



МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„ПРОФ. Д-Р ПАРАСКЕВ СТОЯНОВ“
ВАРНА

ПОЛИТИКА ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна
(2023—2025)



ВЪВЕДЕНИЕ:

Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна (МУВ) е посветен на предоставянето на подкрепа на всички членове на своя персонал, независимо от пол, националност, религия, увреждане, възраст, културен произход или сексуална идентичност. За да се постигне това е необходимо да се създадат условия за запазване на професионалната кариера. Наясно сме с факта, че непрекъснатото подобряване на рамковите условия е от жизненоважно значение за подбора и задържането на отличните служители. Усъвършенстването на процеса на предоставяне на равни възможности в МУВ увеличава нашата привлекателност като научноизследователска институция. Политиката за равни възможности за МУВ (ПРВ-МУВ) е дейност с фундаментално значение за нашия университет. ПРВ-МУВ служи и като План за равенство между половете.

МУВ има за цел да издигне нивото на научноизследователския профил на МУВ и неговия персонал, и да повиши видимостта и привлекателността на МУВ в Европейското научноизследователско пространство (ЕНП), като подобри процеса на вземане на решения за осигуряване на балансирана структура на персонала, стимулирайки промяна на културата, съобразена с равните възможности.

МУВ подкрепя формулирането на ПРВ в контекста на присъединяването му към върховите постижения в областта на човешките ресурси в научноизследователската политика на Европейската комисия, като гарантира, че институцията активно прилага принципите на Хартата на европейските учени и Кодекса за поведение при подбора на изследователи.

ПРВ включва дейности за постигане на целите на Плана за действие на МУВ, който следва политика на работна среда без дискриминация, в съответствие с Правилника за вътрешния трудов ред и Закона за защита от дискриминация. Работната и образователна среда в МУВ благоприятства изследователите и студентите с разнообразни нужди, като насърчава културните промени и равните възможности в МУВ и неговия Научноизследователски институт. Процедурата за разработване и прилагане на Политика за равни възможности в МУВ беше открита на заседание на Научния съвет на Научноизследователския институт на МУВ (НИМУВ) на 09.12.2021 г. На 28.09.2021 г. представители на Научноизследователския институт взеха участие в обучение на ЕК за разработване и прилагане на такава политика.

ПРВ-МУВ очертава състоянието, целите до 2025 г. и мерките за постигане на тези цели. Веднъж годишно предстои да се извършва оценка, а на три години - актуализация от ръководството на университета.

ПРВ-МУВ се придържа към институционалните, европейски и глобални стратегии, политики и критерии.

ПРАВНА РАМКА:

- ЕС — Стратегия за равенство между половете за периода 2020—2025 г.;
- Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и професионалното развитие;
- Доклад на Комисията по правата на жените и равенството между половете за 2015 г. относно професионалните кариери на жените в рамките на науката и висшето образование и наличието на т.нар. стъклени тавани;

- Съвет на Европа — Стратегия за равенство между половете за периода 2018—2023 г.;
- Конвенция на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие; Конвенция на Международната организация на труда (МОТ) относно насилието и тормоза от 2019 г. (Конвенция № 190), Препоръка № 206 — премахване на насилието и тормоза в сферата на труда;
- Всеобща декларация за правата на човека и двата Международни пакта за правата на човека;
- Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (КПДЖ), 1979 г.;
- Пекинската декларация и платформа за действие от 1995 г.; Цели за устойчиво развитие на ООН (цел 5: Равенство между половете, цел 8: Сигурна работа и икономически растеж, цел 10: Намаляване на неравенствата);
- Европейски институт за равенство между половете (Индекс за равенството между половете, Инструментариум за равенство между половете в академичните среди и изследователската дейност (GEAR Tool));
- Европейска харта за изследователите и Кодекс за поведение при подбора на изследователи;
- Програма „Хоризонт Европа“ (2021—2027 г.);
- Доклад на Световния икономически форум относно неравенството между половете в световен мащаб за 2021 г.;
- Конституцията на Република България;
- Закон за защита от дискриминация;
- Закон за хората с увреждания;
- Закон за насърчаване на заетостта;
- Научно-образователна и технологична стратегия на Република България;
- Закон за висшето образование, изм. 25.02.2020 г. — член 57, параграф 1;
- Закон за развитие на академичния състав в Република България;
- Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България;
- Кодекс на труда, изм. 22.12.2020 г.;
- Стратегия на МУВ за периода 2021—2025 г.;
- Етичен кодекс на МУВ;
- Правилник за дейността на МУВ, основен вътрешен акт, съгласно чл. 21, ал. 1, т. 2 от Закона за висшето образование;
- План за действие на МУВ в съответствие със Стратегията за човешките ресурси в науката (HRS4R);
- Директива относно атестирането на академичния състав в МУВ от 12.02.2015 г.;
- Вътрешен правилник на МУВ;
- Правилник за развитието на академичния състав в МУВ от 28.01.2021 г.

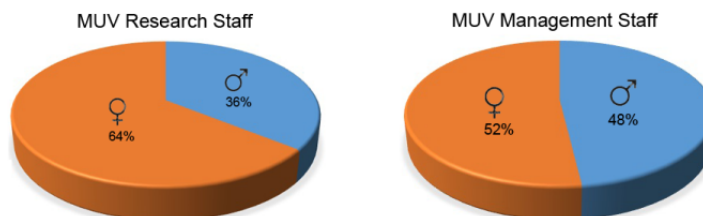
Български национални нормативни документи, които разглеждат конкретно въпроса за равенството между половете:

- Закон за защита от дискриминация;
- Закон за равенството между жените и мъжете;
- Национална стратегия за насърчаване на равенството между жените и мъжете;
- Кодекс на труда, чл. 1, глава 6. Основни задължения при осигуряването на работна сила;
- Закон за насърчаване на заетостта;
- Закон за висшето образование — чл. 55.

- **Доклад за състоянието:**

МУВ се стреми към равенство между половете, като целта е да се гарантира, че те са пропорционално представени на всички нива в структурата на университета. Това се доказва от анализа на разпределението по пол на общия изследователски и ръководен персонал на МУВ. Общият изследователски персонал на МУВ включва 818 души, 293 от които са мъже, което представлява 36 %, докато жените са 525 (64 %).

Преобладаването на жените е отражение на техния по-голям интерес да бъдат част от изследователския и преподавателски състав на МУВ. Сред ръководния персонал на университета има пълно равенство между мъжете и жените — мъжете са 48 %, а жените - 52 %.



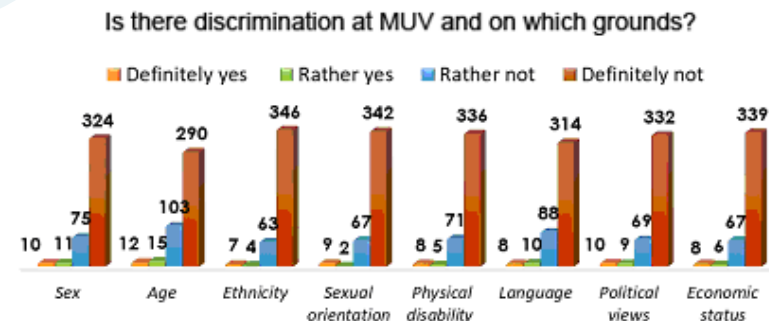
Преобладаването на жените е отражение на техния по-голям интерес да бъдат част от изследователския и преподавателски състав на МУВ. Сред ръководния персонал на университета има пълно равенство между мъжете и жените — мъжете са 48 %, а жените - 52 %.

За да се разберат по-добре нуждите на изследователите в МУВ, в периода май-юни 2021 г. беше проведено онлайн анкетно проучване, насочено към събиране на надеждна информация за очакванията и нуждите на служителите на МУВ, особено на изследователите, по отношение на работната среда и достъпа до равни възможности. Проучването предостави информация, която ще помогне на МУВ да изготви ефективна ПРВ.

Всички служители на МУВ бяха поканени да участват в проучването. Общият физически брой на служителите в МУВ е 818 по време на провеждането му. Въпросникът беше попълнен от общо 420 респонденти, които участваха в проучването по този начин. Това представлява общ процент на отговор 51,3 %. Проучването бе проведено онлайн в Google Disk, което осигурява достатъчна функционалност за изготвяне на въпросника и отговаря на всички изисквания за защита на личните данни и сигурност на данните като цяло. Въпросникът беше достъпен за всички служители на два езика (български и английски).

1. Наличие на дискриминация в МУВ

Проучването изследва общото мнение на анкетираните за наличие на дискриминация в МУВ.

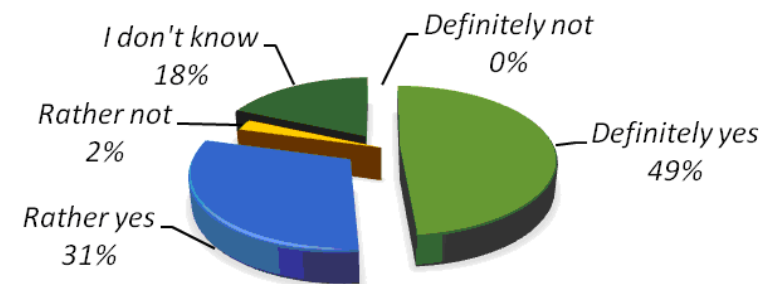


Според проучването, проведено сред изследователите на МУВ по време на подготовката на ПРВ-МУВ, има изключително ниско ниво на дискриминация в МУВ (по-малко от 2 % от отговорилите) по който и да е признак, изброен в проучването: пол, възраст, етническа принадлежност, сексуална ориентация, физически увреждания, език, религиозни или политически възгледи и икономическо положение.

2. Условия на труд за служителите с увреждания в МУВ

МУВ осигурява подходяща работна среда за университетските служители с увреждания. Общо 80 % от отговорилите в онлайн проучването смятат, че за служителите с увреждания се осигуряват нормални условия на труд. Делът на отговорилите, които не са поискали или са декларирали, че не разполагат с информация, е приблизително 18 %, което показва необходимостта от подобряване на информацията относно достъпа на хора с увреждания до инфраструктурата.

Are there good working conditions for persons with disabilities at MUV?



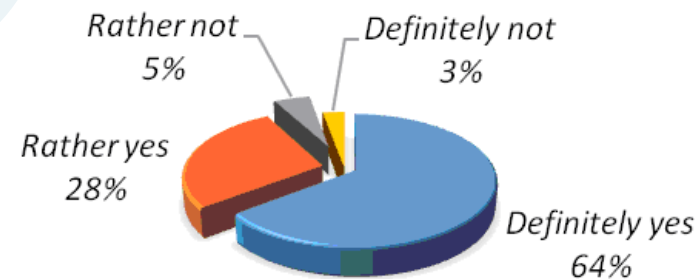
В обобщение, работният и образователен климат в МУВ е благоприятен за изследователите и студентите с различни нужди, тъй като те имат физически достъп до всички ресурси и инфраструктура. За библиотеката на МУВ е закупено оборудване за хора с увредено зрение.

3. Равни възможности на работното място на всички равнища

Според повечето (92 %) от респондентите в онлайн проучването понастоящем има равенство между половете в МУВ на всички работни нива, включително на ръководните позиции в университета.

Отговорите на представения по-горе въпрос са равномерно разпределени между различните групи респонденти, в това число мъже, жени, докторанти, младши професори и старши професори.

Is there gender equality in the workplace, at all levels?



4. Наличие на механизми за справяне с дискриминацията в университета

При постъпване на сигнал за нередност, включително дискриминация, случаят се разглежда от лица/комисия, упълномощени/а от представителя на организацията в зависимост от конкретния случай. Според повечето (91 %) от респондентите антидискриминационните механизми в МУВ са ефективни. По-малко от 10 % от респондентите съобщават, че механизмите за справяне с дискриминацията не са ефективни, като 75 % от тях са жени.

5. Процедурите за подбор на персонал в МУВ

Проучването изследва мнението на респондентите относно прозрачността и ефективността на процедурите за подбор на персонал в МУВ.

Резултатите от проучването показват, че критериите за подбор на персонал са ясни и прозрачни, според повече от 90 % от отговорилите. Изискванията за всяка позиция се обявяват предварително и подробно се описват.

На разположение са и съответните насоки за кандидатстване. Общо 386 (92 %) от респондентите считат, че процедурите за подбор на персонал в МУВ са прозрачни и ефективни и само 34 (8 %) не са съгласни с това твърдение.

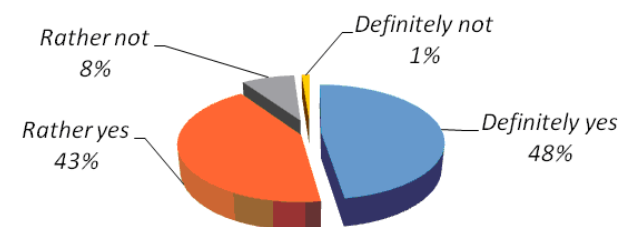
6. Комисии за подбор за кариерно развитие в МУВ

Подборът на научни работници в МУВ се урежда както от националната правна рамка, така и от тази на университета (Закон за развитие на академичния състав в Република България). Законът за развитие на академичния състав в Република България въвежда минимални изисквания за всички академични длъжности на национално ниво. Подборът на персонал се извършва единствено въз основа на критерии, пряко свързани с научните изследвания, преподаването и други дейности, например подходящо образование, квалификации, публикации, научно ръководство на докторанти.

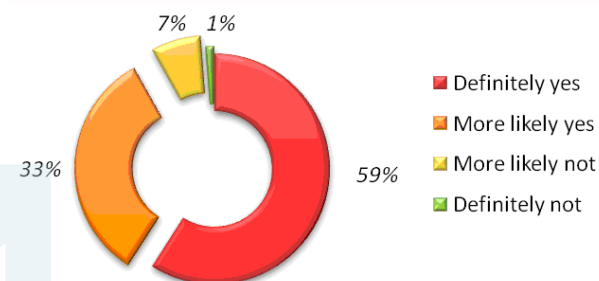
В професионалните области Медицина и Дентална медицина се вземат предвид и клиничните квалификации и умения на кандидатите. В онлайн проучването сред научните работници в МУВ, 90 % от тях считат, че процедурите за подбор и оценка на персонала в университета са прозрачни. Въпреки че понастоящем в процедурата за подбор се поставя акцент върху количествените критерии за оценка на кандидатите, в бъдеще тежестта на качествените критерии може да бъде завишена.

Подборът и назначаването на изследователи се извършват чрез открит конкурс, основан на критерии и процедури, описани в Закона за развитие на академичния състав в Република България. Процедурите за подбор на академичния състав в МУВ се ръководят от научни комисии за подбор. В момента в състава на тези комисии за подбор има баланс между половете. Анализът показва леко преобладаване на жените в научните комисии за подбор на различни позиции в МУВ.

Do you think that there are mechanisms to deal with discrimination at the University?



Are the HR recruitment procedures at MUV sufficiently transparent and efficient?



Правилникът за развитие на академичния състав в МУВ подлежи на периодично актуализиране. Професионалният опит и компетенциите са водещи критерии във всеки конкурс и оценка на служителите. В чл. 5 и чл. 6 от Правилника за институционалното прилагане на Кодекса за подбор на изследователи (2016 г.) се определят общите правила за оценка и назначаване на изследователите в МУВ, които са в пълно съответствие с изискванията на Кодекса на Европейската комисия.

Съгласно Правилника за институционално прилагане на Кодекса за поведение при подбор на изследователи на Европейската комисия, МУВ се ангажира да осигури на всеки изследовател условия на работа, които гарантират здравето и безопасността му; служителите редовно се обучават по отношение на правилата за безопасност на труда: пожарна безопасност и защита, безопасна работа в лабораториите, безопасна работа с клинични, биологични, химични, радиоактивни материали. Провеждат се всички необходими инструктажи, както и редовна оценка на риска. Редица документи, приети от МУВ, подкрепят усилията за осигуряване на адекватна и творческа работна среда за изследователите. Университетът предоставя необходимите безплатни работни дрехи и предпазни средства за персонала. Кодексът на труда, Законът за висшето образование, Колективният трудов договор и Правилникът за вътрешния трудов ред в МУВ регламентират работното време, отпуските и болничните, както и максималния брой работни часове на седмица и на ден.

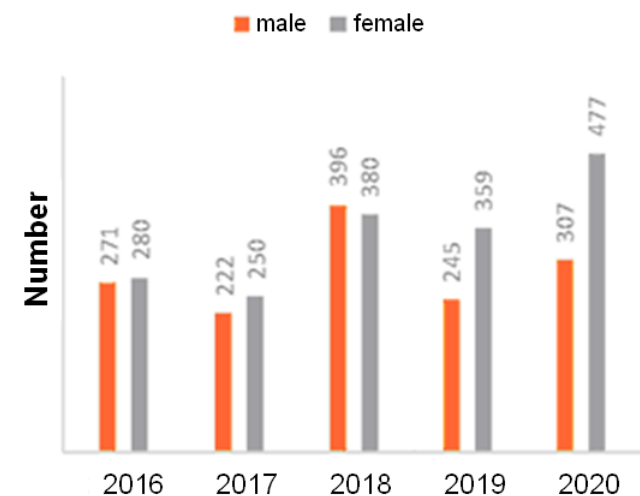
Работещите жени с две, три или повече деца имат право на допълнителен платен отпуск, съответно от два или четири работни дни. В бъдеще могат да се положат повече усилия, за да се даде възможност на изследователите да работят в режим на гъвкаво работно време или да работят дистанционно, когато условията позволяват това.

Резултатите от проучването показват, че изследователите са принципно удовлетворени от условията на труд и това им позволява успешно да съчетават работата със семейния живот. Предложенията за подобрене са главно по отношение на гъвкавото работно време и използването на творчески отпуск. Високо оценени са наличието на материална база, достъпът до Интернет и научна литература, а най-слабо е задоволството от осигуряването на специализирано оборудване и консумативи. МУВ предоставя на своите служители места за почивка и възстановяване във всички университетски сгради. Персоналът на МУВ има на разположение спортен комплекс. Заведенията за хранене са разположени в непосредствена близост до факултетите с най-голям брой учени. Финансирането, заплащането, социално-осигурителните и здравно-осигурителните вноски са в съответствие с националното законодателство и осигуряват привлекателни условия на труд в МУВ. Анкетираният признават, че МУВ осигурява достъп и съоръжения, адаптирани за изследователи с увреждания: тези изследователи представляват 2,22 % от академичния състав.

Общата структура на ПРВ е разделена на следните четири ключови области:

1. Разработване на институционална промяна, насочена към равенство и равни възможности;
2. Ангажиране и устойчива подкрепа на МУВ за среда с равни възможности;
3. Институционална култура на равни възможности и недискриминация;
4. Интеграция на професионалния и личния живот.

Ration of female/male members of Selection Committees at MUV



**План за действие на МУВ по отношение на равните възможности
за всички служители/области на действие, цели и мерки**

| Действие | Цел | Мерки | Показател | Изпълнител | Отговорност | Времева рамка |
|---|--|---|--|-----------------------------|--|----------------------|
| 1. Разработване на институционална промяна, насочена към равенство и равни възможности; | Интегриране на концепцията за равенство и равни възможности в правните документи и практики на университета | 1.1. Адаптиране на вътрешните документи на университета от гледна точка на равенството и равните възможности | Ревизирани нормативни документи | Всички служители | Юридически отдел, Ръководен орган на университета | 2022 - 2023 |
| | | 1.2. Изготвяне на документ за политиката, който официално да регулира въпросите, свързани с различни форми на дискриминация в процесите на оценяване и подбор на служителите, където критериите са опит, образование, постижения и т.н. в определена област | Документ за политиката | Всички служители | Юридически отдел, Ръководен орган на университета | 2023 |
| | | 1.3. Създаване и функциониране на длъжността университетски омбудсман в подкрепа на ПРВ на МУВ (подкрепя промяната в областта на ПРВ) | Създадена е длъжността омбудсман | Всички служители | Общо събрание | 2024 |
| | | 1.4. Гарантиране превръщането на ПРВ в неразделна част от етичната политика на МУВ | Правилник на Комисията по етика, приет съобразно с това | Всички служители и студенти | Комисия по етика | 2023 |
| 2. Ангажиране и устойчива подкрепа на МУВ за среда с равни възможности | Насърчаване и утвърждаване на равенството в университетската култура, процеси и практика; гарантиране, че МУВ е организация без дискриминация на каквато и да било основа. | 2.1. Последващи срещи относно политиката за равни възможности на Групата за изпълнение на ПРВ с Ректора и висшия ръководен орган на университета | Заседания за изпълнение на ПРВ, протоколи от заседанията | Делегати на катедрите | Група за изпълнение на ПРВ, Ректор и ръководен орган на университета, декани и делегати на факултетите | Непрекъснато |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|----------------|
| | | 2.2. Работна група за равни възможности - засилване на потока от информация към всички служители и от тях към ръководството. (Служителите се срещат, за да обсъждат теми, свързани с равенството между половете, когато е необходимо. Други лица (представители на висшето ръководство и професионалните организации) се канят в зависимост от случая.) | Създава се Работна група за равни възможности | Делегати на катедрите | Ръководен орган на университета, декани, директори на административни звена, делегати на факултетите | Непрекъснато |
| | | 2.3. Разработване на подходяща процедура за разследване на всички докладвани случаи на дискриминация от страна на омбудсмана, назначен за тази цел. | Добри практики за насърчаване на откритостта и намаляване на случаите на дискриминация на всяко установено основание | Всички служители и студенти | Независим служител (омбудсман/медиатор); Комисия по етика | 2024 |
| | | 2.4. Въвеждане на всеобхватен протокол за докладване и предприемане на действия при случаи на дискриминация и насилие | Добри практики за насърчаване на откритостта и намаляване на случаите на дискриминация на каквото и да е основание | Всички служители и студенти | Институцията омбудсман; Комисия по етика | 2024 |
| 3. Институционална култура на равни възможности и недискриминация | Насърчаване на РВ в индивидуалната култура, процеси и практика | 3.1. Въвеждане на непрекъснато обучение за мениджъри на различни равнища по отношение на ПНР и нейното изпълнение | Поддържане на желаното състояние на равни възможности и равенство между половете във всички сфери на дейността на университета | Ректор и ръководен орган на университета, декани, директори на административни звена, делегати на факултетите | Отдел „Кариерно развитие“, Отдел „Човешки ресурси“, Комисия по етика | Веднъж годишно |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|----------------|
| | | 3.2. Инициативи за насърчаване на компетентността в областта на широко разпространените равни възможности и равенството между половете на всички равнища в университета (Служителите са запознати със съществуващите модели на фаворизиране, пристрастие и реч на омразата чрез възможностите за обучение и са предразположени към съзнателно открито общуване (осведоменост) | Увеличаване на броя на обученията за повишаване на осведомеността относно равните възможности, среда без дискриминация и проблемите на равенството между половете. | Служители, изследователи, преподаватели, технически и административен персонал на МУВ | Отдел „Кариерно развитие“, Отдел „Човешки ресурси“, Комисия по етика | Веднъж годишно |
| | | 3.3. Споделяне на добрите практики в кариерното развитие - модели за подражание за жените | Инициативи за повишаване на осведомеността относно многообразието и равенството | Новоназначен персонал | Отдел „Кариерно развитие“, Отдел „Човешки ресурси“, Комисия по етика | Непрекъснато |
| 4. Интеграция на професионалния и личния живот | Насърчаване на интеграцията на професионалния със семейния и личния живот | 4.1. Предоставяне на структурирана подкрепа в рамките на организацията, свързана с грижите за деца, за членове на семейството със специални нужди, за по-възрастни членове на семейството и т.н. | Предоставяне на основни грижи за деца; Предоставяне на услуги за интеграция на професионалния и личния живот | Академичен персонал, технически и административен персонал | Ректор и ръководен орган на университета, декани, делегати на факултетите | Непрекъснато |
| | | 4.2. Прилагане на гъвкаво работно време, включително дистанционна работа и използване на творчески отпуск в университета | Ревизирани политики, вътрешни правни документи и Колективен трудов договор | Служители, изследователи, преподаватели, технически и административен персонал на МУВ | Ректор и ръководен орган на университета, Отдел „Кариерно развитие“, Отдел „Човешки ресурси“. | 2024 |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--------------|
| | | 4.3 Прилагане на двупосочна комуникация за бързо и ефективно установяване на трудностите на работното място | Подобрен индекс на удовлетвореност на служителите от работната им среда | Служители, изследователи, преподаватели, технически и административен персонал на МУВ | Ръководен орган на университета, Отдел „Кариерно развитие“, Отдел „Човешки ресурси“. | Непрекъснато |
|--|--|---|---|---|--|--------------|

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

1. Изменения и допълнения настоящата политика става по реда на тяхното приемане и утвърждаване;
2. Политиката е приета с решение на Академичния съвет на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна на 03.04.2023 г. с протокол № 66/03.04.2023 г.



Anton Tonchev

ПРОФ. Д-Р АНТОН ТОНЧЕВ, Д.М.Н.
ДИРЕКТОР НА НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ИНСТИТУТ



ЧЛ. КОР. ПРОФ. Д-Р ХРИСТИНА ГРУПЧЕВА, Д.М.Н.
ЗАМЕСТИК-РЕКТОР „НАУЧНА ДЕЙНОСТ“