

Утвърдил:

Акад. Л. Трайков, дмн

Ректор на МУ - София

## ПОЛИТИКА НА МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – СОФИЯ ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

***Политиката за равенство, многообразие и приобщаване на Медицински университет – София определя целите на университета за периода 2023-2027 г. Тези цели подкрепят ангажимента на университета всички преподаватели, студенти, административен персонал и заинтересовани лица да бъдат третирани честно, справедливо и с достойнство и уважение.***

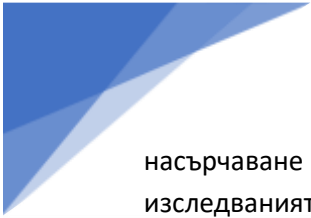
Въпросите, свързани с равенството и многообразието, не се считат за отговорност на определени експерти в университета, а са предназначени да формират част от общ подход към равни възможности, който отразява културата на университета.

Равенството на жените и мъжете е основно право, обща ценност на Европейския съюз и необходимо условие за постигане на целите на Съюза за растеж, заетост и социално сближаване. Равнопоставеността на жените и мъжете е важен елемент на демокрацията и предпоставка за пълноценно упражняване на човешките права. Тя е от ключово значение за постигане на социална справедливост и сближаване, устойчив, интелигентен и приобщаващ икономически растеж. Засяга всички области на живота и затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на жените и мъжете във всички политики е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото. В областта на равнопоставеността на жените и мъжете усилията са насочени към осигуряване на условия за равенство между жените и мъжете във всички области на обществения живот, превенция и защита от дискриминация.

Равнопоставеността между мъжете и жените в областта на научните изследвания и иновациите е сред основните приоритети в политиките за изграждане на Европейското научноизследователско пространство, който цели да се премахнат бариерите пред наемането, задържането и кариерното развитие на жени изследователи и да се премахнат дисбалансите между полове при вземането на решения. Този приоритет се запазва и в актуализираната концепция на Европейската комисия за ново Европейско научноизследователско пространство, основано на върхови постижения. Приоритетна дейност за Европейската комисия при развиването на новото Европейско научноизследователско пространство<sup>1</sup> е разработването на конкретни планове в страните-членки за

---

<sup>1</sup> <file:///C:/Users/PC/Downloads/a%20new%20european%20research%20area-KI0220753ENN.pdf>



насърчаване на равенството между половете, многообразието и приобщаването в науката, изследванията и иновациите. Засилване на политиките за равенство между половете в университетите е и една от водещите препоръки в доклада на Европейската комисия „Към визия за бъдещето на университетите в Европа до 2030 г.“<sup>2</sup>

В контекста на изследователски организации и висши учебни заведения, Европейската комисия насърчава приемането на Планове за равенство между половете, разработени като поредица от действия<sup>3</sup>:

- идентифициране на измеренията на равнопоставеността в организацията;
- идентифициране на стратегии за коригиране на всякакъв вид несъответствия;
- поставяне на цели, прилагане и проследяване на напредъка чрез съответни индикатори.

С приемането на Политиката на Медицински университет – София за равенство между половете се прави стъпка към изрична институционализация на равнопоставеността между мъжете и жените. По отношение на своята структура и съдържание Политиката следва насърчаваните от Европейската комисия практики. Тя е съгласувана с принципите на платформата за взаимодействие на изследователи, предприемачи, университети и фирми EURAXESS, формулирани в Хартата на

е  
в  
р  
о  
п  
е  
й  
с

и  
т  
е

### **дентифициране на измеренията на равнопоставеността в МУ - София**

Националната правна рамка създава добра среда за прилагането на Политиката за равенство между половете в Медицински университет – София. Българското законодателство гарантира пълна равнопоставеност на жените и мъжете във всички сфери на обществения живот. Правните гаранции за равно третиране на жените и мъжете се съдържат в основни нормативни актове на страната като Конституция на Република България, Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, Закон за защита от дискриминация, Закон за равнопоставеност на жените и мъжете, Закон за социално подпомагане, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за защита от домашното насилие, Закон за държавния служител, Закон за висшето образование, както и в Националната стратегия за

К

<file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/23cb19ff-6169-48ce-82b5-208d8f401a4b/towards%20a%202030%20vision%20on%20the%20future%20of%20universities-KI0320599ENN.pdf>

Д

<file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/26816bfb-1adc-4e1b-8093-2814573ab091/horizon%20europe%20guidance%20on%20gender%20equality%20plans-KI0221806ENN.pdf>

К

<https://euraxess.ec.europa.eu/>

а

н

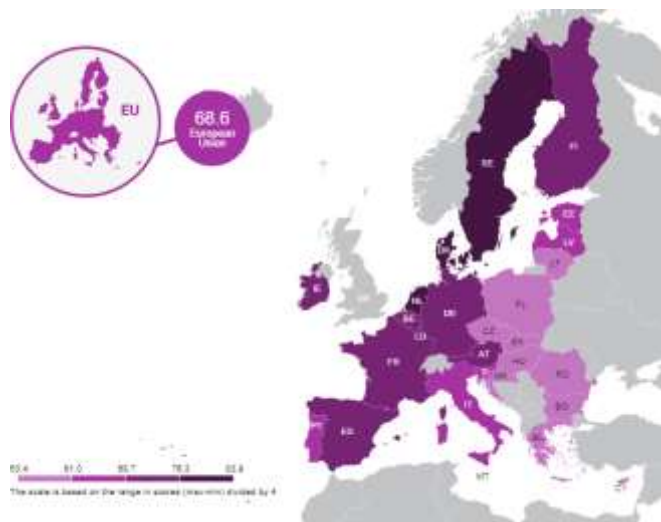
а

п

насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021-2030 г., Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2021-2022 г. и др.

България провежда последователна политика по равнопоставеност на жените и мъжете, която е съобразена с националната специфика и ангажиментите по международни договори, по които е страна, включително като членка на Европейския съюз. Предприеманите от страната мерки, както и постигнатите резултати са обект на периодична оценка от Европейския институт за равенство между половете чрез Индекса за равнопоставеност на половете<sup>5</sup>. Това е статистически инструмент за измерване на напредъка по отношение на равенството между половете в държавите членки и Европейския съюз като цяло. Той използва скала от 1 до 100, в която 1 се равнява на пълно неравенство, а 100 на пълно равенство. Индексът е комбиниран показател и измерва комплексно напредъка по отношение на равенството между половете в шест области: „Работа“, „Пари“, „Знание“, „Време“, „Власт“ и „Здраве“. В изданието на Индекса от 2022 г. България със своите 60.7 точки заема 19 място сред държавите-членки на ЕС-28 и има 8,1 точки под резултата на ЕС - 68.8 точки. България има най-висок резултат в областта „Здраве“ – 78 точки, но само в областта „Власт“ – 63 точки, страната има резултат по-висок от този на ЕС. Общият напредък на страната ни спрямо миналото издание на Индекса е 1.1 точки.

**Фигура 1. Индекс на ЕС за равнопоставеност на половете 2022**



European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2022  
Източник: Европейски институт за равенство между половете<sup>6</sup>

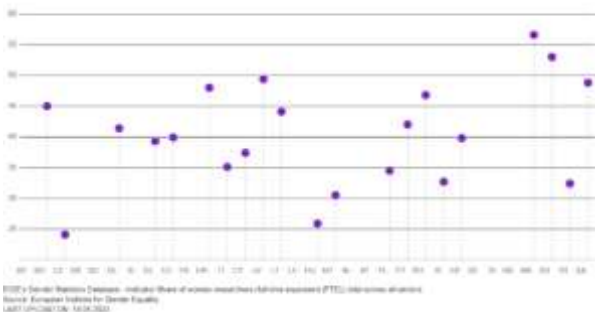
В областта на равнопоставеността между мъжете и жените в науката и научните изследвания България демонстрира устойчиво по-високи от средните показатели за страните от ЕС в повечето сфери на събираните статистически данни от Европейския институт за равенство между половете.

<sup>5</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/index/map>

България заема седмо място сред европейските страни по показателя процент на изследователите жени (Фигура 2).

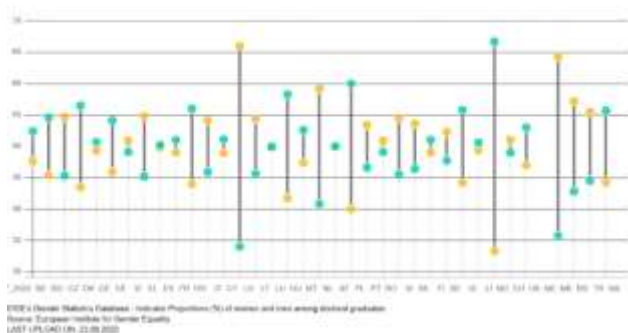
**Фигура 2. Дял на жените изследователи общо за всички сектори в страните от ЕС**



Източник: Европейски институт за равенство между половете<sup>7</sup>

По отношение на процент дипломирани докторанти, България е сред първите шест страни в ЕС с преобладаващ процент на защитилите докторска степен жени (55%)(Фигура 3).

**Фигура 3. Процентно съотношение между мъжете и жените, защитили докторска степен в страните от ЕС**

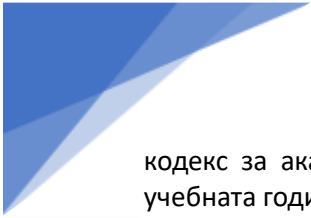


Източник: Европейски институт за равенство между половете<sup>8</sup>

Политиката на МУ – София за равенство между половете е част от цялостната институционална политика и ангажимент на университета да предоставя равни възможности за обучение и условия за работа, избягвайки всяка форма на дискриминация. Тази политика е изразена в следните основни институционални документи: Правилник за устройството и дейността на МУ - София, Правилник за вътрешния трудов ред на служителите при Ректората на Медицински университет - София, Правилник за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в МУ - София, Правилник за атестиране на академичния състав на МУ - София, Етичния

7

8



кодекс за академичното единство в МУ – София и Правилник за подготовка и провеждане на учебната година.

Политиката за равенство между половете и законодателните ѝ измерения в рамките на ЕС и България, отразени в основните документи регламентиращи дейността на Медицински университет – София, са повлияли основните регламенти касаещи назначаването и атестирането на преподаватели, изследователи и друг персонал, възнагражденията, кариерното развитие и приема на студенти в МУ – София.

Специално трябва да се отбележи, че политиката на МУ – София за насърчаването на равните възможности за бременни и майки с малки деца както сред студентите, така и сред академичния състав и административния персонал на МУ – София, е много добре регламентирана. Предвидените правила и процедури са добре подбрани и формулирани, така че действително да са в помощ на жените да преодолеят предизвикателствата пред обучението и професионалното си развитие.

Като добра практика подкрепяща прилагането на Политиката и регламентиращите я документи за равенство между половете в МУ - София е работата на Комисията по етика и академично единство, към която могат да бъдат подавани жалби по всички въпроси, свързани с Етичния кодекс за академично единство в Медицински университет - София. Дейността на комисията обхваща сигнали за нередности и жалби срещу членове на академичния състав от други членове; срещу преподавателския и административно-помощния персонал, срещу гост-преподаватели; срещу лица, които макар и външни, са част от академичния обмен.

**Добри практики при прилагане на политики за равенство, многообразие и приобщаване в МУ - София**

**Медицински колеж „Йорданка Филаретова”** извършва обучение за Специалност „масажист” за лица с увредено зрение. Завършилите са развили своята сръчност, сила на ръцете, придобили са максимална адаптивна способност и самостоятелност за пълноценна социална и икономическа реализация в обществото.

**Медицински факултет** е заложил изрична годишна цел „включване на студенти в неравностойно положение в мобилности“ в плана с мерки за изпълнението на Политиката за развитие на МУ – София.

**Филиал "Проф. д-р Иван Митев" – Враца** изпълнява два проекта с мерки за приобщаване на студенти с ромски произход: Проект „Менторска подкрепа за студенти от ромски произход, изучаващи здравни специалности“ и Проект R.O.L.E.S. – „Възможности за лидерство, образование и успех на ромите III“.

Структурата на персонала в МУ - София демонстрира преобладаващ процент на жените (68%) спрямо мъжете (32%), като това съотношение се проявява в преобладаващата част от структурните звена на университета. В най-голямата по численост структура на МУ – София – Медицински факултет, разликата в процентно изражение е най малка – 60% жени и 40% мъже. Единствената структура с преобладаващ брой служители мъже в университета е Развойна техническа база

Таблица 1. Структура на персонал на Медицински университет – София

Структурни звена	Общо	Жени	Мъже	Жени%	Мъже%
Ректорат	89	71	18	80%	20%
Медицински факултет	1017	612	405	60%	40%
Факултет по дентална медицина	474	351	123	74%	26%
Фармацевтичен факултет	145	111	34	77%	23%
Факултет по обществено здраве	198	141	57	71%	29%
Медицински колеж	97	73	24	75%	25%
Филиал Враца	58	38	20	66%	34%
ДЕОС	40	31	9	78%	23%
Централна медицинска библиотека	57	50	7	88%	12%
Развойна техническа база	16	3	13	19%	81%
СОССБОС	36	25	11	69%	31%
Почивна база Китен	24	21	3	88%	13%
Научно-изследователски университет	100	70	30	70%	30%
<b>Общо</b>	<b>2351</b>	<b>1597</b>	<b>754</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>

Източник: Отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат на МУ - София

Делът на жените на управленски позиции МУ - София (60%) е малко по-висок от дела на мъжете (40%), като само в две звена мъжете на управленски позиции преобладават - Развойна техническа база (67%) и СОССБОС (75%). Най-голямата университетска структура – Медицински факултет, отново е с показатели демонстриращи най-малка разлика между половете при управленския персонал (Таблица 2).

Таблица 2. Структура на управленския персонал на Медицински университет – София

Структурни звена	Общо	Жени	Мъже	Жени%	Мъже%
Ректорат	16	11	5	69%	31%
Медицински факултет	57	30	27	53%	47%
Факултет по дентална медицина	22	12	10	55%	45%
Фармацевтичен факултет	12	7	5	58%	42%
Факултет по обществено здраве	14	10	4	71%	29%
Медицински колеж	5	5	0	100%	0%
Филиал Враца	5	4	1	80%	20%
ДЕОС	1	1	0	100%	0%

Централна медицинска библиотека	5	4	1	80%	20%
Развойна техническа база	3	1	2	33%	67%
СОССБОС	4	1	3	25%	75%
Почивна база Китен	1	1	0	100%	0%
Научно-изследователски университет	9	6	3	67%	33%
<b>Общо</b>	<b>154</b>	<b>93</b>	<b>61</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

Източник: Отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат на МУ - София

Разпределението на студентите по пол в университета във всички обучителни звена е с много ясно изразена диспропорция в полза на жените - 67% спрямо 33% мъже. (Фигура 3). Най-големи диспропорции се наблюдават във Факултета по обществено здраве, Медицинския колеж и Филиал Враца, където жените студенти са над 80%. Най-близко до равномерното е разпределението на студентите в Медицински факултет - 55% жени към 45% мъже.

**Таблица 3. Разпределение по пол на студентите в Медицински университет – София**

Структурни звена	Общо	Жени	Мъже	Жени%	Мъже%
Медицински факултет	2823	1550	1273	55%	45%
Факултет по дентална медицина	1175	664	511	57%	43%
Фармацевтичен факултет	755	583	172	77%	23%
Факултет по обществено здраве	1195	1035	160	87%	13%
Медицински колеж	822	656	166	80%	20%
Филиал Враца	353	316	37	90%	10%
<b>Общо</b>	<b>7123</b>	<b>4804</b>	<b>2319</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

Източник: Отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат на МУ - София

## II. Стратегии за поддържане на баланса и коригиране на констатираните несъответствия

### Цели

Основните цели на МУ - София, съобразени с ЦУР № 5 на ООН „Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“, както и със Стратегията на ЕС за равенство между половете за периода 2020 — 2025 г. и Хартата на основните права на Европейския съюз, Дял III: Равенство, чл. 23 - Равенство между жените и мъжете, са:

**становяване на устойчива организационна структура, гарантираща равнопоставеност между мъжете и жените в МУ – София, включително организационна култура основана на равенство, многообразие и приобщаване, с основни области на въздействие:**

- Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие;

- Баланс между половете в лидерството и вземането на решения;
- Баланс между работа и личен живот;
- Организационна култура, адмираща равенството, многообразието и приобщаването, спомагаща за предотвратяване на дискриминация и насилие, основани на различията, включително по пол, религия, раса.

**Интегриране на измерението на жените и мъжете в научните изследвания и учебното съдържание**, с основни области на въздействие:

- Интегриране на измерението на жените и мъжете в научните изследвания;
- Интегриране на измерението на жените и мъжете в учебното съдържание.

### **Стратегии**

Въз основа на проучването и анализа на събраните данни са идентифицирани две основни стратегии за поддържане на баланса и коригиране на констатираните несъответствия по отношение

н

а

**зграждане и поддържане на система за мониторинг чрез регулярно събиране и анализ на данни**

п

о

МУ - София е жива система, която постоянно се променя и за да се осигури актуално знание за прилагането на Политиката за равенство между половете трябва да се изгради система за регулярен мониторинг. Този процес следва да включва събиране и анализ на количествени данни за персонала и студентите дезагрегирани по пол с годишно отчитане по показатели. Събираните регулярно данни, трябва да дават възможност за анализ в различни аспекти на проблематиката, като например отношение между половете сред персонала и студентите, между заемашите ръководни позиции, между студентите и др. Изследването на тези аспекти ще позволи да се открият съществуващите към момента несъответствия, което е основа за подобряване и надграждане на съществуващите добри практики. Към системата за събиране на количествени данни трябва да се добави и ежегодна анкета сред персонала и студентите, което ще задълбочи познанието и ще даде допълнителна дълбочина на събраната информация. Събираните количествени и качествени данни трябва да се анализират най-малко веднъж в годината.

р

Данните от регулярния мониторинг ще бъдат използвани за информиране и текуща оценка на напредъка в изпълнението на Политиката за равенство между половете, както и за актуализиране, при необходимост, на целите, стратегиите и основните дейности заложи в Плана за изпълнение.

н

с

т

**регулярно информиране и обучение на персонала и студентите**

в

о

Провеждането на регулярни информационни кампании и обучения са основен инструмент за повишаване на знанието и разбирането на проблематиката, както и за изграждане на

м

е

ж

д

у



ангажираността по въпросите на равнопоставеността. Планирането на тези дейности като дългосрочен регулярен процес ще позволи фокусиране на усилията в приоритетни теми и целеви групи. Този подход ще осигури и възможности за своевременно отчитане на актуалните нужди и информационни дефицити на различните групи заинтересовани страни.

**лан за изпълнение на Политиката за равенство между половете в МУ - София за периода 2023-2027 г.**

*Цел 1. Установяване на устойчива организационна структура гарантираща равнопоставеност между мъжете и жените в МУ – София, включително организационна култура основана на равенство, многообразие и приобщаване*

Планирани дейности	Адресирана област на въздействие	Срок за изпълнение	Отговорни за изпълнението звена	Индикатор
Проектиране на система от индикатори за регулярен мониторинг, включваща събиране на количествени и качествени данни за различните аспекти на равнопоставеността в МУ – София	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p> <p>Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването</p>	2023 г.	Ръководител отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София, отдел „Учебен“ в Ректорат, отделите „Студенти“ в звената на МУ – София, Университетски електронен информационен образователен център и Студентския съвет	Проектирана система за регулярен мониторинг
Провеждане на регулярен мониторинг и анализ на данните за различните аспекти на равнопоставеността в МУ – София	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p> <p>Организационна култура адмирираща равенството,</p>	Ежегодно	Ръководител отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София и Университетски електронен информационен образователен център	Доклад с обобщени данни и анализ от проведения мониторинг

	многообразието и приобщаването			
Популяризиране на Доклада от ежегодния мониторинг на равнопоставеността в МУ - София	Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването	Ежегодно	Експерт „Връзки с обществеността“ в Ректорат с участието на експерти „Връзки с обществеността“ в звената на МУ - София	<p>Публикуван Доклад на сайтовете в Интернет на МУ – София и звената на Университета</p> <p>Презентация на основни акценти от Доклада на заседание на Академичен съвет на МУ - София</p> <p>Проведено информационно събитие за студенти и персонал на МУ - София за представяне на Доклада</p>
Преглед и при необходимост актуализация на целите и стратегиите в Политиката за равенство между половете в МУ - София за периода 2023-2027 г. и Плана за изпълнение в следствие резултатите от годишния Мониторинг на равнопоставеността в МУ - София	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p> <p>Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването</p>	Ежегодно	Ръководител отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София, отдел „Учебен“ в Ректорат, отделите „Студенти“ в звената на МУ – София, Университетски електронен информационен образователен център и Студентския съвет	Актуализирана Политика за равенство между половете в МУ - София за периода 2023-2027 г. (когато е приложимо)
Проучване на информираността по въпросите на равнопоставеността сред персонала и студентите на МУ - София и разработване на Годишен комуникационен план	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p>	Ежегодно	Отдел „Човешки ресурси“ – експерт вътрешни комуникации в Ректорат, с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София	Годишен комуникационен план

	Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването			
Изпълнение на дейностите на Годишния информационен план	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p> <p>Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването</p>	Ежегодно	Отдел „Човешки ресурси“ – експерт вътрешни комуникации в Ректорат с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София	Съгласно Годишния информационен план
Установяване на сътрудничество с други обучаващи и научни институции, национални и международни мрежи и общности в областта на равнопоставеността между половете за проучване и обмен на опит и добри практики	<p>Равенството между половете при наемане на работа и кариерно развитие</p> <p>Баланс между половете в лидерството и вземането на решения</p> <p>Баланс между работа и личен живот</p> <p>Организационна култура адмирираща равенството, многообразието и приобщаването</p>	Постоянно	Отдел "Международна интеграция и проектно финансиране" в Ректорат	<p>Подписан договор за сътрудничество</p> <p>Съвместен проект</p>
Проучване и обогатяване на възможностите за гъвкави режими на работа/учене и дистанционна работа/обучение	Баланс между работа и личен живот	12.2023 г.	Ръководител отдел „Човешки ресурси“ в Ректорат с участието на отделите/служителите „Човешки ресурси“ в звената на МУ – София, отдел „Учебен“ в Ректорат, отделите „Студенти“ в звената на МУ – София	Въведени нови гъвкави режими на работа (където е приложимо)

Цел 2. Интегриране на измерението на жените и мъжете в научните изследвания и учебното съдържание

Планирани дейности	Адресирана област на въздействие	Срок за изпълнение	Отговорни за изпълнението звена	Индикатор
Набиране и популяризиране на информация за източници на данни с цел привличане на млади учени и докторанти към тази междусекторна област	Интегриране на измерението на жените и мъжете в научните изследвания	Ежегодно	Отдел „Човешки ресурси“ – експерт вътрешни комуникации в Ректорат	Информационно събитие/Семинар за информирани на млади учени и докторанти
Набиране и популяризиране на информация за реализирани изследователски проекти и колективи от изследователи интегрирали, измерението на жените и мъжете в научните изследвания	Интегриране на измерението на жените и мъжете в научните изследвания	Ежегодно	Отдел „Човешки ресурси“ – експерт вътрешни комуникации в Ректорат	Информационно събитие/Семинар
Пилотно оценяване на учебни курсове и материали от експертна група за съобразност относно идеите на равнопоставеността между половете и анализ на необходимостта от въвеждане на отделен специализиран избираем курс в учебните програми.	Интегриране на измерението на жените и мъжете в учебното съдържание	12.2025 г.	Експертна група включваща представители на всички обучаващи звена в МУ - София	Доклад

**Координатор по изпълнението на Плана е чл.- кор. проф. д-р Цветалина Танкова, дмн, заместник-ректор по международна интеграция и проектно финансиране.**

**Планът е приет с решение на Академичния съвет на МУ- София по протокол № 34 от**