



Утвърждавам: *AA*

Проф. д-р. Р. Стоянова, Директор на
Институт по обща и неорганична химия,
Българска академия на науките



План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИНСТИТУТ ПО ОБЩА И НЕОРГАНИЧНА ХИМИЯ - БАН

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Институт по обща и неорганична химия (ИОНХ) - БАН (по-нататък - План) е основен стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на ИОНХ ще реализира, за да насърчава равенството между жените и мъжете в Института.

Макар и първи опит за дефиниране и систематизация на конкретни мерки за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИОНХ, Планът се базира на един от основните принципи, а именно - принципа за осигуряване на равни възможности за академично и кариерно развитие на всички служители и учени на Института и на балансирана представителност на жените и мъжете на всички равнища. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за ИОНХ 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 ИОНХ - 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 обща и неорганична химия 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 в научноизследователските организации с цел постигане на дългосрочни позитивни ефекти в съответствие с принципите за сигурно, обединено и справедливо Европейско научноизследователско пространство с оглед на балансираната представителност на жените и мъжете и зачитане на принципа на равенството между жените и мъжете.

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 ИОНХ ще продължи да работи за осигуряване на такова равно третиране и равно отношение в дейността си, което да гарантира за всички заети жени и мъже в системата на Института предоставянето и развитието на благоприятна работна среда, лишена от стереотипи и предразсъдъци по признак пол.

Институтът по обща и неорганична химия - БАН ще прилага стриктно и ще следи за спазването на правната рамка, гарантираща прилагането на принципа на равенството между жените и мъжете във всеки аспект от дейността си, както и заявява твърдата си решимост да се ръководи и да съблюдава принципите на справедливостта, демокрацията, 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 ИОНХ.

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 ИОНХ, 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 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 ИОНХ 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 ИОНХ - БАН, БАН, 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 ИОНХ:

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 ИОНХ.

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 ИОНХ.

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. 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 ИОНХ.

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 управленските структури на ИОНХ

Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИОНХ

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 ИОНХ - БАН

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на ИОНХ разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например, в Общото събрание на ИОНХ, Научния съвет на ИОНХ и при ръководителите на Лабораториите преобладават жените, макар че за директорите на ИОНХ 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 ИОНХ (с мандат), която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели	2022	Научен състав на ИОНХ/ членове на НС	Директор на ИОНХ
	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	2022 2023 2024 2025 2026 2027	Ресурси и инфраструктура на ИОНХ - зала за заседания, комуникационни канали и др.	Комисия
	Да се делегира правомощия и отговорности на конкретен служител (и) в ИОНХ, във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложи в настоящия План	2022	N/A	Ръководство на ИОНХ

	Приемане на Планове на ИОНХ за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразени с анализ на собствените специфики в ИОНХ	2022	N/A	Комисия
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 ИОНХ и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности	Постоянно	N/A	Комисия Директор на ИОНХ
	Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на ИОНХ, 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	Ръководни органи на ИОНХ Директор на ИОНХ
	Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на ИОНХ в Общото събрание на БАН	Постоянно	N/A	Комисия
	Организиране на обучения за лидерство в ИОНХ	2023 2025 2027	Ресурси и средства от бюджета на БАН-А/ ИОНХ/БАН, релевантни проекти или дарения	Ръководни органи на ИОНХ и БАН
	Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИОНХ – измерване на дела на института, чийто уебсайт съобщава, че са предприети действия и мерки за равенство между жените и мъжете, чрез използване на изразите/ понятията, свързани с тази проблематика	Постоянно	Средства от бюджета на ИОНХ	Ръководни органи на ИОНХ

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 ИОНХ	Постоянно	N/A	Ръководните органи на ИОНХ
	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 ИОНХ Директор на ИОНХ

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

Като цяло в ИОНХ е постигнат добър баланс на зетите щатни бройки и добро съотношение между жените и мъжете в нейния състав: от общия брой зети щатни бройки 63% са жени, а 37% - мъже. Анализът показва, че тези диспропорции се запазват в отделните Лаборатории на ИОНХ и във всички 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 ИОНХ Директор на ИОНХ
	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 и ИОНХ	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	Директор на ИОНХ - БАН 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	Човешки ресурси,
	Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции	2022	N/A	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	Човешки ресурси,
	Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатира за съответна позиция	Постоянно	N/A	Ръководни органи на ИОНХ Директор на ИОНХ

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 на ИОНХ
	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 от бюджета на БАН-А/ бюджета на ИОНХ	Комисия

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

Работната среда в ИОНХ - 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
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 на ИОНХ

<p>Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа</p>	<p>Информирани и насърчаване на мъжете в ИОНХ 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</p>	<p>Постоянно</p>	<p>N/A</p>	<p>Директор на ИОНХ</p>
--	--	------------------	------------	--------------------------------

4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола

ИОНХ-БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на ИОНХ 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 4.1: Оптимизиране на механизмите за контрол	Мониторинг на дейността на Комисията по етика в ИОНХ - БАН по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола, и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите/засегнатите	Постоянно	N/A	Комисия
	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 БАН-А/ бюджета на ИОНХ-БАН	Директор на ИОНХ - БАН Комисия
	Информирание на служителите и учените за дейността на Комисията, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал	2022	N/A	Директор на ИОНХ - БАН Комисия
	Проверка на Етичния кодекс на служителите на ИОНХ относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на дискриминация основана на пола,	2022	N/A	Директор на ИОНХ - БАН Ръководни органи на ИОНХ

	и извършване на евентуалните им допълнения			отдел ПД
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 БАН-А/ бюджета на ИОНХ-БАН	Комисия

Комисията, 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 мъжете и жените в Институт по обща и неорганична химия е приет с решение на Научен съвет на ИОНХ на 13.06.2022 г. с Протокол №10 (т. 5).

НОРМАТИВНА РАМКА

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Института по обща и неорганична химия при Българска 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.