

ПЛАН
за спазване на равните права между жени и мъже в науката (Gender Equality Plan)
в Русенски университет „Ангел Кънчев“ за периода 2022 – 2025 година

Планът за спазване на равните права между жени и мъже в науката (Gender Equity Plan) в Русенски университет „Ангел Кънчев“ е разработен като резултат от Проекта ATHENA (101006416 – ATHENA - H2020 – SwafS-2018 - 2020/H2020 – SwafS – 2020 - 1).

Планът е съобразен с нормативните актове от националното право – Конституция на Република България, Закон за защита от дискриминацията, Закон за равнопоставеност между жените и мъжете (Обн. ДВ. бр.3 3 от 26.04.2016 г.) , както и с актовете от правото на Европейския съюз (равенството между половете е основна ценност на ЕС, основно право и основен принцип на Европейския стълб на социалните права)¹ и с международни договори, по които Република България е страна.²

Планът е разработен в съответствие с Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021–2030 г., приета с Решение на Министерския съвет № 969 от 30 декември 2020 г. и с Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2022 г., като се отчитат спецификите на дейността на РУ „Ангел Кънчев“ като висше училище по смисъла на Закона за висшето образование. Съобразени са и насоките на Европейския институт за равенство между половете за разработване и изпълнение на планове за равенство между жените и мъжете³.

¹ Вж. чл. 2 и чл. 3, параграф 3 от ДЕС, чл. 8, 10, 19 и 157 от ДФЕС и чл. 21 и 23 от Хартата на основните права на ЕС; Стратегията на ЕС за равенство между половете 2020-2025 (COM/2020/152 final); Европейски стълб на социалните права.

² Пекинската декларация и платформа за действие от 1995 г. (<https://beijing20.unwomen.org/en/about>), Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Целите за устойчиво развитие и Програмата за устойчиво развитие 2030, Европейският стълб на социалните права и др.

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

Основните цели на плана са:

- чрез изменения и допълнение на вътрешните актове на Университета и осъществяване на различни дейности да се създаде трайна нормативна и институционална среда, която да допринесе за фактическа равнопоставеност на жените и мъжете (студенти, докторанти, административен персонал и академичен състав) в Университета.

- да се осигури провеждането на единна политика на равнопоставеност между жените и мъжете във всички дейности, осъществявани от Университета.

- да се осигури трайна **превенция** срещу пряка и косвена дискриминация въз основа на пола, както и въз основа на други дискриминационни признаци като раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Приоритетни области:

- равнопоставеност на жените и мъжете при достъпа до образователни услуги, при получаването на научни степени, при заемане на академични длъжности и при сключване на трудови и граждански договори в Русенски университет „Ангел Кънчев“.

- недопускане на разлики по пол при заплащане на възнаграждения, допълнително материално стимулиране и стипендии.

- насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в органите за управление на Русенски университет „Ангел Кънчев“ (Общо събрание, Академичен съвет, Ректор, Студентски съвет), както и в органите на управление на основните звена (факултети, филиали, катедри) и обслужващите звена (административни дирекции и отдели).

- борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите;

- преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма (мерки срещу насилието, основано на пол, включително сексуален тормоз).

За постигане на целите на плана в приоритетните области са разработени мерки за постигане на конкретни резултати, като са описани срокове и отговорни за прилагането на мерките органи на Университета, както индикатори за резултат и оказано въздействие.

След принципното приемане на основния документ от АС на Русенския университет, той ще бъде допълнен с матрица на въздействието и календар на събития, хармонизиращи с Области 1-5 до края на програмния период на Project ATHENA.

Област № 1. Равнопоставеност на жените и мъжете при достъпа до образователни услуги, при получаването на научни степени, при заемане на академични длъжности и при сключване на трудови и граждански договори в РУ „Ангел Кънчев“ и равна степен на икономическа независимост

№	Описание на мярката	Заложени резултати	Отговорници и срок	Индикатори за резултат	Индикатор за въздействие
1.	Ежегодна информация за съществуващото състояние на съотношението между мъжете и жените в процеса на обучението на студенти и докторанти, при получаването на научни степени, при заемането на академични длъжности и длъжности в администрацията на университета.	Получаване на текуща информация за съотношението между мъже и жени в преподавателската, научноизследователската и административната дейности.	РАС Ръководител УС Срок: постоянен	Отразяване на състоянието в ежегодния годишен доклад на ректора за дейността на университета пред Общото събрание.	Публичност на информацията.

2.	Изготвяне на проект за допълнение на Правилника за дейността на Университета, включващ разпоредби за недопускане на дискриминация въз основа на пол и други дискриминационни признаци, установени в закон или в международен договор, по който Р България е страна при осъществяване на дейностите на Университета. Приемане на предложенията от Общото събрание.	Създаване на трайна вътрешна нормативна база, гарантираща равенство между жените и мъжете.	Декан на ЮФ. Председател на ОС Срок: първо предстоящо Общо събрание на Университета	Изменен Правилник за дейността на университета, определяне на права и задължения въз връзка с гарантиране на равенството между жените и мъжете и предотвратяване на други форми на дискриминация.	Публичност, запознаване и прилагане на Правилника за дейността на университета.
3.	Изготвяне на проектни предложения за изменение и допълнение на други вътрешни актове на Университета, приемани от Академичния съвет с разпоредби относно равенството между жените и мъжете и тяхното утвърждаване от Академичния съвет.	Създаване на трайна вътрешна нормативна база, гарантираща равенство между жените и мъжете.	Главен секретар Срок: 1. 08. 2022 – 30.10. 2022	Актуализирани вътрешни актове на Университета, включващи разпоредби за недопускане на дискриминация	Публичност. Достъпност на актовете на вътрешната страница на университета.

4	Изготвяне на предложения за изменение и допълнение на Етичния кодекс на преподавателите и служителите на Университета с разпоредби относно осигуряване равенство между жените и мъжете в университетските дейности и възлагане на правомощия на Етичните комисии в университета в тази област. Приемане на предложенията.	Отразяване на Общонауниверситетските политики за равнопоставеност между жените и мъжете. Отразяване на основните етични изисквания в поведението на студенти, докторанти, академичен състав, административен и обслужващ персонал, за осигуряване на равенство между жените и мъжете.	Председател на Комисията по академична етика към Академичния съвет Срок: 1.08.2022 г.- 30.10.2022	Изменен Етичен кодекс на преподаватели и служителите в Русенски университет „Ангел Кънчев“	Публичност. Достъпност на Етичния кодекс на вътрешната страница на университета.
5.	Обучение на членовете на Етичните комисии по теми, свързани с гарантиране на равенството между жените и мъжете.	Осигуряване на експертен капацитет по въпросите за гарантиране на равенство между мъжете и жените.	Председател на Комисията по академична етика към Академичния съвет Срок: 1.10.2022	Проведено обучение. Брой участници.	Прилагане на резултатите от обучението в дейността на комисиите.
6.	Надграждане на системата за адаптацията на младите специалисти при заемане на академична длъжност	Подпомагане на цялостното развитие и усъвършенстване на професионалните умения на младите специалисти според спецификите на	Зам. ректор РКПО Ръководител на отдел РАС Срок: 31.12. 2022	Приемане на вътрешни правила за адаптация на младите специалисти при заемане на академична длъжност и постъпване	Оповестяване на правилата и практическото им прилагане.

	и постъпване на работа в Университета, чрез Школата „Млад преподавател“ отразена във Вътрешните правила.	преподавателската, научноизследователската и административна дейност.		на работа в Университета въз основа на действащите актове на университета.	
7	Осигуряване на по-добро съвместяване на професионалния и личния живот на родителите с малки деца и многодетните семейства.	Дейността е насочена към осигуряване на по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот на родителите с малки деца и многодетните семейства.	Помощник ректор Срок: ежегодно в периода 1.01. – 31.03.	Предоставяне на информация на родителите с малки деца и многодетните семейства относно възможностите за тяхното стимулиране според националното законодателство.	Писмена информация на страницата на Университета. Брой подкрепени родители с малки деца и многодетни семейства.
8.	Осигуряване на равен достъп при наемане на жени и мъже с трайни увреждания в обичайна работна и специализирана работна среда по Националната програма за заетост на хората с увреждания, съгласно чл. 46 и чл. 49 от ЗХУ и на равен достъп при обучението им.	Създаване на условия за наемане на работа, заетост, образование, и/или повишаване на пригодността за заетост на хората с трайни увреждания.	Помощник ректор Срок: постоянен	Изграждане на работна среда - достъп до работно място и административно обслужване, адаптиране и приспособяване на работната среда за хора с трайни физически увреждания.	Брой на ежегодно обучавани и заети жени и мъже с трайни увреждания. Ежегодно вложени средства за работна среда.

9.	Осигуряване на възможности за различни форми на заетост – почасова, присъствена, дистанционна среда.	Постигане на балансираност между професионалния и личен живот при упражняването на правата и задълженията на студентите, докторантите, академичния състав и административния персонал.	Ректорско ръководство. Ръководства на филиали и факултети. Срок: постоянен	Предварително и своевременно уведомяване за приложимите форми на заетост.	Публичност на информацията на вътрешната страница на университета.
10.	Осигуряване за академичния състав и административния персонал на благоприятна среда, относно намиране на баланс между личния живот и професионално израстване	Постигане на балансираност между професионалния и личен живот.	Ректорско ръководство. Ръководства на филиали и факултети. Срок: постоянен	Осъществяване на специализации, участия в научноизследователски форуми и други научни изяви, финансирани при наличие на средства в Университета по национални и международни програми	Ежегодна справка към отчета на основните звена и доклада на ректорското ръководство за дейността на университета.
11.	Осигуряване на система за информираност на ръководството на университета за състоянието на равнопоставеността между мъжете и жените в Университета.	Поддържане на осведоменост на ръководството на Университета за прилагане на плана за равнопоставеност с цел приемането на мерки за въздействия.	Председател на Университетска Етична комисия. Ректорско ръководство. Академичен съвет. Срок: постоянен	Предоставяне на ежегодна информация на ректорското ръководство за изпълнение на плана за равнопоставеност между жените и мъжете.	Изпълнение на плана за равнопоставеност.

Област № 2. Недопускане на разлики по пол при заплащането на възнаграждения, допълнително материално стимулиране и стипендии

№	Описание на мярката	Заложени резултати	Отговорници и срок	Индикатори за резултат	Индикатор за въздействие
1.	Преглед и предложение за изменение и допълнение на Вътрешните актове на Университета, свързани с трудовото възнаграждение, допълнителното материално стимулиране и стипендиите.	Недопускане на разлики въз основа на пола при получаване на възнаграждения от Университета и предоставянето на стипендии.	Ректор Главен счетоводител Срок: До 31.12.2022 г.	Актуализирани вътрешни актове на Университета.	Публичност на актовете на вътрешната страница на университета и в архива с решенията на АС.
2.	Утвърждаване на Колективния трудов договор като инструмент за равно заплащане на жените и мъжете.	Гарантиране на равенство между жените и мъжете при получаване на възнаграждения и други плащания.	Ректор. Председател на синдикални организации. Срок: при последващо преподписване на КТД	Включването на изрична клауза в Колективния трудов договор, недопускаща неравенство между жените и мъжете при заплащането на възнаграждения.	Публичност на информацията на вътрешната страница на университета и в архива с решенията на АС.
3.	Информираност на академичния състав и административния персонал по отношение на нивото на заплащане на жените и мъжете за дейностите в Университета.	Публичност на нормативната уредба	Помощник ректор Главен счетоводител Срок: ежегодно до 31.03.	Налична писмена информация.	Публичност на информацията на вътрешната страница на университета и в архива с решенията на АС.

Област № 3. Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в органите за управление на РУ „Ангел Кънчев“ (Общо събрание, Академичен съвет, Ректор, Студентски съвет), както и в органите на управление на основните звена (Факултети, Филиали, Катедри) и обслужващите звена (Административни дирекции и отдели).

№	Описание на мярката	Заложени резултати	Отговорници и срок	Индикатори за резултат	Индикатор за въздействие
1.	Гарантиране на равни възможности за участие на жените и мъжете в процесите на вземане на решения в структурите на Университета	Прилагане на принципите за равнопоставеност между жените и мъжете при вземане на решения.	Ректорско ръководство. Ръководства на филиали и факултети. Срок: постоянен.	Брой участващи жени и мъже при вземане на решения.	Информация за броя на жените и мъжете участвали при вземане на решения към годишните доклади за отчитане на дейностите на Университета.
2.	Създадени публично оповестени и прозрачни критерии за изборност в органите за управление при спазване на принципа за равнопоставеност между жените и мъжете.	Публичност на нормативната уредба	Главен секретар Председател на ЦКПИ Срок: постоянен	Разпоредби в Правилника и другите вътрешни актове на университета, гарантиращи равнопоставеност между жените и мъжете.	Публичност на информацията на вътрешната страница на университета и в архива с решенията на АС.

Област № 4. Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите

№	Описание на мярката	Заложени резултати	Отговорници и срок	Индикатори за резултат	Индикатор за въздействие
1.	Превенция срещу насилието, като нарушение на правата на човека и форма на дискриминация, основана на пола.	Осигуряване на публична информация за нормативната уредба, относно забраните за дискриминация в изпълнение на чл. 22 и чл. 30 ЗЗДис.	Председател на Студентски съвет. Председатели на Синдикални организации. Срок: постоянен.	Отделна рубрика в сайта на Университета, съдържаща основните нормативни актове забраняващи дискриминация.	Публичност на информацията на вътрешната страница на университета и в архива с решенията на АС.
2.	Срещи и публични лекции с представители на Комисията за дискриминация или на съдебната власт по въпросите за забраната за дискриминация и недопускането на насилие.	Информираност на студентите, академичния състав и административен персонал.	Помощник ректор. Председатели на Студентски съвет и синдикални организации. Срок: ежегодно	Брой проведени срещи и участници.	Брой участници. Публичност на оповестяването на срещите.
3.	Организиране на научна конференция в Университета (Юридически факултет) по въпросите на забрана за дискриминация и мерките за борба с насилието	Информираност на студентите, академичния състав и административен персонал.	Зам. ректор НИД. Декан на Юридическия факултет Срок: 1.01.2023 - 31.12.2023 г.	Брой участници	Публикуване на научните резултати в колективна монография.

4.	Предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното и учебното място от страна на лица от преподавателския или преподавателския състав или от учащи се.	Гарантиране на защита на правата лицата в изпълнение на чл. 17, чл. 29, ал. 2 и чл. 31 ЗЗДис.	Председател на Етичната комисия Главен секретар Декан на ЮФ Председатели на Студентски съвет и синдикални организации. Срок: 30.10.2022	Процедури развити във вътрешни актове и нормативни документи на Университета	Публичност на процедурите.
----	--	---	---	--	----------------------------

Област № 5. Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма. (Мерки срещу насилието, основано на пол, включително сексуален тормоз).

№	Описание на мярката	Заложени резултати	Отговорници и срок	Индикатори за резултат	Индикатор за въздействие
1.	Насърчаване на мерки за ефективно прилагане на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.	Реализиране на процедура за получаване на Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.	Зам. Ректор НИД. Помощник ректор Председатели на Студентски съвет и синдикални организации. Срок: 1.01. 2024 - 31.12.2024	Подготовка на документацията за участие в процедурата.	Публичност на процедурата и резултатите от нея.

2.	Провеждане на информационна политика в системата на Университета за повишаване на чувствителността на студентите, академичния състав и административен персонал по отношение на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете.	Прилагане на принципа на равнопоставеност между мъжете и жените	Ректор Помощник ректор Председатели на Студентски съвет и синдикални организации ОВОР Срок: постоянен	Прилагане на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете при публикуване на информационни материали на интернет страницата на Университета и при провеждане на публични прояви и събития.	Позитивиране на тенденциите в поведенчески, социални и визуални модели в Университета по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете
3.	Осигуряване на връзка към рубриката „Равни възможности“ поддържана от МТСП	Информираност за равните възможности на мъжете и жените. Популяризиране на националната политика по равнопоставеност на жените и мъжете в национални и международни прояви	ОВОР Срок: постоянен	Прилагане на принципа на равнопоставеност	Линк в сайта на университета.
4.	Организиране на срещи - беседи между студенти, академичен състав и представителите на централната и местна власт (координатори по равнопоставеност между жените и мъжете).	Борба с дискриминационни практики, запознаване с различни практическx хипотези.	Ректор Зам. ректори Помощник ректор Председатели на Студентски съвет и синдикални организации ОВОР Срок: ежегодно	Повишаване на информираността на персонала на Университета, чрез запознаването им с правата на лицата и към кои институции да се обърнат за съдействие.	Брой проведени срещи

5.	Организиране на представянето на информация за ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността между жените и мъжете от представители на централната или местна власт	Информираност за необходимостта за гарантиране на равни възможности между жените и мъжете и ползите ѝ за обществото	ОВОР Срок: веднъж на две години	Повишаване на информираността на персонала на Университета за обществената значимост на равнопоставеността между жените и мъжете.	Брой проведени събития относно ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността на жените и мъжете, както и мерки срещу насилието, основано на пол, включително сексуален тормоз.
6.	Провеждане на беседи с представители на централната и местна власт за повишаване на информираността за новите предизвикателства, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете – нови технологии, дигитални индустрии, изкуствен интелект, преход към зелена и дигитална икономика, необходимост от	Повишаване на информираността на академичния, административния и студентския състав за значението на равнопоставеността между жените и мъжете при новите обществени предизвикателства.	Ректорско ръководство Административно ръководство Студентски съвет Синдикални организации Срок: 2023 г	Повишаване на информираността на академичния, административния и студентския състав на Университета за обществената значимост на равнопоставеността между жените и мъжете.	Брой проведени събития и участници.

	нови умения и нови работни места, климатични промени, миграция, заплахи за общественото здраве като пандемии, възможни конфликти нарушаващи мира и сигурността и др.				
--	--	--	--	--	--