

План за насърчаване на равнопоставеността на половете

ИНСТИТУТ ПО ИНФОРМАЦИОННИ И КОМУНИКАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

Въведение

Настоящият План за насърчаване на равнопоставеността на половете в Института по информационни и комуникационни технологии (ИИКТ) на Българска академия на науките (БАН) е основен стратегически документ. В него са систематизирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на института ще реализира, в синхрон с останалите самостоятелни научни звена на БАН, за да осигури постигане на фактическа равнопоставеност на половете в Академията.

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 на Академията, без да се допуска дискриминация от всякакъв вид. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за БАН стремеж към институционализация на равнопоставеността при третиране на половете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равнопоставеността в пет приоритетни области:

- Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и вземането на решения,
- Равнопоставеност между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите,
- Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура,
- Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и учебното съдържание на докторантите,
- Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.

Методология

Настоящият План е създаден на основата на **Плана за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете в БАН**.¹ Планът на БАН е резултат от стратегическо планиране, базиращо се на критичен 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. Той е съобразен с ключовите стратегически документи на Европейския съюз (ЕС) и Организацията на обединените нации (ООН), имащи отношение към равнопоставеността в научните и академични институции, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и национални стратегически и нормативни документи, касаещи равнопоставеността на половете.

¹ Разработен през декември 2021 г., вж. https://www.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=691&wpfd_file_id=39177

ИИКТ в дейността си като самостоятелно научно звено на БАН работи за осигуряването на такова равно третиране и равно отношение, което да гарантира за всички служители в института благоприятна работна среда, лишена от всякакъв стереотип и предразсъдък по признак пол. Във всеки аспект от дейността си ръководството следи за спазването на правната рамка, гарантираща прилагането на принципа на равнопоставеност между половете.

През 2021 г. от общия брой заети щатни бройки в БАН 56% са жени, а 44% - мъже². В ИИКТ това съотношение към 1 януари 2022 г. е 44% жени и 56% мъже, а само за щата в научните секции: 43% жени и 57% мъже. От ръководителите на секции 33% са жени, от професорите – 39% и от доцентите – 36%. Ръководството на ИИКТ (директор, заместник директори, научен секретар) включва 40% жени. Видно е, че в ИИКТ е постигнат добър баланс на заетите щатни бройки и съотношение между половете, което е сравнително близко до идеала 50:50, макар че тематиката на института се отнася към техническите области, в които традиционно преобладават мъжете. Забелязва се по-висок брой жени в по-ниските научни степени и съпътстващо закъснение в кариерното развитие на жените.

Институтът създава възможности на служителите да се грижат за семействата си при необходимост. Отчитайки особеностите на дейностите в областта на ИКТ, предполагащи алтернатива за работа от разстояние, в ИИКТ отдавна се практикуват плаващо работно време и дистанционна работа за родители с малки деца. Многобройни проекти позволяват участие на млади учени в обучения за преквалификация след връщане от продължителен отпуск за отглеждане на деца. Като цяло ръководните и административни структури на ИИКТ подкрепят и приветстват осигуряването на равно представяне на половете, но до момента не са полагани целенасочени усилия в тази посока. Изпълнението на настоящия план ще създаде условия за стриктно съблюдаване на принципа на антидискриминация по признак пол, за насърчаване на антидискриминационно съзнание и изграждане на изчистена от всеки стереотип и предразсъдък работна и обществена среда.

Обхват на плана

Планът се разработва за срок от шест години – от 2022 г. до 2027 г., и обхваща всички основни дейности, произтичащи от отговорностите на ИИКТ като работодател, в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равнопоставеност на половете в науката.

Цели на плана и приоритетни оси/ области на интервенция

В Плана за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете в БАН са идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото за осигуряване на баланс. На тази основа е формулирана главна стратегическа цел, която е приета и в Плана за равнопоставеност на половете в ИИКТ:

² План за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете в БАН, декември 2021 г.

Стратегическа цел: Запазване на положителната тенденция за баланс между жените и мъжете и въвеждане на добри практики за постигане на фактическа равнопоставеност на половете в ИИКТ.

В Плана са открити приоритетни области и са поставени цели както следва:

1. Баланс между половете в ръководния състав и вземането на решения.
 - Цел 1.1: Институционализация на стремежа към равнопоставеност на половете
 - Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав
 - Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИИКТ
2. Равнопоставеност между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите.
 - Цел 2.1: Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие
 - Цел 2.2: Постигане и поддържане на равнопоставеност при набирането на човешки ресурси
 - Цел 2.3: Постигане и поддържане на равнопоставеност при осигуряване на възможности за 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: Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите
 - Цел 3.3: Насърчаване на култура на равнопоставеност по отношение на полагането на грижа
4. Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и учебното съдържание на докторантите.
 - Цел 4.1: Интегриране в научните изследвания на теми, проблеми и аспекти, свързани с пола
 - Цел 4.2: Интегриране на темата за пола в учебното съдържание
5. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.
 - Цел 5.1: Оценка на средата и идентифициране на нуждите
 - Цел 5.2: Оптимизиране на механизмите за контрол
 - Цел 5.3: Повишаване на институционалната култура

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОСИ/ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Баланс между половете в ръководния състав и вземането на решения

Цел	Мярка/Дейност	Срок / целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Институционализация на стремежа към равнопоставеност на половете	Създаване на Комисия за равнопоставеност, която ще следи реализирането на настоящия план и поставените в него цели	юни 2022	Бюджет на ИИКТ	Ръководство на ИИКТ
	Приемане на Правилник за работата на Комисията, отговорна за мониторинг и реализация на Плана за равнопоставеност на половете в ИИКТ, вкл. определяне на необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на заложените дейности	декември 2022	Бюджет на ИИКТ	Научен съвет на ИИКТ
	Създаване и приемане на годишни програми и годишни отчети за изпълнение на Плана	2023-2027 / ежегодно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на ИИКТ и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност Отдел „Човешки ресурси“
	Анализ на нормативните документи, изпращани от управленските структури на БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на равнопоставеността на половете	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Ръководство на института и представители на ИИКТ в ОС на БАН

Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИИКТ	Насърчаване на представители на по-слабо застъпени в съответната управленска структура или орган пол да се кандидатира при възможност	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Ръководство на ИИКТ, ръководители на секции
	При равни други условия и качества на кандидатите, назначаване на кандидата от по-слабо представения в съответната управленска структура пол	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Директор на ИИКТ
	Насърчаване на излъчване на равен брой мъже и жени като представители на ИИКТ в ОС на БАН	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Участие в обучения за лидерство, организирани от БАН	2023,2025,2027 3 обучения	Бюджет на ИИКТ, свързани проекти	Ръководство на ИИКТ
	Участие в организирани от БАН обучения и семинари за насърчаване на стремежа към баланс между половете и изграждане на институционална култура за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола	2023-2027 4 обучения	Бюджет на ИИКТ, свързани проекти	Ръководство на ИИКТ

2. Равнопоставеност между половете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на персонала

Цел	Мярка/Дейност	Срок / целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени на административни и научни позиции	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност Отдел „Човешки ресурси“
	Провеждане на изследвания за идентифициране на слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващите възможности и процедури за кариерно развитие	2023,2025,2027 3 изследвания	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност Отдел „Човешки ресурси“
	Следене на нормативните документи, процедурите и критериите за назначаване и кариерно развитие на служителите и научния състав от гледна точка на равнопоставеността	постоянно	Бюджет на ИИКТ	Директор на ИИКТ Комисия за равнопоставеност
Постигане и поддържане на равнопоставеност при набирането на човешки ресурси	Участия в обучения за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола, за всички служители на ръководни позиции, от които зависят подборът и назначаването на кадри	постоянно >3 обучения	Бюджет на БАН или ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Насърчаване на учените да кандидатстват за позиции, отговарящи на квалификацията им	Постоянно	Бюджет на ИИКТ	Директор на ИИКТ

Постигане и поддържане на равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие	Информирание относно проведени в БАН анализи относно причините за закъсняване на кариерното развитие на жените учени и въвеждане на специфични за ИИКТ подходящи мерки за неговото преодоляване	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Информирание относно начини за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес на Комисията на ИИКТ и др.)	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Разпространение в ИИКТ на създадени в БАН информационни материали и наръчници за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (вкл. откъси от закони, нормативни документи и правилници)	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност

3. Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура

Цел	Мярка/Дейност	Срок / целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени в отпуск за гледане на деца	Постоянно	Бюджет на ИИКТ	Отдел „Човешки ресурси“
	Участие в анкетно изследване на БАН за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	2023, 2025 2 изследвания	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот на служителите	Разпространение на информация относно възможностите за преминаване на служителите и учените от ИИКТ на плаващо работно време и/ или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно	Постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност Директор на ИИКТ
Насърчаване на култура на равнопоставеност по отношение на полагането на грижа	Информирание и насърчаване на мъжете в ИИКТ да ползват отпуск за гледане на дете или, ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на семейството си	Постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност Директор на ИИКТ

4. Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и учебното съдържание на докторантите

Цел	Мярка/Дейност	Срок / целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания	Информирание на служителите в ИИКТ относно резултатите от провежданите в БАН изследвания и разработваните документи, касаещи равнопоставеността на половете	Постоянно	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Информирание на служителите на ИИКТ относно организираните от БАН интердисциплинарни курсове и обучения за равнопоставеност на жените и мъжете, предназначени за (1) изследователи и (2) административен и помощен персонал.	2023-2024 2 обучения	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
Интегриране на темата за пола в учебното съдържание на докторантите	Информирание на докторантите в ИИКТ относно интердисциплинарни курсове и обучения за равнопоставеност на половете, организирани от Центъра за обучение на БАН	2023,2025,2027	Бюджет на ИИКТ	ЦО-БАН Комисия за равнопоставеност

5. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз

Цел	Мярка/Дейност	Срок / целеви стойности	Ресурси и средства	Отговорник
Оценка на средата и идентифициране на нуждите	Участие на представители от ИИКТ в планираното анонимно анкетно изследване сред служители и учени в БАН за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове	2023 1 изследване	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
Оптимизиране на механизмите за контрол	Разширяване на дейността на Комисията по академична етика на ИИКТ за разглеждане и произнасяне по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол, а при нужда – внасяне на сигнала до Комисията по академична етика на БАН	2022	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Информирание на служителите на ИИКТ за създадения в БАН онлайн механизъм за докладване на случаи на дискриминация и насилие, основано на пола, както и за дейността на Комисиите по академична етика на ИИКТ и БАН	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Информирание на служителите от ИИКТ за допълнения на Етичния кодекс на БАН	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност

Повишаване на институционалната култура	Участие в организирани от БАН обучения и семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	2023,2025,2027 3 обучения	Бюджет на БАН и ИИКТ	Комисия за равнопоставеност
	Информиране на служителите от ИИКТ относно публикуван от БАН наръчник за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	2023	Бюджет на ИИКТ	Комисия за равнопоставеност

Настоящият План за насърчаване на равнопоставеността между половете в ИИКТ-БАН е одобрен от Ръководството на ИИКТ с решение на Директорския съвет протокол № 9/21.04.2022 и приет с решение на Общото събрание на служителите на ИИКТ, протокол № 1/13.06.2022.

