



План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в БЪЛГАРСКАТА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките (по-нататък - План) е основен стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на Българската академия на науките (БАН) ще реализира, за да насърчава равенството между жените и мъжете в Академията.

Макар и първи опит за дефиниране и систематизация на конкретни мерки за насърчаване на равенството между жените и мъжете в БАН, 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 и на балансирана представителност на жените и мъжете на всички равнища. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за 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 Академията и звената на 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 Българската академия на науките, академичните институти и другите самостоятелни звена заявяват 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 в научноизследователските организации 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 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 Българската академия на науките ще продължи да 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.

Българската академия на науките, академичните институти и другите самостоятелни звена 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 и в 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 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 висшите нива на административното ръководство на академичните институции;
- нарушение на баланса при участие в научните бордове в полза на мъжете.

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 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 Българската академия на науките:

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 БАН.

В съответствие с така формулираната стратегическа цел са открити следните приоритетни области на интервенция:

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

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

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

4. Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и в учебното съдържание на програмите за обучение на докторанти и постдокторанти.

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 Академията и звената на 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 във висшите управленски структури на БАН

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на 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. Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и в учебното съдържание на програмите за обучение на докторанти и постдокторанти

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. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола.

Цел 5.1: Оптимизиране на механизмите за контрол

Цел 5.2: 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 на БАН

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на Българската академия на науките разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например, като цяло съотношението между жени и мъже е приблизително равно в Общото събрание на БАН и при директорите на институти, но съотношението и в двете групи по различните научни направления не е толкова балансирано. Също така, ако в Управителния съвет на БАН е постигнат относителен баланс между жените и мъжете, то в Ръководството на БАН видимо преобладават жените, макар че председателите на БАН винаги са били мъже. Най-големи са диспропорциите в САЧК, където повечето член-кореспонденти и академици са мъже, въпреки позитивните за жените резултати от изборите през 2021 г. 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.

Макар че като цяло ръководните и административни структури на БАН подкрепят и приветстват осигуряването на балансирана представителност на жените и мъжете на ръководни постове в Академията, до момента не са полагани целенасочени усилия в тази посока.

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/ експертна група към ОС, която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели (интердисциплинарна комисия – мандат, съвпадащ с този на ОС на БАН – представители от всички научни направления)	2022	Научен състав на БАН/ членове на ОС	Ръководните органи на БАН Директори на звената на БАН
	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	2022 2023 2024 2025 2026 2027	Ресурси и инфраструктура на БАН-А - зала за заседания, комуникационни канали и др.	Комисия/ експертна група
	Отправяне на препоръка към научните звена на БАН да делегират 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	Ръководните органи на БАН

	Отправяне на препоръка и оказване на съдействие на научните звена на БАН да приемат свои Планове за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразени с анализ на техните собствени специфики	2022	N/A	Комисия/ експертна група
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 БАН и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности	Постоянно	N/A	Комисия/ експертна група Директори на звената на БАН
	Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете	Постоянно	N/A	Отдел ПД

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс във висшите управленските структури на 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 БАН Директори на звената на БАН
	Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на институтите в Общото събрание на БАН	Постоянно	N/A	Комисия/ експертна група
	Организиране на обучения за лидерство в академията	2023 2025 2027	Ресурси и средства от бюджета на БАН-А/ звената на БАН/ релевантни проекти или дарения	Ръководните органи на БАН
	Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в институтите – 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 БАН-А	Ръководните органи на БАН

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на БАН	Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на БАН	Постоянно	N/A	Ръководните органи на 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	Ръководните органи на БАН Директори на звената на БАН

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

Като цяло в Българската академия на науките е постигнат добър баланс на заетите щатни бройки и много добро съотношение между жените и мъжете в нейния състав: от общия брой заети щатни бройки 56% са жени, а 44% - мъже. В същото време обаче, анализът показва ясни и значими диспропорции по различните научни направления и институти като при някои се наблюдава видимо преобладаване на мъжете, докато в други – на жените. Забелязва се и значително по-висок брой жени в ниските академични длъжности.

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	Ръководните органи на БАН Директори на звената на БАН
	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 от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН	Ръководните органи на БАН Да има разработени еднакви анкети на ниво Академия
	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	Директори на звената на БАН Комисия/ експертна група
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	Човешки ресурси, Началници на отдели
	Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции	2022	N/A	Човешки ресурси, Началници на отдели

	Осигуряване на балансирано участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и академични позиции	Постоянно	N/A	Човешки ресурси, Началници на отдели
	Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция	Постоянно	N/A	Ръководните органи на БАН Директори на звената на БАН

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	Директори на звената на БАН
	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/ експертна група
	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/ експертна група
	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 от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН	Комисия/ експертна група

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

Работната среда в 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 професионалния и личния живот	Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2-годишна възраст, включително по пол, възраст и академична позиция	Постоянно	N/A	Човешки ресурси
	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/ експертна група
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	Ръководните органи на БАН Началниците на отдели Директори на звената на БАН

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа	Информирани и насърчаване на мъжете в Академията 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	Ръководните органи на БАН Началниците на отдели Директори на звената на БАН
---	---	-----------	-----	--

4. Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания и в учебното съдържание на програмите за обучение на докторанти и постдокторанти

Анализът на наличните данни за съществуващи курсове и програми за обучение на докторанти, както и за провежданите изследвания в звената на БАН, показват, че в голяма степен изследванията и темите за пола не са интегрирани в научните изследвания (с изключение на отделни специализирани целенасочени проекти и изследвания) или в учебното съдържание.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение на мерките/дейностите	Отговорни лица
Цел 4.1: Интегриране на изследванията за пола в научните изследвания	Събиране на данни за изследванията в звената на БАН, третиращи проблема за равенството между жените и мъжете, вкл. употребата на термина „джендър“	2022	Средства от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН	Комисия/ експертна група

	Изготвяне на Насоки за интегриране на джендър измеренията в научните изследвания (по направления)	2022	Средства от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН релевантни проекти или донори	Комисия/ експертна група
Цел 4.2: Интегриране на темата за пола в учебното съдържание	Разработване на интердисциплинарни курсове и обучения за докторанти и млади учени за интегриране на темата за равенството между жените и мъжете в съдържанието на дисертационните трудове и научните изследвания, в съответствие с изискванията и критериите на РП „Хоризонт Европа“	2023	Средства от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН релевантни проекти или донори	ЦО-БАН Комисия/ експертна група

5. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола

БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на 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
Цел 5.1: Оптимизиране на механизмите за контрол	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/ експертна група
	Разглеждане и произнасяне от страна на Комисията/ експертната група по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол	2022	N/A	Комисия/ експертна група
	Създаване на онлайн механизъм за сигнализиране на случаи на дискриминация, основана на пола	2022	Средства от бюджета на БАН-А/ бюджета на звената на БАН	Директори на звената на БАН Комисия/ експертна група
	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	Директори на звената на БАН Комисия/ експертна група
	Проверка на Етичния кодекс на служителите на БАН и на Етичните кодекси на звената на БАН относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на	2022	N/A	Директори на звената на БАН Ръководните органи на БАН

	дискриминация основана на пола, и извършване на евентуалните им допълнения			отдел ПД
Цел 5.2: 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 БАН-А/ бюджета на звената на БАН	Комисия/ експертна група

Комисията/ експертната група, която ще бъде създадена по цел 1.1, е отговорна за изпълнението на целите и мерките, вкл. отчитане на дейностите по Плана.

Настоящият 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.

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 (ЕНП).**
- **Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 2020 г. - Ново ЕНП 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.).