

ИНСТИТУТ ПО ОПТИЧЕСКИ МАТЕРИАЛИ И ТЕХНОЛОГИИ
“АКАД. Й. МАЛИНОВСКИ”
БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

УТВЪРЖДАВАМ:

Заличено на основание
Регламент (ЕС) 2016/679

проф. д-р Цветанка Бабева
Директор на ИОМТ
дата: 29.11.2021 г.

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ
ИОМТ- БАН (2021 - 2024)

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Този план има за цел да насърчи процеса за постигане на равнопоставеност между мъжете и жените в областта на научноизследователското пространство в ИОМТ – БАН, следвайки стратегията за структурни промени, публикувани на 2017-09-07 от Европейски институт за равенство между половете /EIGE/.¹

В глобален аспект Планът има за цел да осигури спазване на Дневния ред за устойчиво развитие до 2030 г. на ООН² и по точно Цел 5 „Постигане на равнопоставеност на жените и мъжете и равни права за всички жени и момичета“.

Планът отговаря и на целите на Европейския съюз и свързаните с равенството между мъжете и жените политики, определени като приоритетни в Стратегията на Европейската комисия за периода 2020 – 2025 г.³

България, като член на ЕС и ООН, чрез своето законодателство гарантира пълна равнопоставеност между мъжете и жените във всички сфери на общественно-политическия живот.

2. КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВАТ И ЗАЩО СА НЕОБХОДИМИ СТРУКТУРНИТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПРОМЕНИ

В Европейското научноизследователско пространство научноизследователските организации се приканват да извършат институционални промени, които са в съответствие със стратегията, имаща за цел премахване на пречките пред равенството

на половете, промени в управлението на човешките ресурси, финансирането и вземането на решения в научноизследователските програми.¹

Основните цели на тези промени са по-голямото представителство на жените и запазване на научните им кариери на всички равнища, както и подкрепа за интегрирането на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания и иновациите.

- Преодоляване на структурното възпроизвеждане на неравенствата;
- Пристрастно отношение и дискриминация въз основа на пола;
- Преодоляване на т.н. хоризонтална сегрегация – жени предимно в социални и хуманитарни науки, мъже в инженерство и технологии;
- Преодоляване на т.н. вертикална сегрегация – най-високите длъжности в йерархията се заемат от мъже;
- Неосъзнато или неявно пристрастно отношение, основано на пола.

3. УЧАСТНИЦИ И СТРУКТУРА НА ЗВЕНТО

Сътрудничеството на всички служители в ИОМТ е от важно значение за разработването и изпълнение на Плана за равенство на половете /ПРП/. Прякото или не толкова прякото участие на всички ще създаде чувство на разбиране и принадлежност към всички процеси в ПРП.

Настоящият план за равенство на половете трябва да получи силна подкрепа от създадената структура в рамките на ИОМТ. Тази структура ще бъде по-ефективна, ако се състои от повече от едно лице, не работи в изолация и е свързана в ефективна мрежа, и получава подкрепа от висшето ръководство.

4. ПЛАНЪТ ЗА РАВЕНСТВО – ИНСТРУМЕНТ ЗА ПРОМЕНИ

4.1. Анализ – оценка на данни, процеси и практики

Жените в научноизследователските организации

Според последното издание на наръчника „She figures“ на Европейската комисия, през 2012 г. едва 33% от европейските научни работници са били жени. „She figures“ предоставя и факти за това, че през годините жените са били по-слабо представени като ръководители на висши позиции. През 2012 г. делът на жените с докторска степен в Европа е възлизал на 47%. Делът на жените на ръководни длъжности в академичните институции се е увеличил от 18% през 2007 г. на 21% през 2013г. Според EIGE броят на жените изследователи е нараствал по-бързо от броя на мъжете, но напредъкът е бавен – делът на жените достигнали до най-високи позиции в научната кариера е само 20%.

В ИОМТ процентът на жените работещи в института е 54. Този процент е по-висок от средноевропейския. От общо 6 професора в института 4 са жени, или това са 66% от професорите. Детайлният анализ на работещите в ИОМТ показва, че жените във изследователския и научен състав са над 50%.

4.1. Планиране – области и цели

Области:

1. Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура (политики за родителски отпуск, гъвкава организация на работното време);
2. Баланс между половете в ръководния състав и вземането на решения (въвеждане на квоти за пола по отношение на включването на лица в комисии за извършване на оценка или органи за вземане на решения);
3. Равенство между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на персонала (обучения за избягване на несъзнателно пристрастие от страна на служителите, свързани с управление на човешките ресурси, приобщаващ език за свободни работни позиции, справедлива оценка за служителите);
<https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/55e3c365-943f-11e7-b92d-01aa75ed71a1/language-bg/format-PDF/source-233702581>
4. Насърчаване на анализиране и адаптиране на институционални практики с цел извършване на институционални промени. Повишаване на чувствителността на културата в ИОМТ към темата.
5. Формиране на ангажираност в ИОМТ и създаване на устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеността.

Цели:

1. Повишаване на осведомеността относно цялостната политика, насочена към равенство между половете, формиране на колективна култура, водеща до нулева толерантност към неравнопоставеност, репресии или насилие, основани на пола.
2. Равенство между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на персонала, баланс между половете в ръководния състав и вземането на решения, както и в научните изследвания.
3. Осигуряване на ефективен механизъм за мониторинг и отчитане на конкретните резултати от прилаганите в института политики и практики, имащи отношение към равенството между половете. Наблюдаване и отчитане на конкретните мерки, свързани с интеграцията.

4.2. Изпълнение – дейности

Област 1. Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура (политики за родителски отпуск, гъвкава организация на работното време).

Мерки/Дейности	Участници	Срокове	Индикатори
1.1. Събиране и популяризиране на информация на международно и национално ниво свързана с повишаване на нивото на баланс между професионалния и личния живот	ОИП ОРК ОУИ Ръководство	2023	Мерки в подкрепа на баланса на ниво институт Организиран инициативи
1.2. Прилагане и развиване на графици за гъвкаво работно време/дистанционна работа	ОИП ОУИ ОМО Ръководство	2021-2024	Извършени консултации със заинтересованите за промени в графици и работни програми

Област 2. Баланс между половете в ръководния състав и вземането на решения (въвеждане на квоти за пола по отношение на включването на лица в комисии за извършване на оценка или органи за вземане на решения).

Мерки/Дейности	Участници	Срокове	Индикатори
2.1. Осигуряване на подходяща подкрепа на равнопоставеността от ръководството на института	ОМО ОИП ОРК ОУИ Ръководство	2021-2024	Организиране на действия осигуряващи подкрепа. Обхват – различни нива на управление, звена, групи. Доказателства за подкрепа на ПР.
2.2. Набиране и популяризиране на добри практики в европейски и национални сходни организации свързани с равнопоставеността	ОИП ОРК	2021-2022	Набор от добри практики Организиран инициативи Степен на обхват на групите
2.3. Анализиране на критериите и официални документи на института за назначаване на научния състав	ОМО ОИП ОРК ОУИ	2022-2024	Извършен анализ Брой документи

Област 3. Равенство между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на персонала (обучения за избягване на несъзнателно пристрастие от страна на служителите, свързани с управление на човешките ресурси, приобщаващ език за свободни работни позиции, справедлива оценка за служителите).

Мерки/Дейности	Участници	Срокове	Индикатори
3.1. Стимулиране на по-добър баланс между жените и мъжете в института	ОИП ОРК ОУИ Ръководство	Постоянно	Организиран инициатива Идентифициране на области с дисбаланс Брой участници
3.2. Анализиране на критериите и официални документи на института за назначаване	ОИП ОМО ОУИ Ръководство	2021-2024	Брой анализи Брой документи

Област 4. Насърчаване на анализиране и адаптиране на институционални практики с цел извършване на институционални промени. Повишаване на чувствителността на културата в ИОМТ към темата.

Мерки/Дейности	Участници	Срокове	Индикатори
4.1. Повишаване на осведомеността на всички нива за резултатите и индикаторите	ОИП ОРК ОУИ Ръководство	Постоянно	Проведени инициативи за осведоменост относно данните на мониторинга Брой участници/групи
4.2. Избор на подход. Анализ на наличието на вътрешен експертен капацитет. Оценка на необходимост от използването на външен капацитет по въпросите за равенство на пола.	ОИП ОУИ ОМО Ръководство	2021-2024	Резултати от данните на „Човешки ресурси“ Резултати от проучване на мнението на целевите групи

Област 5. Формиране на ангажираност в ИОМТ и създаване на устойчива подкрепа по отношение на равнопоставеността.

Мерки/Дейности	Участници	Срокове	Индикатори
5.1.Осигуряване на подходяща подкрепа на равнопоставеността от страна на ръководството и всички звена по хоризонтала и вертикала.	ЕР	2021-2024	Организираны действия Обхванати различни нива и звена Доказателства за подкрепа
5.2.Проучване в звената на института за наличие на скрити проблеми свързани с равенството между жените и мъжете	ЕР	2023	Проучени проблеми Обхват на проучването
5.3.Набиране и популяризиране на добри практики от сродни европейски институти	ОИП ОРК ОУИ ОМО Ръководство	2021-2022	Организираны инициативи Набор от практики

Съкращения:

ПРП – План за равенство на половете

ЕР-Екип за равенство

ОРК-Отговорник по разпространение и комуникация

ОУИ-Отговорник по устойчивост и интеграция

ОМО-Отговорник по мониторинг и оценяване

ОИП-Отговорник за изпълнение на плана

¹<https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/55e3c365-943f-11e7-b92d-01aa75ed71a1/language-bg/format-PDF/source-233702581>

²<https://sdgs.un.org/2030agenda>

³https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg

Планът за равенство на половете е приет от Научния съвет на ИОМТ на заседание, проведено на 26.11.2021 г. (протокол № 43 / 26.11.2021 г)