

*Приет с решение на Академичния съвет на  
Университет по хранителни технологии,  
протокол № 25 от 29.03.2022 година*

**План за равнопоставеност на жените и мъжете  
в Университет по хранителни технологии**

**Пловдив, 2022**

## ***Въведение***

Университетът по хранителни технологии – Пловдив има своя седемдесетгодишна история и традиции. Той разполага с висококвалифициран академичен състав и осигурява обучение по съвременни и актуални програми. Непрекъснато утвърждава международното си присъствие в областта на висшето образование и научните изследвания чрез различни проекти, програми за мобилност, споразумения за партньорство с организации от цял свят.

Университетът функционира в международна изследователска и учебна среда, основана на ценностите за демокрация и творчество, откритост и равни възможности. Последователно работи за привличане на талантиливи преподаватели и изследователи, на студенти и персонал, независимо от техния произход. Стреми се да утвърждава култура на толерантност и равни възможности, в която разнообразието е сила, а не предизвикателство.

Равнопоставеността между жените и мъжете в областта на научните изследвания и иновациите е приоритет на Европейското научноизследователско пространство и в рамковите програми. Това е и един от принципите в Европейската харта за изследователите и в Кодекса за поведение при набиране на изследователи. Целта е да се преодолеят бариерите пред привличането и кариерното израстване на жени изследователи, при ангажирането им в управлението и взимането на решения. Основаното на върхови постижения ново Европейско научноизследователско пространство обръща по-голямо внимание на участието на жените в науката, технологиите, инженерството и предприемачеството.

Принципът за равнопоставеност на половете е неотделима част от националното законодателство (Закон за защита срещу дискриминация - 20.05.2011г.; Закон за висшето образование – чл.4, Кодекс на труда – чл.8 ал.3, Закон за насърчаване на заетостта – чл.2) и от Правилника за устройството и дейността на УХТ.

С разработването, приемането и прилагането на този План за равнопоставеност на жените и мъжете, УХТ поставя акцент върху равенството и многообразието, присъщи и на международните изследователски програми, включително и на програмата Хоризонт Европа. Важен ориентир са приоритетите на ЕС за развитие на университетите в Европа, препоръките на ЕК от доклада „Към визия за бъдещето на университетите в Европа до 2030 г.“

Университетът по хранителни технологии е ангажиран с каузата и конкретни дейности за гарантиране на равни възможности за всички студенти и докторанти, преподаватели и служители. Нашата цел е да популяризираме устойчива университетска и изследователска култура, която е чувствителна към проблемите на равнопоставеността по пол.

Настоящият план съответства на заявената ангажираност на университета в неговите нормативни документи и в Етичния кодекс за академично единство да осигурява равни възможности за обучение и условия на труд. Включва дейности за идентифициране на потенциални проблеми и дисбаланси на основата на анализ на обективна информация за осигуряване на равенство между половете, интегриране на темата в обучението и научните изследвания, балансиране на ангажиментите в работата и семейството, очертаване на перспектива за сформирание на университетски екип по равнопоставеност с участието на представители на основните звена, преподаватели, студенти и докторанти, административен персонал.

**I. Идентифициране на потенциални проблеми и дисбаланси на основата на анализ на обективна информация за осигуряване на равнопоставеност на половете и предприемане на действия в адресираните области – равнопоставеност при набиране на кандидати и кариерно развитие, баланс в управлението и вземането на решения, баланс между професионалния и личния живот, организационна култура**

№	Планирани действия	Целева група	Адресирана област на въздействие	Индикатор	Срок / периодичност	Отговорни звена/лица/ресурси
1	2	3	4	5	6	7
1.	Мониторинг на процентното съотношение жени : мъже	студенти докторанти преподаватели адм. персонал	равнопоставеност при подбор и кариерно развитие	целева стойност 50:50	Ежегодно	Екип по равнопоставеност
1.1.	Анализ на данни за съотношението на половете сред кандидатите и приетите студенти и докторанти	студенти докторанти	равнопоставеност при подбор	целева стойност 50:50	20 декември	СИКТ Учебен отдел
1.2	Информация за процентното съотношение жени : мъже сред академичния състав	преподаватели	равнопоставеност при подбор и кариерно развитие	целева стойност 50:50	31 май	Отдел „Човешки ресурси“
1.3.	Информация за процентното съотношение жени : мъже при управленския състав (ръководители на основни и първични звена; ректорско ръководство)	ангажирани с вземане на решения	баланс между половете в управлението и вземането на решения	целева стойност 50:50	30 юни	Отдел „Човешки ресурси“
1.4.	Натрупване на данни за процента спечелили конкурс кандидати от всеки пол спрямо спечелените конкурси	докторанти академичен състав	равнопоставеност при подбор и кариерно развитие	целева стойност 50:50	20 декември	Отдел „Човешки ресурси“ Учебен отдел
1.5.	Събиране на данни за процентното съотношение на подадени към удовлетворени заявления за промяна формата на обучение или прекъсване на студенти и докторанти за отглеждане на дете	студенти докторанти	баланс между професионален и личен живот и организационна култура	целева стойност 100 %	31 октомври 20 февруари	Учебен отдел

1	2	3	4	5	6	7
1.6.	Събиране на данни за процентното съотношение на подадени към удовлетворени заявления за отпуск за отглеждане на дете	академичен състав адм. персонал	баланс между професионален и личен живот и организационна култура	целева стойност 100%	20 декември	Отдел „Човешки ресурси“
1.7.	Идентифициране на потенциални проблеми и дисбаланси на основата на анализ на обективна информация за осигуряване на равнопоставеност на половете и предприемане на действия в адресираните области	студенти докторанти преподаватели адм. персонал	всички посочени		20 февруари	Екип по равнопоставеност
2.	Събиране на данни за постъпили жалби за случаи, разгледани след 2020 г. относно дискриминация и насилие по пол, вкл. сексуален тормоз	студенти докторанти преподаватели адм. персонал	мерки срещу дискриминация и насилие по пол, вкл. сексуален тормоз	целева стойност не повече от 3	20.05.2022	Екип по равнопоставеност
3.	Включване в годишните доклади на деканите и ректора на анализ на данните, събирани и наблюдавани като съотношение и набелязване на нови цели и индикатори	студенти докторанти преподаватели адм. персонал	всички посочени	публикувана информация в докладите	30 юни	Декани Ректор Екип по равнопоставеност

## II. Интегриране на темата в научни изследвания

№	Планирани действия	Целева група	Адресирана област на въздействие	Индикатор	Срок / периодичност	Отговорни звена/лица/ресурси
1.	Публикуване на изследвания, свързани с равнопоставеност на половете	докторанти академичен състав	интегриране на проблема за равнопоставеност между половете в изследвания	1 дисертация 3 статии	Септември 2025	докторанти и изследователи

## III. Интегриране на темата в обучението

№	Планирани действия	Целева група	Адресирана област на въздействие	Индикатор	Срок / периодичност	Отговорни звена/лица/ресурси
1.	Разработване на учебни материали, отнасящи се до равнопоставеност на половете	студенти академичен състав	интегриране на проблема за равнопоставеност в учебното съдържание	в 2 учебни дисциплини	ежегодно	Ръководители на катедри Декани

**IV. Повишаване на организационната култура**

<b>№</b>	<b>Планирани действия</b>	<b>Целева група</b>	<b>Адресирана област на въздействие</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Срок / периодичност</b>	<b>Отговорни звена/лица/ресурси</b>
1.	Провеждане на семинари по теми за равнопоставеност между половете	докторанти, академичен състав	повишаване на осведомеността и ангажираността	3 семинара	2023 2025 2027	Ръководители на катедри Декани Екип по равнопоставеност

**V. Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот**

<b>№</b>	<b>Планирани действия</b>	<b>Целева група</b>	<b>Адресирана област на въздействие</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Срок / периодичност</b>	<b>Отговорни звена/лица/ресурси</b>
1.	Провеждане на вътрешно университетско проучване	студенти докторанти, академичен състав адм. персонал	баланс между професионален и личен живот и организационна култура	целева стойност обхванати	2023 2025 2027	Университетски център за управление на качеството Екип по равнопоставеност

Изпълнението на настоящия План за равнопоставеност на жените и мъжете в Университет по хранителни технологии, неговият мониторинг и периодично актуализиране се координира от заместник-ректор и университетски екип по равнопоставеност с участието на представители на основните звена, преподаватели, студенти и докторанти, административен персонал, чийто персонален състав се определя със заповед на ректора.