, много преподаватели и студенти (78%) са заявили в анкетите, че теми, свързани със стереотипи и традиции на основата на пола в българското общество, не се обсъждат в университета или поне, те не знаят за това. Освен това, относително голям процент от анкетираните (над 70%) потвърждават, че и днес не са преодолени напълно подобни стереотипи – че ролята на жената е да се грижи за дома и семейството и да върши цялата домакинска работа, или че мъжът трябва да печели повече от жената. Въпреки че жените са мнозинство в ПУ, културата в университета все още изглежда зависима от основани на пола традиционни стереотипи и доминирана от мъжете, което води до двойна тежест и по-ограничени възможности за кариерно развитие за жените преподаватели.

Макар и малко на брой, някои анкетираните преподаватели (около 20%) и студенти (18%) заявяват, че има случаи на обидно и унизително отношение/коментари/поведение на основата на пола от страна на някои студенти, преподаватели и административен персонал. Фактът, че над 50% от преподавателите предпочитат директния им ръководител да бъде от същия пол, както и студентите – техните преподаватели също да са от същия пол, показва, че все още има някои бариери в комуникацията между хора от противоположен пол.

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Повишаване чувствителността на университетската култура към темата	4.1. Фокусиране на общността на ПУ върху значението на културата за равнопоставеността (чрез организиране и участие в обучения, публикуване на рекламни и информационни материали)	РЕР ОИП ОСЗ ОУИ Вътрешни/Външни експерти (по равнопоставеност)	2021-2024	Организиране инициативи върху значимостта на културата за равнопоставеност Използвани различни методи и техники Брой участници/Мащаб на целевата група
	4.2. Повишаване на осведомеността на различните групи заинтересовани страни относно някои форми на репресия (вкл. насилие) и стереотипи, основани на пола, които се срещат в нашето общество	ОИП ОРК ОСЗ Вътрешни експерти (изследователи по психология и социология)	2023	Организиране инициативи за повишаване на осведомеността относно традиционните стереотипи и поведения, основани на пола Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група
	4.3. Проучване и комуникиране на скритите проблеми свързани с неравенствата между жените и мъжете	ЕР Вътрешни експерти (по равнопоставеност) Външни експерти (по равнопоставеност)	2023	Проучени скрити проблеми на неравенство между половете Комуникирани скрити проблеми на неравенство между половете Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група
	4.4. 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.)	ОИП ОРК ОМО Вътрешни активни заинтересовани лица	2024	Набор от професионални ролеви модели Организиране инициативи за популяризиране Брой участници/Мащаб на целевата група
	4.5. 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	РЕР ОИП ОРК Вътрешни експерти (изследователи по психология и социология)	2024	Организиране инициативи за насърчаване на разбирането на новите семейни роли Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група

2.5 Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот и условия за обучение и работа (ОИ5)



Официално ПУ осигурява специални привилегии и финансова подкрепа за социално слаби студенти (вкл. майки с малки деца) и гъвкави условия за работа. Университетските документи включват някои мерки, които позволяват в известна степен осигуряване на баланс между професионалния и личния живот (например подходящи условия на труд, платен отпуск за отглеждане на деца, намаляване на присъствените на занятия за майки с малки деца, отпускане на стипендии и др.). Но на практика, често преподавателите не се възползват от предоставените им права, както е случаят например, с отпуска по майчинство и бащинство, тъй като той нарушава тяхното кариерно развитие. Според резултати от проучванията, около половината от анкетирания преподаватели и студенти не знаят от какви привилегии и при какви условия биха могли да се възползват като студенти и преподаватели в ПУ.

Повечето от участвалите от ПУ в анкетирането, независимо от техния пол, успяват да постигнат баланс между своя професионален/учебен и личен живот (70% от преподавателите; 62% от студентите) и са доволни от своите академични постижения/резултати от обучението. Но около половината от проучваните преподаватели, студенти и докторанти смятат, че има нужда от подобряване на административните/регулаторните мерки, които ги подпомагат за постигане на по-добър баланс между задълженията и личния живот по време на тяхното преподаване/научни изследвания/обучение. Много жени (45%) в университета смятат, че пред тях има повече пречки и затруднения при професионалното им развитие, в сравнение с мъжете.

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот и условия за обучение и работа	5.1. Набиране и популяризиране на мерките, подкрепящи съвместяването на работа/обучение и личен живот, предвидени в националното законодателство, университетските или факултетните разпоредби	ОИП ОРК ОУИ Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2023	Набор от регулаторни мерки в подкрепа на баланса между професионален и личен живот Организиран инициативи за популяризиране Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Мащаб на целевата група
	5.2. Обогатяване на възможностите за гъвкави режими на работа/учене и дистанционна работа/обучение	ОИП ОУИ Ръководство – висше ниво Ръководство – средно ниво	2021-2024	Обогатени възможности за гъвкаво работно време и дистанционна работа Обхванати различни групи от заинтересовани лица Мащаб на целевата група

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот и условия за обучение и работа	5.3. Проучване и комуникиране на удовлетвореността от личностното развитие (професионално/образователно) и баланса между задълженията (професионални/учебни) и личния живот сред академичния състав и студентите	ОИП ОРК ОМО Управление на човешките ресурси Научна и проектна дейност	2022-2023	Проучена удовлетвореност от личностното развитие и баланса между задълженията и личния живот Комуникирана информация за удовлетвореността на преподавателите и студентите Обхванати различни групи от заинтересовани лица Брой участници/Масщаб на целевата група
	5.4. Организиране на обучения и предоставяне на насоки за постигане на баланс между професионалния и личния живот и управление на времето при подготовка за участие в конкурси за заемане на академични длъжности	РЕР ОИП ОСЗ Вътрешни подкрепящи заинтересовани лица	2023-2024	Проведени обучителни и насочващи дейности върху баланса между професионален и личен живот и управление на времето за академичния състав Брой участници/Масщаб на целевата група
	5.5. Организиране на курсове, дискусии, менторски програми за баланс между професионален и личен живот и управление на времето, насочени специално към докторанти и млади учени	РЕР ОИП ОСЗ Academia luventutis ²³	2021-2024	Проведени дейности за баланс между професионален и личен живот и управление на времето за докторанти и млади учени Брой участници/Масщаб на целевата група

²³ Университетски център за работа с млади учени, докторанти и постдокторанти

ОИ	Мерки/Дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
Огласяване на аспекти, свързани с равнопоставеността в научните изследвания и обучението	6.3. Проучване, комуникиране и стимулиране на баланса между жените и мъжете при участие в изследователски проекти	ОИП ОРК ОМО 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
	6.4. Предоставяне на полезни примери, истории за успех и насоки за управление на проекти (по-специално, за мъже)	ОИП ОРК ОСЗ Научна и проектна дейност	2022-2023	Набор от примери и истории за успех за управление на проекти Популяризиран примери и истории за успех за управление на проекти Предоставени насоки за управление на проекти Брой участници/Мащаб на целевата група
	6.5. Въвеждане, обогатяване и стимулиране на аспекти на равнопоставеността в обучението, вкл. в областта на НТИМ	РЕР ОИП ОРК 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
	6.6. Извършване на пилотно оценяване на учебни курсове и материали от експерти за съобразност относно идеите на равнопоставеността	ОИП ОМО ОУИ ОРК Вътрешни експерти (по равнопоставеността)	2023-2024	Проведено оценяване на учебни курсове и материали за съобразност относно идеите на равнопоставеността Брой оценени курсове и материали