INSTITUTE OF CATALYSIS
BULGARIAN ACADEMY OF SCIENCES
1113 Sofia, Bulgaria
Tel: (+359 2) 971 7013
E-mail: icatalys@ic.bas.bg

ИНСТИТУТ ПО КАТАЛИЗ
БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
1113 София
Тел: (+359 2) 971 7013
Ел. поща: icatalys@ic.bas.bg

Stela Ivanova Minkovska-Dodova
Digitally signed by Stela Ivanova Minkovska-Dodova
Date: 2025.09.29 11:17:11 +03'00'

УТВЪРДИЛ:
ДИРЕКТОР: /п/
(доц. д-р С. Минковска - Додова)

План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Института по катализ – БАН

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Институт по катализ (ИК) – БАН, по-нататък наричан План е основен стратегически документ, в който са систематизирани, аргументирани и планирани целите, задачите и конкретните мерки, които Ръководството на Института по катализ - БАН (ИК) 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 ИК, Планът се базира на един от основните принципи на ИК, 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 ИК 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 Института; 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 Института по катализ 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) за насърчаване на институционални промени чрез прилагане на различни инструменти, включително разработване на планове за равенство между жените и мъжете в научноизследователските организации. Целта е постигането на дългосрочни положителни ефекти в съответствие с принципите за сигурно, обединено и справедливо Европейско научноизследователско пространств основано на балансирана представителност на половете и зачитане на принципа на равенството.

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 Института по катализ ще продължи да работи за осигуряването 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 катализ 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 от и да съблюдава принципите на справедливостта, демократизма, 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 ИК.

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 ИК, 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 публичния 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 2025 г. до 2027 г. и обхваща всички основни дейности, произтичащи като отговорност на ИК 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 Института, 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 ИК:

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 ИК.

В съответствие с така формулираната стратегическа цел са откроени следните приоритетни области на интервенция:

1. Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и в процеса на вземането на решения в Института.

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 Института**.

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 във висшите управленски структури на ИК.

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

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 Института по катализ.

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на ИК разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например, като цяло съотношението между жени и мъже е приблизително равно в Общото събрание на ИК, но съотношението и в двете групи по различните научни направления не е толкова балансирано. Също така, ако в Научния съвет на ИК е постигнат относителен баланс между жените и мъжете, то в Ръководството на ИК видимо преобладават жените. 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 ИК-БАН (с мандат), която ще следи реализирането на настоящия План и поставените в него цели	2025	Научен състав на ИК-БАН	Ръководството на Института
	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	постоянен	Ресурси и инфраструктура на ИК-БАН	Комисия
	Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител (или служители) в ИК-БАН във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложени в настоящия План	2025	N/A	Ръководство на ИК-БАН

	Приемане на Планове на ИК-БАН за насърчаване на равенството между жените и мъжете, съобразени с анализа на специфичните особености в ИК-БАН	2025	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 ИК-БАН и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности	постоянен	N/A	Комисия, директор на ИК-БАН
	Преглед на всички проекти на нормативни документи, изготвяни от управленските структури на ИК-БАН, за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете	постоянен	N/A	Отдел „Деловодство“

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИК-БАН	Насърчаване на представители на по-слабо застъпения в съответната управленска структура или орган пол да се кандидатират при възможност	постоянен	N/A	Ръководни органи на ИК-БАН, директор на ИК-БАН
	Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на ИК-БАН в Общото събрание на БАН	постоянен	N/A	Комисия
	Организиране на обучения за лидерство в ИК-БАН	2025, 2027, 2029	Средства от бюджета на БАН-А/ИК-БАН, релевантни проекти или дарения	Ръководни органи на ИК-БАН и БАН
	Оценка на разпространението на мерките за насърчаване на равенството между жените и мъжете в ИК-БАН – измерване на дела на института, чийто уебсайт съобщава, че са	постоянен	Средства от бюджета на ИК-БАН	Ръководни органи на ИК-БАН

	предприети действия и мерки за равенство между жените и мъжете			
Цел 1.4: Постигане и поддържане на баланс в постоянните комисии на ИК-БАН	Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на ИК-БАН	постоянен	N/A	Ръководни органи на ИК-БАН
	Придържане към принципа за осигуряване на балансирана представителност на жените и мъжете при създаване на комисии за назначаване на нови служители	постоянен	N/A	Ръководни органи на ИК-БАН, директор на ИК-БАН

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

Като цяло в ИК-БАН е постигнат добър баланс на заетите щатни бройки и добро съотношение между жените и мъжете в нейния състав: от общия брой заети щатни бройки 63% са жени, а 37% - мъже. Анализът показва, че тези диспропорции се запазват в отделните лаборатории на ИК-БАН 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	постоянен	N/A	Ръководни органи на ИК-БАН, директор на ИК-БАН

	позиции, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни			
	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	постоянен	Средства от бюджета на БАН и ИК-БАН	Ръководните органи на БАН
	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	постоянен	N/A	Директор на ИК-БАН, Комисия

	документи)			
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	постоянен	N/A	Отдел „Човешки ресурси“
	Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за административни позиции	2025	N/A	Отдел „Човешки ресурси“

	Осигуряване на балансирано участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и академични позиции	постоянен	N/A	Отдел „Човешки ресурси“
	Насърчаване на представители на по-слабо застъпения пол да се кандидатират за съответна позиция	постоянен	N/A	Ръководни органи на ИК-БАН, директор на ИК-БАН
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	постоянен	N/A	Ръководството на ИК-БАН

	Анализ и идентифициране на причините за изоставане на кариерното развитие на жените учени и предлагане и въвеждане на мерки за неговото преодоляване	2025	N/A	Комисия
	Създаване и популяризиране на възможности за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес или подобни)	2025	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)	2025	Средства от бюджета на БАН-А / бюджета на ИК-БАН	Комисия

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

Работната среда в ИК-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, включително 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 лица
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	постоянен	N/A	Отдел „Човешки ресурси“
	Провеждане на анкетно проучване за оценка от страна на служителите на условията за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот	2025, 2028	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	постоянен	N/A	Директор на ИК-БАН
Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа	Информиране и насърчаване на мъжете в ИК-БАН 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	постоянен	N/A	Директор на ИК-БАН

4. Предотвратяване на прояви на дискриминация, основана на пола

ИК-БАН осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на ИК-БАН 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 ИК-БАН по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола, и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите/засегнатите	постоянен	N/A	Комисия
	Разглеждане и произнасяне от страна на Комисията по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол	2025	N/A	Комисия
	Създаване на онлайн механизъм за сигнализиране на случаи на дискриминация, основана на пола	2025	Средства от бюджета на БАН-А / бюджета на ИК-БАН	Директор на ИК-БАН, Комисия
	Информиране на служителите и учените за дейността на Комисията, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал	2025	N/A	Директор на ИК-БАН, Комисия
	Проверка на Етичния кодекс на служителите на ИК-БАН относно наличието на норма, която да определя като нарушение на трудовата дисциплина проявите на дискриминация, основана на пола, и извършване на евентуалните им допълнения	2025	N/A	Директор на ИК-БАН, ръководни органи на ИК-БАН, отдел „Деловодство“
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 на равното	2025, 2027, 2029	Средства от бюджета на БАН-А / бюджета на ИК-БАН	Комисия

	третиране на жените и мъжете и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол			

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 катализ е приет с решение на Научен съвет на ИК-БАН на…

НОРМАТИВНА РАМКА
Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в **Института по катализ – БАН** 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. (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. (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 № 1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ бр. 76 от 1981 г., в сила за България от 10.03.1982 г. (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. (чл. 9, чл. 10).

- Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г. – изисква „универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества“.

- 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.

- Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие – принципът „никой да не бъде изоставен“ и цел 5 за постигане на равенство между половете.

- Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г. (чл. 2, чл. 3).

- Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г. (чл. 2, чл. 3).
- Конвенция № 156 на МОТ 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 МОТ за борба с насилието и тормоза от 2019 г. (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 ЕС (чл. 21, чл. 23).
- Договор за функционирането на ЕС (чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157).
- Общ регламент на 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 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи.
- Заключения на Съвета от 2020 г. относно новото Европейско научноизследователско пространство.
- Съобщение на Комисията от 2020 г. „Ново ЕНП за научни изследвания и иновации“.
- Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020–2025 г.
- Gendered Innovations 2 (GI2): Как включващият анализ допринася за научните изследвания и иновациите.
- Регламент (ЕС) 2021/695 за създаване на Рамковата програма „Хоризонт Европа“.

- Равенство между половете – засилен ангажимент в „Хоризонт Европа“.
- Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021–2027 г.
- Европейски институт за равенство между половете (EIGE), 2021 г.

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 от 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).
- Закон 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 № 967 от 14.11.2016 г.).
- План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките, приет с решение на Управителния съвет на БАН, протокол № 7/24.3.2022 г.