

ТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ГАБРОВО

ПЛАН ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ 2026–2030 г.

Габрово, България

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Техническият университет – Габрово (ТУ-Габрово) се ангажира да създава и поддържа академична и работна среда, базирана на равенство, равни възможности, уважение, достойнство, приобщаване и недопускане на дискриминация.

Университетът признава равнопоставеността на половете като съществен елемент от съвременната европейска институция за висше образование и научни изследвания и като важно условие за високи постижения в образованието, научните изследвания, иновациите и институционалното развитие.

Настоящият План за равнопоставеност на половете (ПРП) определя стратегическите цели, мерки, отговорности и показатели на Университета за насърчаване на равенството между половете сред академичния състав, изследователите, административния персонал, студентите и докторантите.

Планът е разработен в съответствие с:

- принципите и изискванията на Европейския съюз;
- Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“ 2021–2027 г.;
- изискванията на Европейската комисия относно Плановите за равнопоставеност на половете;
- приложимото българско законодателство относно равенството и недопускането на дискриминация;
- институционалните политики и нормативни актове на Техническият университет – Габрово;
- Плана за действие относно равенството между половете в Технически университет – Габрово (2022–2025 г.).

Планът за равнопоставеност на половете има за цел да подкрепи институционалната и културната промяна, а не просто да представлява формален документ за съответствие.

II. ЦЕЛ И ОБХВАТ

Основната цел на ПРП е да установи систематична институционална рамка за:

- осигуряване на равни възможности за жените и мъжете;
- предотвратяване на дискриминация, базирана на пол;
- подобряване на баланса между половете на академични и административни длъжности;

- подкрепа за равен достъп до подбор на персонал, кариерно развитие и ръководни роли;
- насърчаване на баланса между професионалния и личния живот;
- интегриране на измерението, свързано с пола, където е уместно, в научните изследвания и преподаването;
- предотвратяване и справяне с насилието, базирано на пол, и сексуален тормоз;
- развиване на компетенции за равнопоставеност на половете сред персонала и лицата, вземащи решения;
- създаване на надеждна система за мониторинг на равенството между половете чрез количествени и качествени показатели.

Планът се прилага спрямо:

- академичния състав;
- изследователите;
- административния и техническия персонал;
- докторантите;
- студентите;
- ръководните органи и органите, вземащи решения;
- кандидатите за академични и административни длъжности;
- участниците в научноизследователски и образователни дейности.

III. ИНСТИТУЦИОНАЛЕН АНГАЖИМЕНТ

Техническият университет – Габрово насърчава организационна култура, в която жените и мъжете имат равни възможности да:

- учат и извършват научни изследвания;
- развиват своята професионална кариера;
- участват във вземането на решения;
- кандидатстват за академични и ръководни длъжности;
- имат достъп до професионално развитие и обучение;
- участват в международна мобилност;
- съвместяват професионалните, академичните и семейните си отговорности;
- допринасят за научното, образователното и организационното развитие на Университета.

Равнопоставеността на половете се разглежда като споделена институционална отговорност.

Ректорът и ръководните органи на Университета осигуряват лидерство, организационна подкрепа и подходящи ресурси за изпълнението на този План.

Изпълнението на ПРП се координира със съществуващите политики и институционални структури на Университета, включително с академичното управление, функциите по човешки ресурси, управлението на научните изследвания, международното сътрудничество и етичната рамка.

IV. СЪОТВЕТСТВИЕ С ИЗИСКВАНИЯТА НА „ХОРИЗОНТ ЕВРОПА“

Настоящият ПРП включва четирите задължителни процесни елемента, установени за Плановите за равнопоставеност на половете по програма „Хоризонт Европа“.

1. Публичен документ и институционално одобрение

Планът за равнопоставеност на половете трябва:

- да бъде официално одобрен от компетентния ръководен орган на ТУ-Габрово;
- да бъде подписан/приет от Ректора;
- да бъде публикуван на публичния уебсайт на Университета;
- да бъде разпространен сред академичната, административната и студентската общност;
- да се преглежда периодично.

2. Специално заделени ресурси

Университетът осигурява подходящи организационни ресурси за изпълнението на Плана. Те могат да включват:

- определяне на отговорник по равнопоставеността на половете или отговорен институционален координатор;
- създаване на работна група за равнопоставеност на половете;
- разпределение на работно време за изпълнение и мониторинг;
- осигуряване на ресурси за обучение и повишаване на осведомеността;
- използване на съществуващи институционални ресурси и структури, където е уместно.

3. Събиране на данни и мониторинг

Университетът създава систематичен механизъм за събиране и анализ на данни, разпределени по пол, относно (според случая):

- академичния състав;
- изследователите;

- административния персонал;
- студентите;
- докторантите;
- подбора и назначенията;
- израстването и развитието на академичната кариера;
- ръководните позиции и органите за вземане на решения;
- участието в научноизследователски проекти;
- международната мобилност;
- обученията и професионалното развитие;
- възнагражденията, когато това е законово и практически уместно;
- жалбите относно дискриминация, тормоз и насилие, базирано на пол.

Данните се обработват в съответствие с приложимото законодателство за защита на данните. Извършва се ежегоден вътрешен мониторинг с периодично институционално отчитане на напредъка спрямо показателите на ПРП.

4. Обучение и повишаване на осведомеността

Технически университет – Габрово провежда редовни дейности за повишаване на осведомеността и обучения относно:

- равнопоставеността на половете;
- равните възможности;
- предотвратяването на дискриминация;
- подсъзнателните стереотипи, свързани с пола;
- приобщаващия подбор на персонал;
- предотвратяването на сексуален тормоз;
- уважителната работна и академична култура;
- съобразените с пола научни изследвания и преподаване.

Обученията са насочени към ръководството, лицата, вземащи решения, академичния и административния персонал и, където е уместно, към студентите и докторантите.

V. ПЪРВОНАЧАЛНА ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО

Изпълнението на ПРП се основава на доказателства. През първата година от изпълнението ТУ-Габрово провежда или актуализира институционален одит на равнопоставеността на половете.

Първоначалната оценка включва най-малко:

- **Човешки ресурси:**

- брой и дял на жените и мъжете сред академичния състав;
- брой и дял на жените и мъжете сред изследователите;
- брой и дял на жените и мъжете сред административния персонал;
- разпределение по академични длъжности;
- разпределение по възрастови групи, където е уместно.

- **Кариерно развитие:**

- подбор на персонал;
- кандидати и назначения;
- академично израстване;
- участие в квалификации и обучения;
- ръководни отговорности;
- участие в научноизследователски проекти.

- **Лидерство и вземане на решения:** Данни се събират относно представителството на жените и мъжете в:

- ръководството на Университета;
- Академичния съвет;
- факултетите и катедрите;
- комисиите;
- ръководството на изследователски проекти;
- други съответни органи за вземане на решения.

- **Студенти и докторанти:** Където е уместно, данните включват:

- прием;
- завършване;
- задържане на обучаемите;
- прием и завършване на докторантури;

- участие в международна мобилност;
- участие в научноизследователски дейности.
- **Институционална култура:** Университетът може да провежда анонимни проучвания относно:
 - възприятията за равни възможности;
 - баланса между професионалния и личния живот;
 - организационната култура;
 - случаите на дискриминация;
 - случаите на тормоз;
 - осведомеността относно механизмите за съобщаване на нарушения.

Резултатите от първоначалната оценка се използват за прецизиране на целите и действията.

VI. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И ДЕЙСТВИЯ

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: БАЛАНС МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ И ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА

Цел 1.1: Насърчаване на организационна култура, подкрепяща съвместяването на професионалните, академичните и личните отговорности.

- **Мерки:**
 - Преглед на институционалните практики, засягащи баланса между работата и личния живот.
 - Насърчаване на гъвкави организационни договорености, когато това е съвместимо с естеството на работата и приложимите разпоредби.
 - Гарантиране, че отпуските поради бременност, раждане, бащинство, отглеждане на дете и други защитени от закона отпуски не водят до дискриминация или неоправдани кариерни оцетявания.
 - Подкрепа за реинтеграция след продължителен отпуск, свързан със семейни причини.
 - Включване на съображенията за баланс между работата и личния живот в съответните управленски решения.
 - Насърчаване на организационна култура, базирана на уважение, колегиалност и недопускане на дискриминация.
 - Интегриране на принципите за равнопоставеност на половете във вътрешната комуникация.

- **Показатели:**

- брой мерки, подкрепящи баланса между работата и личния живот;
- брой служители, използващи наличните мерки;
- участие в дейности за реинтеграция;
- резултати от анкети сред персонала;
- брой съобщени случаи на дискриминация, базирана на пол.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2: БАЛАНС МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ В ЛИДЕРСТВОТО И ВЗЕМАНЕТО НА РЕШЕНИЯ

Цел 2.1: Насърчаване на балансирано участие на жените и мъжете в ръководството на Университета и структурите за вземане на решения.

- **Мерки:**

- Мониторинг на състава по пол на органите за вземане на решения.
- Анализ на баланса между половете на ръководни позиции и в комисии.
- Насърчаване на балансирано представителство при назначаване или номиниране на членове на комисии и работни групи, при спазване на компетентността и приложимите законови изисквания.
- Насърчаване на участието на жени изследователи и преподаватели в дейности за развитие на лидерски умения.
- Мониторинг на представителството на половете сред:
 - ръководителите на проекти;
 - ръководителите на организационни единици;
 - членовете на комисии;
 - академичните ръководни позиции.
- Организиране на дейности за лидерство и кариерно развитие, отворени равнопоставено за жени и мъже.

- **Показатели:**

- процент жени и мъже в органите за вземане на решения;
- процент жени и мъже на ръководни позиции;
- процент жени и мъже сред ръководителите на изследователски проекти;
- участие в дейности за развитие на лидерски умения.

- **Целева стойност:** Университетът се стреми да подобри баланса между половете в структурите за вземане на решения и да избегне съществено и трайно недопредставеност на някой от половете, като взема предвид специфичното разпределение по пол в съответната академична област и сред персонала.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3: РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ ПРИ ПОДБОРА НА ПЕРСОНАЛ И КАРИЕРНОТО ИЗРАСТВАНЕ

Цел 3.1: Осигуряване на прозрачни и равни възможности при подбора, назначаването и кариерното развитие.

- **Мерки:**

- Преглед на процедурите за подбор от гледна точка на равнопоставеността на половете.
- Използване на неутрален по отношение на пола и приобщаващ език в обявите за работа.
- Гарантиране, че критериите за подбор са прозрачни, обективни и свързани с професионалната квалификация.
- Повишаване на осведомеността сред комисиите за подбор и назначаване относно подсъзнателните стереотипи.
- Мониторинг на резултатите от подбора по пол.
- Мониторинг на кариерното израстване по пол.
- Анализ на потенциални разлики между половете при достъпа до:
 - възможности за изследвания;
 - международна мобилност;
 - обучения;
 - академично израстване;
 - ръководство на проекти.
- Насърчаване на менторството и възможностите за професионално развитие за недопредставени групи.
- Гарантиране, че прекъсванията на кариерата, свързани със защитени от закона семейни отговорности, се третираят справедливо съгласно приложимите правила.

- **Показатели:**

- жени/мъже сред кандидатите;
- жени/мъже;

- жени/мъже назначени;
- жени/мъже повишени;
- участие в обучения;
- участие в международна мобилност;
- участие в научноизследователски проекти.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4: ИЗМЕРЕНИЕТО, СВЪРЗАНО С ПОЛА, В НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ПРЕПОДАВАНЕТО

Цел 4.1: Насърчаване на отчитането на измерението, свързано с пола, в научните изследвания и иновациите, когато това е уместно за темата или методологията.

• Мерки:

- Повишаване на осведомеността относно измерението на пола в научните изследвания сред изследователите и докторантите.
- Включване на информация за съобразени с пола изследователски методологии в съответните обучения.
- Насърчаване на изследователите, подготвящи предложения по „Хоризонт Европа“, да оценяват дали биологичният и/или социалният пол са уместни за съдържанието на изследването.
- Осигуряване на достъп до съответните насоки и обучителни материали.
- Насърчаване на съобразени с пола подходи при събирането и анализа на данни, когато това е научно обосновано.
- Мониторинг на участието на жени и мъже в изследователските екипи и ръководството на проекти.
- Насърчаване на разпространението на съответните научни резултати, свързани с равнопоставеността на половете.

Цел 4.2: Насърчаване на съобразено с пола преподаване и обучение, където е уместно.

• Мерки:

- Насърчаване на академичния състав да преценява дали аспектите, свързани с пола, са уместни за съдържанието на курсовете.
- Включване на съответни примери и казуси в учебните програми, където е подходящо.
- Насърчаване на равното участие на студентки и студенти в практически, изследователски и иновационни дейности.

- Насърчаване на дейности за популяризиране на STEM средите, които преодоляват стереотипите и насърчават по-широко участие.
- **Показатели:**
 - брой служители, участващи в обучения за пол в изследванията;
 - брой изследователски проекти, отчитащи пола в съдържанието си, където е уместно;
 - брой съответни публикации или изследователски дейности;
 - участие на жени и мъже в изследователски екипи;
 - разпределение по пол на студентите, участващи в избрани изследователски дейности.

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 5: ПРЕВЕНЦИЯ НА НАСИЛИЕТО, БАЗИРАНО НА ПОЛ, И СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ

Цел 5.1: Поддържане на безопасна академична и работна среда, свободна от насилие, базирано на пол, сексуален тормоз и дискриминация.

- **Мерки:**
 - Преглед на съществуващите университетски процедури относно дискриминация, тормоз и неподходящо поведение.
 - Ясно разпространение на наличните механизми за докладване и подкрепа.
 - Гарантиране на конфиденциалност и защита на лицата, които съобщават за нарушения, в рамките на приложимия закон.
 - Осигуряване на обучение за съответния персонал, отговорен за приемането и разглеждането на жалби.
 - Провеждане на кампании за повишаване на осведомеността сред студентите и персонала.
 - Включване на превенцията на сексуалния тормоз в обученията за персонала.
 - Събиране на анонимизирана информация за жалбите и тяхното разрешаване.
 - Гарантиране, че ответни мерки/репресии срещу лица, повдигащи въпроси, няма да бъдат толерирани.
 - Сътрудничество със съответните компетентни органи и професионални служби, когато се изисква.

- **Показатели:**

- брой дейности за повишаване на осведомеността;
- брой обучени служители;
- брой получени жалби;
- брой обработени жалби;
- време за обработка на жалбите, когато е законово уместно;
- осведоменост на персонала/студентите относно механизмите за съобщаване.

VII. ХОРИЗОНТАЛНИ ДЕЙСТВИЯ

1. Работна група за равнопоставеност на половете

Технически университет – Габрово създава Работна група за равнопоставеност на половете или определя еквивалентен институционален орган. Работната група трябва да включва представители (според случая) от:

- ръководството на Университета;
- академичния състав;
- изследователския състав;
- администрацията;
- студентите;
- докторантите.

Нейните отговорности включват:

- координиране на изпълнението на ПРП;
- мониторинг на показателите;
- подготвяне на ежегодна информация за мониторинг;
- предлагане на коригиращи мерки;
- подкрепа за обученията и комуникацията;
- принос към прегледа и актуализирането на ПРП.

2. Координатор по равнопоставеността на половете

Университетът определя лице, отговорно за координирането на изпълнението на ПРП. Координаторът:

- действа като лице за контакт по въпросите на равнопоставеността на половете;
- координира събирането на данни;

- подпомага Работната група за равнопоставеност на половете;
- координира дейностите за информираност и обучение;
- подготвя доклади за мониторинг;
- подпомага съответствието с изискванията на „Хоризонт Европа“.

3. Обучителна програма

Разработва се периодична институционална обучителна програма.

Индикативни дейности:

- едно обучение за ръководството и лицата, вземащи решения;
- едно обучение относно подсъзнателните стереотипи, свързани с пола;
- една информираща дейност за академичния и административния персонал;
- една информираща дейност за студентите и докторантите;
- разпространение на съответните ресурси на Европейската комисия и EIGE (Европейския институт за равенство между половете).

VIII. ПОКАЗАТЕЛИ И РАМКА ЗА МОНИТОРИНГ

Мониторинг се извършва върху следните показатели:

Област	Показател	Честота
Персонал	Съотношение Жени/мъже сред академичния състав	Ежегодно
Персонал	Съотношение Жени/мъже сред административния персонал	Ежегодно
Кариера	Назначени жени/мъже	Ежегодно
Кариера	Повишени в длъжност жени/мъже	Ежегодно
Лидерство	Съотношение Жени/мъже в ръководството	Ежегодно
Лидерство	Съотношение Жени/мъже в органите за вземане на решения	Ежегодно
Научна дейност	Съотношение Жени/мъже сред ръководителите на проекти	Ежегодно

Област	Показател	Честота
Научна дейност	Съотношение Жени/мъже в изследователските екипи	Ежегодно
Мобилност	Съотношение Жени/мъже, участващи в международна мобилност	Ежегодно
Обучение	Участие в обучения за равнопоставеност на половете	Ежегодно
Баланс работа-живот	Използване на съответните мерки	Ежегодно
Култура	Резултати от проучвания сред персонала/студентите	На всеки 2 години
Тормоз	Осведоменост за механизмите за съобщаване	На всеки 2 години
Жалби	Жалби, свързани с пола, и резултати от тях	Ежегодно, анонимизирано

Показателите могат да бъдат допълвани с допълнителни индикатори според нуждите на Университета и наличните данни.

IX. ОТГОВОРНОСТИ

- **Ректор:** Ректорът носи цялостната отговорност за институционалния ангажимент и изпълнението на ПРП.
- **Академичен съвет:**
 - одобрява ПРП;
 - преглежда докладите за изпълнението;
 - подкрепя интегрирането на равнопоставеността на половете в институционалните политики.
- **Координатор / Работна група за равнопоставеност на половете:** Отговарят за оперативната координация, мониторинга и отчитането.
- **Човешки ресурси / Административни звена:** Отговарят за съответните кадрови данни и мониторинга на подбора и кариерното развитие.

- **Структури за управление на научните изследвания и проекти:** Отговарят за насърчаване на равнопоставеността и измерението на пола в изследванията и дейностите по „Хоризонт Европа“.
- **Академични звена:** Факултетите, катедрите и другите академични звена допринасят за изпълнението в рамките на съответните си отговорности.
- **Студенти и докторанти:** Студентите и докторантите се насърчават да участват в дейности за информираност, консултации и равенство.

X. РЕСУРСИ

Изпълнението на ПРП се подпомага чрез подходящи институционални ресурси. Ресурсите могат да включват:

- работно време на персонала;
- административна подкрепа;
- ресурси за обучение;
- ресурси за комуникация;
- капацитет за анализ и мониторинг;
- външна експертиза при необходимост.

Университетът интегрира съображенията за равнопоставеност на половете в съществуващите процеси на институционално планиране и бюджетиране.

Самият ПРП не се третира като заместител на спазването на приложимите български законови изисквания.

XI. КОМУНИКАЦИЯ И ПУБЛИКУВАНЕ

Одобреният ПРП се публикува на официалния уебсайт на Техническия университет – Габрово.

Университетът активно разпространява Плана чрез:

- вътрешна електронна комуникация;
- уебсайта на Университета;
- информационните канали за персонала и студентите;
- събития за обучение и информираност;
- съответните международни и научноизследователски дейности.

Университетът също така оповестява напредъка и основните резултати от изпълнението.

XII. ЗАЩИТА НА ДАННИТЕ И КОНФИДЕНЦИАЛНОСТ

Всички данни, събрани за целите на този ПРП, се обработват в съответствие с приложимото законодателство за защита на данните, включително Общия регламент относно защитата на данните (GDPR).

Публикуваните статистики се обобщават и анонимизират по подходящ начин.

Информация на индивидуално ниво относно жалби, тормоз или други чувствителни въпроси не се оповестява публично.

XIII. МОНИТОРИНГ, ОТЧИТАНЕ И ПРЕГЛЕД

Изпълнението се наблюдава непрекъснато.

Координаторът / Работната група за равнопоставеност подготвя годишен вътрешен доклад за мониторинг, съдържащ:

- изпълнените действия;
- постигнатите показатели;
- установените пропуски;
- предизвикателствата;
- предложените коригиращи действия.

Всеобхватен преглед на ПРП се извършва най-малко на всеки две години.

Планът за равнопоставеност на половете се актуализира, когато мониторингът покаже, че:

- целите не се постигат;
- са възникнали нови институционални нужди;
- законодателството или европейските изисквания са се променили;
- са налични нови доказателства или добри практики.

XIV. ВРЕМЕНА РАМКА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ 2026–2030 г.

- **2026 г.:**
 - официално одобрение и публикуване на ПРП;
 - назначаване/определяне на Координатор по равнопоставеността на половете;
 - създаване на Работна група за равнопоставеност на половете;
 - първоначална оценка на равнопоставеността на половете;

- определяне на показатели за мониторинг;
- начална програма за информираност и обучение.
- **2027 г.:**
 - прилагане на мерки за подбор и кариерно развитие;
 - мониторинг на лидерството и вземането на решения;
 - обучение относно подсъзнателните стереотипи, свързани с пола;
 - обучение за измерението на пола в научните изследвания;
 - първи годишен доклад за изпълнението.
- **2028 г.:**
 - всеобхватен преглед на напредъка;
 - институционално проучване относно организационната култура и баланса между работата и личния живот;
 - преглед на целите;
 - коригиращи мерки при необходимост;
 - удължаване на дейностите за информираност и обучение.
- **2029 г.:**
 - по-нататъшно прилагане на мерки за кариерното развитие, лидерството и научната дейност;
 - оценка на баланса между половете в научните проекти и вземането на решения;
 - целеви действия при установяване на значителни диспропорции.
- **2030 г.:**
 - крайна оценка на ПРП 2026–2030 г.;
 - оценка спрямо първоначалните показатели;
 - консултации с университетската общност;
 - подготовка на следващия План за равнопоставеност на половете.

XV. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

Очаква се изпълнението на ПРП да допринесе за:

- по-силен институционален капацитет за равнопоставеност на половете;

- прозрачни и приобщаващи организационни практики;
- подобрен баланс между професионалния и личния живот;
- равни възможности за професионално и академично развитие;
- повишена осведоменост относно подсъзнателните стереотипи;
- подобро участие на жените и мъжете във вземането на решения;
- по-силно интегриране на съображенията за пола в изследванията и преподаването;
- безопасна и уважителна академична среда;
- по-добро съответствие с изискванията на „Хоризонт Европа“;
- повишен институционален капацитет за участие в европейски програми за научни изследвания и иновации.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА

Планът за равнопоставеност на половете на Техническия университет – Габрово 2026–2030 г. влиза в сила след одобрението му от Академичния съвет.

Всички звена на Университета допринасят за неговото изпълнение в рамките на съответните си области на отговорност.

Планът се тълкува и прилага в съответствие с приложимото законодателство на Европейския съюз и Република България и вътрешните нормативни актове на Техническия университет – Габрово.

Приет от: Академичния съвет на Техническия университет – Габрово

Дата: 29.09.2026 г.

Ректор: проф. д-р инж. Илия Железаров

Подпис: /П/

Дата на публикуване: _____