



План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Институт по физика на твърдото тяло „Академик Георги Наджаков“ Българска академия на науките

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Института по физика на твърдото тяло – БАН (ИФТТ-БАН) (по-нататък - План) е основен стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на ИФТТ-БАН ще реализира, за да насърчава равенството между жените и мъжете 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 и на балансирана представителност на жените и мъжете на всички равнища. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за ИФТТ-БАН стремеж към институционализация на равното третиране на жените и мъжете и го надгражда чрез мерки за насърчаване на равенството в пет приоритетни области, насочени към осигуряването на: баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН; равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите; баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура; интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и в учебното съдържание на програмите за обучение на докторанти и постдокторанти; предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.

С настоящия План Институтът по физика на твърдото тяло заявява своята ангажираност и решителност за стриктно съблюдаване в дейността си на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете и антидискриминация по признак пол. Планът е в пряко съответствие с директивите и инициативите на Европейския съюз (ЕС) относно насърчаването на институционалните промени чрез прилагане на редица инструменти, включително разработване на Планове за насърчаване на равенството между жените и мъжете с цел постигане на дългосрочни позитивни ефекти в съответствие с принципите за сигурно, обединено и справедливо с оглед на балансираната представителност на жените и мъжете и зачитане на принципа на равенството между жените и мъжете в Европейско научноизследователско пространство.

Основополагащи принципи

Правото на жените и мъжете на равно третиране и на равно отношение е основно човешко право, изискващо осигуряването на равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки, равно отношение във всеки един социален аспект.

Насърчаването на равенството между жените и мъжете изисква не само стриктно съблюдаване на антидискриминационната нормативна уредба – международно, европейско и национално право, но също така насърчаване на антидискриминационното съзнание и стимулирането на изчистена от свързаните с принадлежността към съответния пол стереотипи и предразсъдъци обществена среда. Равенството между жените и мъжете е една от основополагащите ценности на ЕС, заложена в европейските договори. ЕС е ангажиран с насърчаването на равенството между жените и мъжете и балансираната им представителност във всички области и предприема активни стъпки за това в рамките на сектора за научни изследвания и иновации.

В този контекст ИФТТ-БАН ще работи за осигуряването на такова равно третиране и равно отношение в дейността си, което да гарантира за всички заети жени и мъже в системата на Академията предоставянето и развитието на благоприятна работна среда, лишена от стереотипи и предразсъдъци по признак пол.

Институтът по физика на твърдото тяло ще прилагат стриктно и ще следят за спазването на правната рамка, гарантираща прилагането на принципа на равенството между жените и мъжете във всеки аспект от дейността си, както и заявяват твърдата си решимост да се ръководят от и да съблюдават принципите на справедливостта, демократизма, морала, толерантността, взаимното зачитане и уважение.

Методология

Настоящият План е резултат от стратегическо планиране, базиращо се на 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 в сферата на научните изследвания в ИФТТ-БАН.

Анализите показват, че през последното десетилетие България регистрира съществен напредък в областта на постигане на равенство между жените и мъжете в научно-образователната сфера, като по повечето характеризиращи го индикатори надвишава средноевропейското равнище. Значителна част от проблемите, съществуващи в публичните научноизследователски институции средно в ЕС и в отделните държави, са практически преодолени в страната ни, като България заема достойно място на европейската карта за равнопоставеност на жените и мъжете в сферата на научните изследвания. Все пак налице са редица различия в представителността на жените и мъжете в държавния научноизследователски сектор, респективно в ИФТТ-БАН, които изискват предприемане на необходимите мерки. Те се отнасят главно за:

- необходимостта от задържане на мъжете-изследователи и особено на младите учени в системата;
- все по-видима феминизация на публичния научноизследователски сектор в значителна част от научните направления, което е проява на т. нар. хоризонтална полова сегрегация (различия в участието на жените и мъжете);
- все още значителна вертикална сегрегация на жените, което изисква да се работи в насока преодоляване на съществуващия дисбаланс основно при участието на жените във високите нива на административното ръководство на ИФТТ-БАН;

Планът е съобразен с ключовите стратегически документи на ЕС и Организацията на обединените нации (ООН) относно насърчаване на равенството между половете в научноизследователските и образователните институции, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и националните стратегически и нормативни документи, касаещи равенството между половете.

Обхват на Плана

Планът се разработва за срок, съвпадащ с действието на Рамкова програма “Хоризонт Европа” - от 2022 г. до 2027 г., и обхваща всички основни дейности, произтичащи като отговорност на БАН в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за насърчаване на равенството между жените и мъжете в науката.

Планът е динамичен и отворен документ. Той ще бъде периодично допълван и/или актуализиран съобразно евентуално настъпили релевантни промени в ИФТТ-БАН, Академията, в европейското и националното законодателство, или при възникването на други фактори със стратегическо значение.

ЦЕЛИ НА ПЛАНА И ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

Въз основа на резултатите от осъществения анализ на различията в представянето и участието на жените и мъжете в сферата на научните изследвания, са разкрити силните и слабите страни в установените практики и съществуващите механизми и са идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото за насърчаване на равенството между жените и мъжете. На тази основа е формулирана следната стратегическа цел на Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН:

СЦ: Запазване на положителните тенденции за балансирана представителност/ участие на жените и мъжете и въвеждане на добри практики за преодоляване на все още съществуващите неравенства между жените и мъжете в ИФТТ-БАН.

1. В съответствие с така формулираната стратегическа цел са открити следните приоритетни области на интервенция:
2. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН.
3. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите.
4. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура.
5. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.

За всяка от приоритетните области Планът поставя следните цели:

- 1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в ИФТТ-БАН.**

Цел 1.1: Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ръководния състав

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленски структури на ИФТТ-БАН

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИФТТ-БАН

2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите.

Цел 2.1: Идентифициране и оценка на различията по пол при назначаване и кариерно развитие.

Цел 2.2: Поддържане на разумен баланс между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси

Цел 2.3: Поддържане на прилагания принцип за равни възможности за жените и мъжете при осигуряване на кариерно развитие

3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура.

Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот

Цел 3.2: Поддържане на създадения баланс между професионалния и личния живот на служителите

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство, в това число по отношение на полагането на грижа

4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.

Цел 4.1: Оптимизиране на механизмите за контрол

Цел 4.2: Повишаване на институционалната култура

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в Академията и звената в ИФТТ-БАН

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи в ИФТТ-БАН разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например (май 2020г.), в Научните звена има равенство, докато в Администрацията преобладават жените, при директорите в ИФТТ-БАН преобладават мъжете, при професорите преобладават жените, докато при останалите академични длъжности преобладават мъжете. По отношение на нормативните документи и правила, не са установени предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурсите за ръководни длъжности или длъжности, свързани с вземане на решения.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите	Отговорни лица
Цел 1.1: Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между жените и мъжете	Създаване на комисия в ИФТТ-БАН, която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели	2022	Щатен състав, Научен състав на ИФТТ-БАН и НС	Директор на ИФТТ-БАН
	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	2022 2023 2024 2025 2026 2027	Ресурси и инфраструктура на ИФТТ-БАН. заседания, комуникационни канали и др.	Комисия
	Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител (и), във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложиени в настоящия План	2022	N/A	Ръководството на ИФТТ-БАН
	Приемане на План за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразени с анализ на спецификите в ИФТТ-БАН	2022	N/A	НС на ИФТТ-БАН

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жените и мъжете в ръководния състав	Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни. Извършване след всяка изборна сесия на мониторинг на съотношението между жени и мъже във всички управленски структури на ИФТТ-БАН и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности	Постоянно	N/A	Комисия Директор на ИФТТ-БАН
	Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на ИФТТ-БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете	Постоянно	N/A	Комисия
Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИФТТ-БАН	Насърчаване на представители на по-слабо застъпени в съответната управленска структура или орган пол да се кандидатира при възможност	Постоянно	N/A	Ръководните органи на ИФТТ-БАН Директор
	Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на ИФТТ-БАН в Общото събрание на БАН	Постоянно	N/A	Комисия
	Организиране на обучения за лидерство в ИФТТ-БАН	2023 2025 2027	Ресурси и средства от бюджета на БАН-А/ ИФТТ-БАН / релевантни проекти или дарения	Ръководните органи на ИФТТ-БАН и БАН
	Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН – измерване на дела на институтите, чиито уебсайтове съобщават, че са предприели действия и мерки за равенство между жените и мъжете, чрез използване на изразите/ понятията, свързани с тази проблематика	Постоянно	Средства от бюджета на ИФТТ-БАН	Ръководство на ИФТТ-БАН

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИФТТ-БАН	Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на ИФТТ-БАН	Постоянно	N/A	Ръководните органи на ИФТТ-БАН
	Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при създаване на комисии за назначаване на нови служители	Постоянно	N/A	Ръководството на ИФТТ-БАН Директор

2. Равни възможности за жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при кариерно развитие на служителите в ИФТТ-БАН

Като цяло в ИФТТ-БАН е постигнат добър баланс на заетите щатни бройки и добро съотношение между жените и мъжете в нейния състав (май 2022г.): от общия брой заети щатни бройки 42% са жени, а 58% - мъже. Анализът показва запазване на тази тенденция в научните структури, докато в администрацията преобладаващи са жените.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите	Отговорни лица
Цел 2.1: Идентифициране и оценка на различията по пол при назначаване и кариерно развитие	Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни и извършване на периодичен мониторинг на съотношението между жени и мъже на административни и академични позиции, вкл. за заетите по различни научни степени, академични длъжности и възраст, съотношението при кандидатите за позиции, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни	Постоянно	N/A	Ръководство на ИФТТ-БАН Директор

	Провеждане на анкетни проучвания за оценка на възможности и процедури за кариерно развитие – входна/ изходна анкета за редовни докторанти, новоназначени/ напускащи служители и учени; анкета за избрани за нова академична длъжност/ позиция	Постоянно	Средства бюджета ИФТТ-БАН	Ръководство на ИФТТ-БАН Директор
	Анализ на текстове относно назначаване и кариерно развитие на административните служители и научния състав от гледна точка на равнопоставеността (при промяна в законодателството или на вътрешните нормативни документи)	Постоянно	N/A	Директор Комисия
Цел 2.2: Поддържане на разумен баланс между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси	Премахване на информация за пола в автобиографиите на кандидатите за административни позиции	Постоянно	N/A	Отдел Човешки ресурси
	Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции	2022	N/A	Отдел Човешки ресурси
	Осигуряване на балансирано участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и академични позиции	Постоянно	N/A	Отдел Човешки ресурси
	Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция	Постоянно	N/A	Ръководство на ИФТТ-БАН Директор
Цел 2.3: Поддържане на прилагания принцип за равни възможности за жените и мъжете при осигуряване на кариерно развитие	Насърчаване на изследователите и учените от двата пола да кандидатстват за позиция, отговаряща на квалификацията им	Постоянно	N/A	Директор
	Анализ и идентифициране на причините за изоставане на кариерното развитие на жените учени и предлагане и въвеждане на мерки за неговото преодоляване	2022	N/A	Комисия

	Създаване и популяризиране на възможности за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес или подобни)	2022	N/A	Комисия
	Създаване и разпространение на информационни материали за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (вкл. съдържащи относими законови норми, нормативни документи и правилници)	2022	Средства бюджета ИФТТ-БАН	Комисия

3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационна култура

Работната среда в ИФТТ-БАН е изградена със стремеж да подпомага съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите и да способства преминаването им през различни житейски етапи да се случва с минимални затруднения или конфликти. Не се толерират действия, които възпрепятстват възможностите на служителите при необходимост да се грижат за семействата си. Създадени са конкретни механизми за баланс между професионалния и личния живот – има въведени специални правила за атестиране на родители, вкл. коефициенти, спазва се националното законодателство, позволяващо отсъствие от работа до две години след раждане/осиновяване, както и прехвърляне на отпуските за гледане на дете на бащите. Освен това, и към момента, за голяма част от научния състав съществуват възможности за плаващо работно време или дистанционна работа.

Цел	Мярка/ дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение на мерките/ дейностите	Отговорни органи
Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между	Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2годишна възраст, включително по пол, възраст и академична позиция	Постоянно	N/A	Човешки ресурси

професионалния и личния живот	Провеждане на анкетно проучване за оценка от страна на служителите на условията за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот	2022 2025	N/A	Комисия
Цел 3.2: Поддържане на създадения баланс между професионалния и личния живот на служителите	Въвеждане на универсално регламентирани възможности за преминаване на служителите и учените на плаващо работно време и/ или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно	Постоянно	N/A	Директор
Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа	Информирание и насърчаване на мъжете в ИФТТ-БАН да ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или, ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на семейството си	Постоянно	N/A	Директор

4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола

ИФТТ-БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на ИФТТ-БАН следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на дискриминация на работното си място по всички предвидени в съответното законодателство признаци, като тяхната самоличност и достойнство трябва да бъдат запазени по време на процеса на изясняване на случая.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите	Отговорни лица
	Мониторинг на дейността на Комисиите по етика в БАН и в звената на БАН по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола, и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите/засегнатите	Постоянно	N/A	Комисия

Цел 4.1: Оптимизиране на механизмите за контрол	Разглеждане и произнасяне от страна на Комисията по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол	2022	N/A	Комисия
	Създаване на онлайн механизъм за сигнализиране на случаи на дискриминация, основана на пола	2022	Средства от бюджета на ИФТТ-БАН	Директор Комисия
	Информирание на служителите и учените за дейността на Комисията/ експертната група, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал	2022	N/A	Директор Комисия
	Проверка на Етичния кодекс на ИФТТ-БАН относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на дискриминация основана на пола, и извършване на евентуалните им допълнения	2022	N/A	Директор Комисия
Цел 4.2: Повишаване на институционалната култура	Провеждане на обучения/ тренинги/ семинари за изграждане на институционална култура за спазване на етични норми, включително по отношение равното третиране на жените и мъжете и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол	2023 2025 2027	Средства от бюджета на ИФТТ-БАН	Комисия

Комисията в ИФТТ-БАН, която ще бъде създадена по цел 1.1, е отговорна за изпълнението на целите и мерките, вкл. отчитане на дейностите по Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН.

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИФТТ-БАН е приет с решение на Научен съвет на ИФТТ-БАН на 13.10.2022 г. с Протокол №XX (реш. XX).

НОРМАТИВНА РАМКА

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките е разработен в съответствие със следните основополагащи правни актове в тази област:

Международен контекст:

- ↗ **Всеобща декларация за правата на човека**, приета и провъзгласена с резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.12.1948 г. (чл. 1, чл. 2 и чл. 23).
- ↗ **Международен пакт за икономически, социални и културни права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн., ДВ, бр. 43 от 28.05.1976 г., в сила от 23.03.1976 г. (чл. 2, т. 2, чл. 3, чл. 7, буква i).
- ↗ **Международен пакт за граждански и политически права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. В сила за България от 23.03.1976 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн. бр. 43 от 28.05.1976 г. (чл. 3, чл. 26).
- ↗ **Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) от 1979 г.**, ратифицирана с Указ No 1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ бр. 76 от 1981г., в сила за България от 10.03.1982г., необнародвана и представляваща част от вътрешното право по смисъла на Решение № 7/1992г. на КС на РБ (чл. 2, буква д, чл. 11).
- ↗ **Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените**, провъзгласена с резолюция 2263 (XXII) на Общото събрание на ООН от 7.11.1967 г. Издадена в Сборник от международни документи, 1992 г. (чл. 9, чл. 10).
- ↗ **Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г.** (в нея се изисква „универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества”. Декларацията определя насилието над жените: „като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот”).
- ↗ **Пекинска декларация и Платформа за действие по правата на жените**, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените на 15.09.1995 г., приети от Министерския съвет на 2 юли 1996 г. – от значение в цялост.
- ↗ **Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие** (принципът „никой да не бъде изоставен“, и по-специално цел 5, която е насочена към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот за жените).
- ↗ **Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г.** (чл. 2, чл. 3).
- ↗ **Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г.** (чл. 2, чл. 3).
- ↗ **Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и**

служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения от 1981 г. (чл. 3, чл. 4, чл. 9).

↪ **Конвенция № 190 на Международната организация на труда за борба с насилието и тормоза от 2019 г.** - Конвенция защитава работниците и другите лица в сферата на труда, включително наемните работници по определение на националните закони и практики, както и заетите лица независимо от техния договорен статут, лица, преминаващи професионално обучение, включително стажанти, ученици и чираци, работници и служители с прекратени отношения, доброволци, търсещи работа лица, както и тези, които упражняват властови функции, изпълняват задължения и носят отговорността на работодателя. (чл. 4, чл. 9).

↪ **Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН (чл. 3, чл. 5, чл. 6).**

Европейски контекст

- **Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи (чл.8, чл.9, чл.10, чл. 14).**
- **Харта на основните права на Европейския съюз (чл. 21, чл. 23).**
- **Договор за функционирането на ЕС (чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157).**
- **Общ регламент на Европейския съюз (ЕС) 2016/679 относно защитата на данните (чл.4, чл. 9) .**
- **Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.).**
- **Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019 г.**
- **Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.**
- **Заклучения на Съвета от 2020 г. относно новото Европейско научноизследователско пространство (ЕИП).**
- **Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 2020 г. - Ново ЕИП за научни изследвания и иновации.**
- **Европейска комисия (2020 г.). Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020-2025 г.**
- **Европейска комисия (2020 г.). Gendered Innovations 2 [GI2]: Как включващият анализ допринася за научните изследвания и иновациите.**
- **Регламент (ЕС) 2021/695 на Европейския парламент и на Съвета от 28 април 2021 година за създаване на Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“, за определяне на нейните правила за участие и разпространение на резултатите и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1290/2013 и (ЕС) № 1291/2013 (текст от значение за ЕИП).**
- **Европейски съюз (2021 г.). Равенство между половете - Засилен ангажимент в Хоризонт Европа.**
- **Европейска комисия (2021 г.). Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021-2027 г.**
- **Европейски институт за равенство между половете (EIGE) (2021 г.). Концепции и дефиниции.**

Национален контекст

- **Конституция на Република България** (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54).
- **Кодекс на труда** (чл. 8, ал. 3, глава седма „Работно време и почивки“, глава осма „Отпуски“).
- **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете** (чл.1, чл.2, чл.4, ал. 1, § 1, т.1 – т.7 ДР).
- **Закон за защита от дискриминация** (чл.4, чл.5 чл.7, чл.12, чл. 13, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл.24, чл.26, § 1, т.1-т.3 от ДР).
- **Закон за насърчаване на заетостта** (чл.2, чл.23).
- **Закон за здравословни и безопасни условия на труд** (чл.4, чл.27).
- **Закон за насърчаване на научните изследвания** (чл.25, т.1-7).
- **Закон за развитие на академичния състав в Република България** (чл.1, ал.2, т.2, т.4).
- **Закона за Българската академия на науките** (чл. 2, ал.1 и ал.2).
- **Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.** (РМС No 967 от 14.11.2016 г.).
- **План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките** е приет с решение на Управителния съвет на БАН, протокол № 7/24.3.2022 г.