

Утвърждавам:

Директор  
проф. дн Петър Петров

### ПЛАН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ИНСТИТУТА ПО ПОЛИМЕРИ ПРИ БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

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

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

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

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

### **Основополагащи принципи**

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

Насърчаването на равенството между жените и мъжете изисква не само стриктно съблюдаване на антидискриминационната нормативна уредба – международно, европейско и национално право, но също така насърчаване на антидискриминационното съзнание и стимулирането на изчистена от свързаните с принадлежността към съответния пол стереотипи и предразсъдъци обществена среда.

Равенството между жените и мъжете е една от основополагащите ценности на ЕС, заложена в европейските договори. ЕС е ангажиран с насърчаването на равенството между жените и мъжете и балансираната им представителност във всички области и предприема активни стъпки за това в рамките на сектора за научни изследвания и иновации.

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

ИП-БАН ще прилага стриктно и ще следи за спазването на правната рамка, гарантираща прилагането на принципа на равенството между жените и мъжете във всеки аспект от дейността си, както и заявява твърдата си решимост да се ръководи от и да съблюдава принципите на справедливостта, демократизма, морала, толерантността, взаимното зачитане и уважение.

### **Методология**

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

Анализите показват, че през последното десетилетие България регистрира съществен напредък в областта на постигане на равенство между жените и мъжете в научно-образователната сфера, като по повечето характеризиращи го индикатори надвишава средноевропейското равнище. Значителна част от проблемите, съществуващи в

публичните научноизследователски институции средно в ЕС и в отделните държави, са практически преодолени в страната ни, като България заема достойно място на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на научните изследвания. Все пак налице са редица различия в представителността на жените и мъжете в държавния научноизследователски сектор, респективно в ИП-БАН, които изискват предприемане на необходимите мерки. Те се отнасят главно за:

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

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

### **Обхват**

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

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

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

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

**стратегическа цел** на Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИП-БАН: ***Запазване на положителните тенденции за балансирана представителност/участие на жените и на мъжете, и въвеждане на добри практики за преодоляване на все още съществуващите неравенства между жените и мъжете в ИП-БАН.*** В съответствие с така формулираната стратегическа цел, са открити следните приоритетни области на интервенция и цели към тях:

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

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

Цел 1.2. Оценка на средата и идентифициране на дисбаланса между жените и мъжете в ръководния състав.

Цел 1.3. Постигане и поддържане на баланс във висшите управленски структури на ИП-БАН.

Цел 1.4. Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИП-БАН.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Цел 4.1. Оптимизиране на механизмите за контрол.

Цел 4.2. Повишаване на институционалната култура.

## ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

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

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на ИП-БАН разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например, в Общото събрание на учените, в Научния съвет и при ръководителите на научни направления преобладават жените, но при ръководството на ИП-БАН преобладават мъжете. По отношение на нормативните документи и правила, не са установени предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурсите за ръководни длъжности или длъжности, свързани с вземане на решения.

| Цел   | Мярка/Дейност  | Срок                                     | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите                             | Отговорни лица          |
|---|--|--|--|-------------------------|
| <b>Цел 1.1. Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете</b> | Създаване на комисия към ИП-БАН (с мандат), която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели (по нататък Комисията)  | 2024 г.                                  | Научен състав на ИП и членове на НС  | Директорът на ИП-БАН    |
|   | Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План   | 2024 г.<br>2025 г.<br>2026 г.<br>2027 г. | Ресурси и инфраструктура на ИП-БАН: зала за заседания, комуникационни канали и др. | Комисията               |
|   | Да се делегират правомощия и отговорности на конкретен служител(и) в ИП-БАН, във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложен в настоящия План | 2024 г.                                  | Неприложимо  | Ръководството на ИП-БАН |

| Цел  | Мярка/Дейност  | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                                  |
|--|--|-----------|--|---|
|  | Приемане на План на ИП-БАН за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразен с анализ на спецификите в ИП-БАН   | 2024 г.   | Неприложимо  | НС на ИП-БАН                                    |
| <b>Цел 1.2. Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ръководния състав</b> | Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни.<br>Извършване след всяка изборна сесия на мониторинг на съотношението между жени и мъже във всички управленски структури на ИП-БАН и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности | Постоянно | Неприложимо  | Комисията<br>Директорът на<br>ИП-БАН            |
|  | Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на ИП-БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете  | Постоянно | Неприложимо  | Комисията                                       |
| <b>Цел 1.3. Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИП-БАН</b>                       | Насърчаване на представители на по-слабо застъпления в съответната управленска структура или орган пол да се кандидатира при възможност  | Постоянно | Неприложимо  | Ръководството на ИП-БАН<br>Директорът на ИП-БАН |

| Цел  | Мярка/Дейност   | Срок               | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите                        | Отговорни лица                   |
|--|---|--------------------|---|----------------------------------|
|  | Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на ИП-БАН в Общото събрание на БАН   | Постоянно          | Неприложимо   | Комисията                        |
|  | Организиране на обучения за лидерство в ИП-БАН  | 2025 г.<br>2027 г. | Ресурси и средства от бюджета на БАН-А/ ИП-БАН/релевантни проекти или дарения | Ръководството на БАН и на ИП-БАН |
|  | Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИП-БАН – измерване на дела на института, чийто уебсайт съобщава, че са предприети действия и мерки за равенство между жените и мъжете, чрез използване на изразите/понятията, свързани с тази проблематика | Постоянно          | Средства от бюджета на ИП-БАН   | Ръководството на ИП-БАН          |
| <b>Цел 1.4. Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИП-БАН</b> | Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на ИП-БАН  | Постоянно          | Неприложимо   | Ръководството на ИП-БАН          |

| Цел | Мярка/Дейност   | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                                  |
|-----|---|-----------|--|---|
|     | Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при създаване на комисии за назначаване на нови служители | Постоянно | Неприложимо  | Ръководството на ИП-БАН<br>Директорът на ИП-БАН |

## 2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерното развитие на служителите

В ИП-БАН е постигнат дисбаланс на заетите щатни бройки и съотношението между жените и мъжете в нейния състав: от общия брой заети щатни бройки 73% са жени, а 27% са мъже. Анализът показва, че тези диспропорции се запазват в отделните Направления на ИП-БАН, във всички академични длъжности и в администрацията.

| Цел  | Мярка/Дейност  | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                                  |
|--|--|-----------|--|---|
| <b>Цел 2.1. Идентифициране и оценка на различията по пол при назначаване и кариерно развитие</b> | Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни и извършване на периодичен мониторинг на съотношението между жени и мъже на административни позиции и на академични длъжности, вкл. заетите по различни научни степени, академични длъжности и възраст, съотношението | Постоянно | Неприложимо  | Ръководството на ИП-БАН<br>Директорът на ИП-БАН |



| Цел   | Мярка/Дейност  | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица   |
|---|--|-----------|--|--|
|   | при кандидатите за позиции, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни   |           |  |  |
|   | Провеждане на анкетни проучвания за оценка на възможности и процедури за кариерно развитие – входна/изходна анкета за редовни докторанти, новоназначени/напускащи служители и учени; анкета за избрани за нова академична длъжност | Постоянно | Средства от бюджета на БАН-А/ИП-БАН                    | Ръководни органи на БАН<br>Да има разработени еднакви анкети на ниво БАН |
|   | Анализ на текстове относно назначаване и кариерно развитие на административните служители и научния състав от гледна точка на равнопоставеността (при промяна в законодателството или на вътрешните нормативни документи)          | Постоянно | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН<br>Комисията  |
| <b>Цел 2.2. Поддържане на разумен баланс между жените</b> | Премахване на информация за пола в автобиографиите на кандидатите за административни позиции   | Постоянно | Неприложимо  | Отдел човешки ресурси  |

| Цел   | Мярка/Дейност   | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                                  |
|---|---|-----------|--|---|
| <b>и мъжете при набирането на човешки ресурси</b>   | Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции  | 2024 г.   | Неприложимо  | Отдел човешки ресурси                           |
|   | Осигуряване на балансирано участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и академични позиции | Постоянно | Неприложимо  | Отдел човешки ресурси                           |
|   | Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция  | Постоянно | Неприложимо  | Ръководството на ИП-БАН<br>Директорът на ИП-БАН |
| <b>Цел 2.3. Поддържане на прилагания принцип за равни възможности за жените и мъжете при осигуряване на кариерно развитие</b> | Насърчаване на изследователите и учените от двата пола да кандидатстват за позиция, отговаряща на квалификацията им   | Постоянно | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН                            |
|   | Анализ и идентифициране на причините за изоставане на кариерното развитие на жените учени и предлагане и въвеждане на мерки за неговото преодоляване            | 2024 г.   | Неприложимо  | Комисията                                       |

| Цел | Мярка/Дейност   | Срок    | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица |
|-----|---|---------|--|----------------|
|     | Създаване и популяризиране на възможности за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес или подобни)   | 2024 г. | Неприложимо  | Комисията      |
|     | Създаване и разпространение на информационни материали за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (вкл. съдържащи относими законови норми, нормативни документи и правилници) | 2024 г. | Средства от бюджета на БАН-А/ИП-БАН                    | Комисията      |

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

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

| Цел   | Мярка/Дейност  | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица        |
|---|--|-----------|--|-----------------------|
| <b>Цел 3.1. Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот</b> | Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2 годишна възраст, включително по пол, възраст и академична длъжност                 | Постоянно | Неприложимо  | Отдел човешки ресурси |
|   | Провеждане на анкетно проучване за оценка от страна на служителите на условията за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот   | 2025 г.   | Неприложимо  | Комисията             |
| <b>Цел 3.2. Поддържане на създадения баланс между професионалния и личния живот на служителите</b>                | Въвеждане на универсално регламентирани възможности за преминаване на служителите и учените на плаващо работно време и/или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно | Постоянно | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН  |

| Цел   | Мярка/Дейност   | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица       |
|---|---|-----------|--|----------------------|
| <b>Цел 3.3. Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа</b> | Информирани и насърчаване на мъжете в ИП-БАН да ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на семейството си | Постоянно | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН |

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

ИП-БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на ИП-БАН следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на дискриминация на работното си място по всички предвидени в съответното законодателство признаци, като тяхната самоличност и достойнство трябва да бъдат запазени по време на процеса на изясняване на случая.

| Цел  | Мярка/Дейност  | Срок      | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица |
|--|--|-----------|--|----------------|
| <b>Цел 4.1. Оптимизиране на механизмите за контрол</b> | Мониторинг на дейността на Комисията по етика в ИП-БАН по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола, и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите/засегнатите | Постоянно | Неприложимо  | Комисията      |

| Цел | Мярка/Дейност  | Срок    | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица                                  |
|-----|--|---------|--|---|
|     | Разглеждане и произнасяне от страна на Комисията по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол  | 2024 г. | Неприложимо  | Комисията                                       |
|     | Създаване на онлайн механизъм за сигнализиране на случаи на дискриминация, основана на пола  | 2024 г. | Средства от бюджета на БАН-А/ИП-БАН                    | Директорът на ИП-БАН<br>Комисията               |
|     | Информирание на служителите и учените за дейността на Комисията, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал  | 2024 г. | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН<br>Комисията               |
|     | Проверка на Етичния кодекс на ИП-БАН относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на дискриминация основана на пола, и извършване на евентуалните им допълнения | 2024 г. | Неприложимо  | Директорът на ИП-БАН<br>Ръководството на ИП-БАН |

| Цел   | Мярка/Дейност  | Срок               | Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите | Отговорни лица |
|---|--|--------------------|--|----------------|
| <b>Цел 4.2. Повишаване на институционалната култура</b> | Провеждане на обучения/семинари за изграждане на институционална култура за спазване на етични норми, вкл. по отношение на равното третиране на жените и мъжете, и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол | 2025 г.<br>2027 г. | Средства от бюджета на БАН-А/ИП-БАН                    | Комисията      |

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

*Настоящият План е приет от НС на ИП-БАН с протокол №12 от 24.09.2024 г.*

## НОРМАТИВНА РАМКА

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИП-БАН е разработен в съответствие със следните основополагащи правни актове в тази област:

### Международен контекст:

➤ Всеобща декларация за правата на човека, приета и провъзгласена с резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.12.1948 г. (чл. 1 , чл. 2 и чл. 23).

➤ Международен пакт за икономически, социални и културни права, ратифициран с Указ №1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. (ДВ 60/1970 г.), Издаден от МВНР (ДВ 43/28.05.1976 г.), в сила от 23.03.1976 г. (чл. 2, т. 2, чл. 3, чл. 7, буква і).

➤ Международен пакт за граждански и политически права, ратифициран с Указ №1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. (ДВ 60/1970 г.). В сила за България от 23.03.1976 г. Издаден от МВНР (ДВ 43/28.05.1976 г.), чл. 3, чл. 26.

➤ Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) от 1979 г., ратифицирана с Указ №1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ 76/1981г., в сила за България от 10.03.1982 г., необнародвана и представляваща част от вътрешното право по смисъла на Решение №7/1992г. на КС на РБ (чл. 2, буква д, чл. 11).

➤ Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените, провъзгласена с резолюция 2263 (XXII) на Общото събрание на ООН от 7.11.1967 г. Издадена в Сборник от международни документи, 1992 г. (чл. 9, чл. 10).

➤ Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г. (в нея се изисква *„универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества“*. Декларацията определя насилието над жените: *„като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот“*).

➤ Пекинска декларация и Платформа за действие по правата на жените, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените на 15.09.1995 г., приети от Министерския съвет на 2 юли 1996 г. – от значение в цялост.

➤ Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие (принципът *„никой да не бъде изоставен“*, и по-специално цел 5, която е насочена към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот за жените).

➤ Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г. (чл. 2, чл. 3).



➤ Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г. (чл. 2, чл. 3).

➤ Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения от 1981 г. (чл. 3, чл. 4, чл. 9).

➤ Конвенция № 190 на Международната организация на труда за борба с насилието и тормоза от 2019 г. - Конвенция защитава работниците и другите лица в сферата на труда, включително наемните работници по определение на националните закони и практики, както и заетите лица независимо от техния договорен статут, лица, преминаващи професионално обучение, включително стажанти, ученици и чираци, работници и служители с прекратени отношения, доброволци, търсещи работа лица, както и тези, които упражняват властови функции, изпълняват задължения и носят отговорността на работодателя. (чл. 4, чл. 9).

➤ Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН (чл. 3, чл. 5, чл. 6).

### **Европейски контекст:**

➤ Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи (чл.8, чл.9, чл.10, чл. 14).

➤ Харта на основните права на Европейския съюз (чл. 21, чл. 23).

➤ Договор за функционирането на ЕС (чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157).

➤ Общ регламент на Европейския съюз (ЕС) 2016/679 относно защитата на данните (чл.4, чл. 9).

➤ Европейски пакт за равенство между половете (2011-2020 г.).

➤ Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019 г.

➤ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20.06.2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

➤ Закljučения на Съвета от 2020 г. относно новото Европейско научноизследователско пространство (ЕНП).

➤ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 2020 г. Ново ЕНП за научни изследвания и иновации.

➤ Европейска комисия (2020 г.). Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020-2025 г.

➤ Европейска комисия (2020 г.). *Gendered Innovations 2 [GI2]:* Как включващият анализ допринася за научните изследвания и иновациите.

➤ Регламент (ЕС) 2021/695 на Европейския парламент и на Съвета от 28 април 2021 година за създаване на Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт

Европа“, за определяне на нейните правила за участие и разпространение на резултатите и за отмяна на регламенти (ЕС) №1290/2013 и (ЕС) №1291/2013 (текст от значение за ЕИП).

➤ Европейски съюз (2021 г.). Равенство между половете - Засилен ангажимент в Хоризонт Европа.

➤ Европейска комисия (2021 г.). Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021-2027 г. Европейски институт за равенство между половете (EIGE) (2021 г.). Концепции и дефиниции.

#### **Национален контекст:**

➤ Конституция на Република България (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54).

➤ Кодекс на труда (чл. 8, ал. 3, глава 7 Работно време и почивки, глава 8 Отпуски).

➤ Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (чл.1, чл.2, чл.4, ал.1, §1, т.1-7 от ДР).

➤ Закон за защита от дискриминация (чл.4, чл.5 чл.7, чл.12, чл.13, чл.14, чл.15, чл.17, чл.24, чл.26, § 1, т.1-3 от ДР).

➤ Закон за насърчаване на заетостта (чл.2, чл.23)

➤ Закон за здравословни и безопасни условия на труд (чл.4, чл.27).

➤ Закон за насърчаване на научните изследвания (чл.25, т.1-7).

➤ Закон за развитие на академичния състав в РБългария (чл.1, ал.2, т.2, т.4).

➤ Закон за Българската академия на науките (чл. 2, ал.1 и ал.2).

➤ Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. (РМС №967 от 14.11.2016 г.).

➤ План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките, приет с решение на УС на БАН, протокол №7/24.03.2022 г.