

ОДОБРЯВАМ:

ПРОФ. ДН ИНЖ. МАРТИН БАНОВ

Председател на Селскостопанска академия



## План за равнопоставеност на половете в Селскостопанска академия

## **Въведение**

Планът за равнопоставеност поставя фокус върху равните възможности за кариерно развитие и реализация на всички служители в Селскостопанска академия (ССА), независимо от техния пол, за да гарантира равнопоставеност на всички нива на взаимодействие и управление.

ССА е научна и образователна институция в ключови научни и технологични области, гарантиращи развитието на българското селско стопанство и селските райони, която непрекъснато надгражда и развива своя научен и иновационен капацитет. Един от приоритетите на ССА е устойчивото и ефективно кариерно развитие на човешките ресурси, основано на високо ниво на компетентност. Като организация ССА винаги се е ръководела от принципа за равнопоставеност между половете, но приема, че е възможно да има някои скрити и несъзнателни стереотипи, които трябва да се анализират и отстранят посредством Плана за равнопоставеност на половете.

Планът е разработен в съответствие с редица стратегически документи:

- Програма 2030 на ООН за устойчиво развитие, цел 5: “Постигане на равнопоставеност между жените и мъжете и равни права за всички жени и момичета“;
- Стратегия на Европейската комисия за равенство между половете за периода 2022-2025 г.;
- Политиката на ЕС в областта на научните изследвания и иновации (ЕИП) и Програмата за политиката на ЕИП за периода 2022-2024 г.;
- Европейския институт за равенство между половете, Насоки за разработване на План за равенство между половете в академичните среди и изследователската дейност (GEAR);
- Европейската харта за изследователите;
- Национална стратегия за насърчване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г.;
- Закон за равнопоставеност на жените и мъжете;
- Закон за защита от дискриминация и др. секторни закони;
- Устройствен правилник на ССА.

както и на резултатите от направеното анкетно проучване сред служителите на ССА. Анкетираните са разпределени в три категории - академичен състав, докторанти и административно-технически персонал. Резултатите показват, че над 95 % от анкетираните смятат, че в ССА са установени равнопоставени отношения между половете при научните изследвания, обучението и кариерното развитие на служителите. Въведени са равнопоставени условия на труд и достъп до социални придобивки, създадени са условия и подходяща организация на труд. Почти единодушно е разбирането, че противоположният пол няма по-добри възможности за реализация и по-малко пречки при постигане на целите и резултатите на професионално ниво.

Категорично е разбирането, че заемането на ръководен пост трябва да зависи от професионалните качества, а не от пола.

Резултатите от проучването показват, че въпреки приемането на равнопоставеността между половете, темата трябва да се дискутира, тъй като равенството се приема по презумпция, без да се вниква в дълбочина и не се търсят решения за подобряване на процеса.

## **Цели и области на действие**

Общата цел на Плана за равнопоставеност е предприемане на поредица от действия, чрез които да се насърчи и осигури равен достъп на служителите до всички дейности и възможности, свързани с научните изследвания, образованието, кариерното развитие и реализация, независимо от техния пол.

### **ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ**

Оперативна цел 1: Утвърждаване и поддържане на постоянна институционална политика за равнопоставеност между половете в управлението на професионалния живот, научните изследвания, обучението и кариерното развитие на служителите.

Оперативна цел 2: Формиране на капацитет и повишаване на осведомеността по въпросите за равенство между половете в институцията.

### **ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ**

**Приоритетна област 1.** Постигане на баланс между професионалния и личен живот и изграждане на устойчива организационна култура по въпросите за равенство между половете.

Равнопоставеността между половете е заложена в редица нормативни документи. ССА следва и прилага заложените принципи за равнопоставеност в разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за работното време, почивките и отпуските, с което поставя равенство между жените и мъжете в правото им на ползване на отпуск, вкл. и за отглеждане на дете.

С устройствения правилник на ССА за всички служители е въведена гъвкава и проследима организация на работното време, което улеснява изпълнението на личните ангажименти на двата пола без да ги поставя в преференциално положение.

**Приоритетна област 2:** Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процеса на вземане на решение в организацията.

Назначаването на жени на ръководни постове от всички административни нива гарантира активното им участие във вземането на решения. Липсата на полови стереотипи при назначаването на човешките ресурси и оценяването единствено на

КОМПЕТЕНТНОСТТА НА КАНДИДАТИТЕ СЪЩО ДОПРИНАСЯ ЗА УТВЪРЖДАВАНЕ НА АВТОРИТЕТА И МНЕНИЕТО НА ЖЕНИТЕ ПРИ ВЗЕМАНЕТО НА РЕШЕНИЯ.

**Приоритетна област 3:** Преодоляване на стереотипите, свързани с пола, при набирането на човешки ресурси и кариерното развитие на персонала в организацията.

Научно-изследователската дейност съдържа елементи, които изискват участието на конкретен пол (мъже, заради физическата сила или придвижване в тъмните часове на деня; жени, заради прецизността и лесното боравене с миниатюрна апаратура) и тогава голямо значение има правилното разпределение на дейностите, така че всеки пол да взема равно участие в работния процес. Организацията на работния процес е сферата, в която най-лесно възникват конфликти и е обект на постоянно усъвършенстване.

ССА спазва разпоредбите на Кодекса на труда и при конкурсното начало не се поставят ограничения по пол. При оценяването на служителите се вземат предвид единствено техните резултати и компетентности, а не техният пол. С цел да се избегне несъзнателното пристрастие от страна на служителите и стереотипите/ измеренията, свързани с пола, все пак трябва да се предвидят обучения, които да повишат знанията на служителите на ССА в това направление.

ССА отчита положителното влияние от равностойното участие на двата пола в научните изследвания, което е много по-всестранно и достига до по-широк кръг от хора, когато се извършва от всички служители, защото това увеличава ефекта на знанията и иновациите.

**Приоритетна област 4:** Интегриране на измеренията, свързани с пола, в научно-приложните изследвания и обучението, формирани от организацията.

ССА осъзнава важността на анализирането и популяризирането на ефектите от равенството между половете и ще работи за осигуряване на възможности за разпространение и публикуване на информация и изследвания, свързани с равнопоставеността.

**Приоритетна област 5:** Нулева толерантност към насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз в организацията.

В Етичния кодекс на ССА са заложили етични норми и правила за поведение, които не разделят по полов признак и сред които ще намерят място и правила за действия при насилие, основано на полови различия, осъвременени в светлината на съвременните културни промени.

## Мерки по области на действие

Мерки/ дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1.</b> Постигане на баланс между професионалния и личен живот и изграждане на устойчива организационна култура по въпросите за равенство между половете			
Създадени организационни структури, Комитет по равнопоставеност, определено отговорно длъжностно лице (член на комитета)	Ръководството на ССА	2022-2023 г.	Действащ Комитет по равнопоставеност с разписани отговорности и задължения
Преглед на вътрешни нормативни документи по отношение на принципите за равнопоставеност между половете и инициране на промени при необходимост	Комитет по равнопоставеност (КР)	2022-2023 г.	Въведени гъвкави режими на работа за всички служители с оглед постигане на по-добър баланс между личен и професионален живот
Стимулиране на по-добър баланс между личния и професионалния живот чрез повишаване на информираността на служителите по въпроси, свързани с равнопоставеността между половете	Комитет по равнопоставеност (КР) отдел „Човешки ресурси“, ЦУ на ССА	постоянно	Популяризиране на добри практики по отношение на възможностите за: родителски отпуск, правила за прилагане на гъвкава организация на работното време, предоставяне на подкрепа при изпълнение на отговорности при грижа за деца и родители, практики за управление на натоварването, реинтеграция на персонала след прекъсвания в кариерата
Периодично събиране и анализ на информацията за възможностите за подобряване на институционалната култура за равнопоставеност между половете	Комитет по равнопоставеност (КР)	2022-2023 г.	Ежегоден мониторинг съгласно одобрен План за равнопоставеност, периодична актуализация на Плана на база проведени анкетни проучвания и анализ на информацията от тях. Ежегодно провеждане на анкетно проучване за отчитане на удовлетвореността от лично развитие и баланса между

			професионалния и личния живот
Мерки/ дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2.</b> Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение в организацията			
Поддържане на институционална политика за равен достъп до ръководни позиции и вземане на решения	Ръководството на ССА, Комитет по равнопоставеност (КР)	постоянно	Събиране и разпространение на добри практики за управление на организацията, приложими към спецификата на научните изследвания
Преглед на вътрешни институционални процедури, свързани с избор на ръководни органи и за подбор/ назначаване на членовете в комисиите, по отношение спазване на принципите за равнопоставеност между половете	Комитет по равнопоставеност (КР) Ръководството на ССА	2022-2023	Оценка на необходимостта от включване на елементи, отчитащи равнопоставеност между половете, при процедурите за избор на ръководни органи и подбор на членове на комисии
Създаване на възможност за подаване на сигнали, които доказват скрито или явно омаловажаване на гласа на жените	Комитет по равнопоставеност (КР) Ръководството на ССА	2023	Актуализация на вътрешни правила за въвеждане на процедура за подаване на сигнали за нарушена равнопоставеност по полов признак
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3.</b> Преодоляване на стереотипите, свързани с пола, при набирането на човешки ресурси и кариерното развитие на персонала в организацията			
Преглед на вътрешни правила, свързани с набиране и повишение на персонала, изпълняващ спомагателни функции, отчитайки принципите за равнопоставеност между половете	Комитет по равнопоставеност (КР) Ръководството на ССА	2022-2023	Анализ на вътрешните правила, фокусиран върху условията за равнопоставеност и публичност при назначаване и повишение на персонала, изпълняващ спомагателни функции
Изграждане на знания за разпознаване на стереотипи, основаващи се на полови различия	Комитет по равнопоставеност (КР)	2022-2023	Организиран инициативи за повишаване на осведомеността относно традиционните стереотипи и поведение, основани на пола. Предоставени материали

Мерки/ дейности	Участници	Времева рамка	Индикатори
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4.</b> Интегриране на измеренията, свързани с пола, в научно-приложните изследвания и обучението, формирани от организацията			
Осигуряване на възможности за разпространение и публичност на изследвания и добри практики, свързани с равнопоставеността между половете в научно-изследователските среди	Комитет по равнопоставеност (КР) Дирекция „Библиотечна и издателска дейност“	2023-2024	Публикуване на подходящи материали на интернет страницата на ССА. Подготвени печатни материали
Събиране и популяризиране на полезни изследователски теми и източници на данни, свързани с подобряване на равнопоставеността в научните изследвания и обучението	Комитет по равнопоставеност (КР)	постоянно	Набор от достъпни материали, списък с идеи за разработване
<b>ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5.</b> Нулева толерантност към насилието, основано на пола, включително сексуален тормоз в организацията			
Разработване на процедури за докладване и разглеждане на постъпили сигнали, и търсене на дисциплинарна отговорност за насилие, основано на пола, вкл. сексуален тормоз	Комитет по равнопоставеност (КР)	2022-2023, постоянно	Въведени процедури

## Система за наблюдение и мониторинг

Мониторингът за изпълнението на Плана за равнопоставеност ще се осъществява ежегодно от Комитета по равнопоставеност като резултатите ще се обявяват публично.