



ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В ИУ-ВАРНА

2022 – 2023

Настоящият План за равнопоставеност между жените и мъжете (ПРЖМ) в Икономически университет – Варна е разработен с цел утвърждаване на отговорното управление на многообразието и изграждане на устойчива университетска среда, осигуряваща равенство между жените и мъжете в научноизследователската, преподавателската и административната дейност и балансиране на ангажиментите им в работата и семейството. Той е в унисон с един от приоритетите на Европейския съюз за осигуряване на равнопоставеност между жените и мъжете в Европейското научноизследователско пространство, регламентиран в редица документи:

- Стратегия на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2020–2025 г.
- Европейска харта за изследователите.
- Кодекс за поведение при подбор на изследователи.
- Насоки на генерална дирекция „Изследвания и иновации“ на Европейската комисия за разработване на планове за равенство. между половете във връзка с програма „Хоризонт Европа“.
- Резолюция на Европейския парламент от 9 юни 2021 г. относно измерението на равенството между половете в политиката на сближаване (2020/2040 INI).



- Програмата за устойчиво развитие до 2030 г., по-специално цел № 5, която се стреми към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот на жените до 2030.

Разработването на ПРЖМ в ИУ-Варна е съобразено с националното регламентиране на темата за равенство на половете, залегнала в следните основни документи:

- Закон за равнопоставеност на жените и мъжете в Р България, Обн. ДВ бр. 33 от 26.04.2016 г.
- Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в периода 2021-2030 г.
- Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2022 г.
- Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2020 г., разработен от МТСП.

Заложените дейности в настоящия ПРЖМ са в съответствие с вижданията за развитие на университета и осигуряване на устойчива академична среда, подкрепящи институционалната политика на ИУ-Варна, регламентирани в редица вътрешно университетски документи:

- Мандатна програма за периода 2019-2023 на ИУ-Варна.
- Правилник за дейността на ИУ-Варна.
- Етичен кодекс на работниците, обучаваните лица и посетителите на Икономически университет – Варна.
- Правилник за вътрешния трудов ред в Икономически университет – Варна.
- Вътрешни правила за защита на личните данни в Икономически университет – Варна.



- Вътрешни процедурни правила за работата на Комисията по етика при Икономически университет – Варна.
- Система за „Финансово управление и контрол“ в Икономически университет – Варна.

Настоящият план обхваща четири основни области на мониторинг и въздействие, всяка от които включва конкретни дейности за осигуряване равнопоставеността между жените и мъжете в ИУ-Варна и индикатори за измерване на напредъка. Те са представени в следната таблица.

Основни области на мониторинг и въздействие в Плана за равнопоставеност между жените и мъжете в ИУ-Варна

№	Дейности	Индикатори	Времева рамка	Отговорни лица/звена
I. Създаване и поддържане на база данни за осигуряване равнопоставеност на половете				
1.1	Провеждане на периодични проучвания за установяване на мнението и нагласите на заинтересованите страни на ИУ – Варна по темата за равенство на половете и мониторинг на текущата ситуация	Анкетно проучване сред преподаватели, служители, докторанти и студенти. Проектирани показатели за мониторинг на равнопоставеността Извършен мониторинг на равнопоставеността	Ежегодно	Етична комисия
1.2	Създаване на база данни и архив на извършени проучвания, анализи и доклади по въпросите на равенство на половете в ИУ – Варна	Генериране на база данни. Създаване на архив	31.03.2023	Етична комисия Отдел „Човешки ресурси“
1.3	Систематично събиране на данни и мониторинг на процентното съотношение „жени-мъже“ по отделни	Утвърждаване на показатели за характеризирани на съотношенията мъже-жени по направления на анализ и по източници на информация (по нива на управление,	Ежегодно	Отдел „Човешки ресурси“ Сектор „Управление на



	наблюдавани групи	съвети, комисии, центрове, редколегии, журита и др.)		проекти ¹ Отдел НИДД ¹
II. Институционални промени с цел изграждане на капацитет и осигуряване равнопоставеност на половете				
2.1	Регулярно проследяване и анализиране на европейските политики и нормативни актове на национално ниво, регламентиращи равнопоставеността между половете, с цел адаптиране на университетските практики към тях	Анализирани европейски практики, инициативи на ЕС и нормативни документи за равнопоставеност във висшето образование	Ежегодно	Етична комисия Отдел „Международно сътрудничество“ Отдел „Човешки ресурси“ Сектор „Управление на проекти“ Отдел ПООП ²
2.2	Създаване на механизми за предотвратяване и борба със стереотипите, свързани с пола и сексизма	Генериране на идеи за подходящи механизми чрез включване на всички заинтересовани лица – преподаватели, служители, докторанти и студенти	31.03.2023	Етична комисия
2.2	Идентифициране на икономическите и социалните неравенства в университета от гледна точка на пола	Идентифицирани области с неравенства в представянето на мъжете и жените	Ежегодно	Етична комисия Център за социални изследвания
2.4	Прилагане на интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете във всички дейности в ИУ – Варна	Разработване на концепция за прилагане на интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете в научноизследователската, образователната и административна дейност	23.03.2023	Етична комисия ПК по НИД ПК по Учебна дейност
2.5	Създаване на специални целеви ресурси за разработване, изпълнение и	Възлагане на Етичната комисия в ИУ-Варна да изпълнява дейностите по разработване, изпълнение и	30.09.2022	Ректор

¹ Отдел "Научноизследователска дейност и докторантура".

² Отдел "Правно обслужване и обществени поръчки".



	мониторинг на ПРЖМ – работна група и/или длъжностни лица по въпросите на равнопоставеността на половете	мониторинг на настоящия план чрез промени в Етичния кодекс и Правилата за функционирането ѝ		
2.6	Провеждане на обучения, изграждане на капацитет и повишаване на осведомеността чрез семинари и комуникационни дейности	Семинар, обхващащ въпросите за равнопоставеност на половете във ВО – същност, изисквания на ЕК, добри практики в България.	31.03.2023	Етична комисия
2.7	Осигуряване на осведоменост на всички заинтересовани страни в университета относно резултати от мониторинга на равнопоставеността на половете	Организиран инициативи за популяризиране на резултатите от мониторинга на равнопоставеността на половете сред различни заинтересовани страни	31.03.2023	Етична комисия
2.8	Популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в университета	Семинар, обхващащ въпросите за нормативно регламентиране и добри европейски практики за осигуряване равнопоставеност на половете във ВО. Обхванати различни теми за равнопоставеност	31.03.2023	Етична комисия ПК по Интернационализация Отдел „Международно сътрудничество“
III. Интерпретиране и интегриране на темата за равнопоставеност на половете в образователната и научноизследователската дейност на университета				
3.1	Проучване и стимулиране на баланса между половете при участие в научноизследователски проекти	Анализирани и обхванати научноизследователски проекти в ИУ-Варна във връзка с осигуряване на равнопоставеност на половете	31.03.2023	Зам.-ректор по НИД Зам.-ректор по Интернационализация Отдел НИДД Отдел Международно сътрудничество Сектор „Управление на проекти“



3.2	Въвеждане и стимулиране на аспекти на равнопоставеността в обучението на студентите	Разработване на казуси и текстове по темата и включването им в материалите в учебници и учебни помагала	31.03.2023	Катедри Академичен състав
3.3	Набиране на изследователски теми и данни и публикуване на изследвания, свързани с равнопоставеност на половете	Публикации по темата за равнопоставеност на половете в научноизследователската, образователната и административна дейност, подготвени от преподаватели в ИУ-Варна	31.03.2023	Зам.-ректор по НИДД Академичен състав
3.4	Осигуряване на осведоменост на ръководството на университета относно резултати от мониторинга на равнопоставеността и включване на изводи от анализа в годишния доклад на Ректора	Проведени инициативи за осведоменост на ръководството относно резултати от мониторинга на равнопоставеността в университета	31.03.2023	Етична комисия Ректор АС
IV. Осигуряване на баланс между професионален и личен живот и организационна култура				
4.1	Създаване на възможности за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като например отпуски и гъвкави схеми на работа за родители и лица, полагащи грижи	Анализирани национални и вътрешно университетски нормативни документи. Актуализирани вътрешни нормативни документи	31.03.2023	Отдел ПООП Ректор Зам.-ректор по ФПД Пом.-ректор Главен секретар
4.2	Осигуряване на баланс между половете в лидерството и вземането на решения	Инициирани дискусии с различни заинтересовани страни относно възможности за осигуряване на баланс в лидерството и процесите по вземане на решения	31.03.2023	Етична комисия
4.3	Анализиране на критериите при набиране на персонал и кариерното развитие и на други университетски документи от гледна точка	Извършени анализи на документи Брой анализирани документи	31.03.2023	Отдел ПООП Зам.-ректор НИДД Пом.-ректор Декани и ръководител-



	равнопоставеност на половете			катедри
4.4	Мерки срещу насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз	Извършени анализи на подадени сигнали или констатирани случаи на ситуации, съдържащи информация за наличие на насилие, основано на пола, и набелязани мерки за предотвратяване	31.03.2023	Етична комисия
4.5	Повишаване на чувствителността на заинтересованите страни по темата за равнопоставеност на жените и мъжете като част от организационната култура на университета	Инициативи за повишаване на чувствителността по темата и изграждане на култура за равнопоставеност на половете във висшето образование	31.03.2023	Ректор Зам.-ректори АС Етична комисия

Настоящият план се основава на резултати, получени от извършен анализ на данни, представящи съотношението между жените и мъжете, заемащи ръководни постове в ИУ-Варна, данни за кариерно развитие на академичния състав и административния персонал, както и данни за участие в научни журита, редакционни колегии, научноизследователски проекти за периода 2019 – 2021 г. С оглед отразяване на нагласите и разбиранията на заинтересованите страни по темата е проведено анкетно проучване сред преподаватели, служители, докторанти и студенти на ИУ-Варна.



Анализът на събраната информация показва, че съотношението между жените и мъжете сред академичния състав на основен трудов договор в ИУ-Варна е 57:43, което е почти идентично със съотношението между жените и мъжете изследователи в сектор „Висше образование“ на национално ниво – 54:46³.

Съотношението между жените и мъжете, заемащи ръководни постове на различни нива в управленската йерархия в ИУ-Варна, е разнообразно. Делът на жените сред най-висшите ръководни постове в ИУ-Варна (ректор, зам.-ректори, пом.-ректор, гл. секретар) е 29%. Делът на жените на равнище ръководители на основни звена (Колеж по туризъм, факултет, научноизследователски институт) е 67%, на ниво „зам.-декан“ – 75%, на ниво „ръководител катедра“ – 33%. Жените съставляват 60% от ръководителите на университетски центрове.

Делът на жените професори в ИУ-Варна е 39%, доценти – 54%, главни асистенти и асистенти – 60%, старши преподаватели и преподаватели – 70%. Данните за кариерно развитие на академичния състав при наемане и повишаване в длъжност за периода 2019 – 2021 г. показват преобладаващ дял на жените във всички позиции, изключвайки само длъжността „доцент“. Делът на жените, повишени в академична длъжност „професор“ е 67%, „доцент“ – 40%, „главен асистент“ – 73%. Сред новонаетите преподаватели в периода се отчита съотношение на жените към мъжете 50:50 за длъжностите „асистент“ и „главен асистент“.

Жените в състава на обслужващите звена съставляват 78%, като делът на жените сред новонаетите на административни позиции е 77%, а сред повишените в длъжност служители в периода 2019–2021 г. е 73%.

³ МТСП (2021). Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2020 г., София, с. 64.



Жените са сравнително слабо представени в редакционни колегии – 48% в списание „Известия“, 37% в Годишник на ИУ-Варна, 18% в монографична библиотека „проф. Цани Калянджиев“. Делът на жените в екипите, работещи по международни проекти, е средно 64%, а по национални проекти – 71%. Съотношението между жените и мъжете в проекти по програма Еразъм + е 78:22.

В три от постоянните комисии, утвърдени със заповед на Ректора в началото на мандата през 2019 г., делът на жените е над 75% (комисиите по социално-битовите въпроси, по акредитация и по осигуряване и оценяване на качеството), в две от тях е 67% (оперативна комисия по координация и контрол и комисия по кариерно развитие). В останалите постоянни комисии те заемат 44% (комисия по НИД), 33% (комисия по интернационализация) и 0% (комисия по дигитализация).

Много висок е процентът на анкетираните заинтересовани страни в ИУ-Варна, които заявяват, че не съществува „стъклен таван“ в българското висше образование (ситуация, при която жените, независимо от тяхната квалификация и професионална компетентност, срещат затруднения в опита си да заемат висши ръководни постове) – 68% от преподавателите, 75% от студентите и над 82% от служителите и докторантите. Всички запитани докторанти и около 70% от преподавателите, служителите и студентите отговарят, че никога не са били свидетели на обидно или пренебрежително отношение или унизителни коментари спрямо жени, основани на пола, в работата си (обучението си) до момента в университета.

Около една трета от анкетираните преподаватели заявяват, че са включвали до момента темата за равнопоставеност на жените и мъжете в свои лекции или семинарни занятия под формата на казуси и дискуссионни въпроси. Приблизително същият дял – около 30% от запитаните докторанти и студенти – твърдят същото. Обсъждането на въпроси за равнопоставеност на половете е изключително непопулярна тема от гледна точка представянето ѝ в учебници и учебни помагала (само 4,76% от преподавателите имат такава



практика до момента). Включването на темата в научноизследователски проекти и публикации също е непопулярно – 18% от преподавателите и 14% от докторантите в ИУ-Варна посочват подобна активност. Интерес към обсъждане на темата за равнопоставеността на половете във висшето образование в бъдеще проявяват около една трета от запитаните, като 32% от преподавателите и около 48% от студентите заявяват, че е добре темата да бъде включена в учебното съдържание по отделни дисциплини. Подобен е делът на респондентите, които заявяват, че проявяват интерес към проучване на бази данни и публикуване на изследвания, свързани с равнопоставеността на половете – 35% от преподавателите, 28% от служителите и 43% от студентите. Около една трета от анкетираните преподаватели и студенти заявяват, че биха посетили семинар на тази тема.

Прави впечатление, че от всички обхванати в проучването заинтересовани страни, докторантите проявяват най-слаб интерес към темата за равнопоставеност на половете. Нито един от тях не мисли, че е удачно темата да се включва в учебното съдържание по преподавани в университета дисциплини, 28% от запитаните биха посетили семинар за равнопоставеност и само 14% биха я включили в своите бъдещи изследвания и публикации.

Сто процента от докторантите отговарят, че полът на техния ръководител няма значение в работата им, докато около 90% от преподавателите, служителите и студентите отговарят, че предпочитат прекият им ръководител (преподавател на лекции или упражнения при студентите) да е от противоположния пол.

Над 70% от всички запитани потвърждават, че са информирани за наличието на специални привилегии или финансова подкрепа за социално слаби студенти или майки с малки деца в университета, а над 80% от преподавателите, докторантите и служителите



посочват, че са се възползвали от специални привилегии във връзка с отглеждане на дете в университета (гъвкаво работно време, платен отпуск за гледане на дете и др.).

Сравнително нисък е делът на анкетиранияте заинтересовани страни от дейността на ИУ-Варна (между 24 и 28%), които отговарят, че до момента не са успели да постигнат баланс между професионалния (учебния) и личния живот.

Получените отговори от проведената анкета сред заинтересованите страни на ИУ-Варна показват, че преобладаваща част от тях никога не са мислили по този въпрос до момента – над 52% преподавателите, над 60% от служителите и студентите и над 86% от докторантите. Поради това в настоящия план са залегнали повече дейности, свързани с популяризиране на темата сред академичната общност, акцентиращи върху представяне на европейските политики и добри практики за осигуряване на равнопоставеност на половете в европейското научноизследователско пространство.