



ПОЛИТИКА ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна (2026 – 2028)

ВЪВЕДЕНИЕ:

Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна (МУВ) предоставя подкрепа на всички членове на своя персонал, независимо от пол, националност, религия, увреждане, възраст, културен произход или сексуална идентичност. За да се постигне това се създават условия за запазване на професионалната кариера. Наясно сме с факта, че непрекъснатото подобряване на правните рамкови 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 стратегия с фундаментално значение за нашия университет. ПРВ-МУВ служи и като План за равенство между половете.

МУВ има за цел непрекъснато да подобрява научноизследователския профил на МУВ и неговия персонал. ПРВ-МУВ има за цел да подобри процеса на вземане на решения за осигуряване на балансирана структура на персонала, чрез стимулиране на промяна на културата, съобразена с равните възможности. Крайна цел е повишаване видимостта и привлекателността на МУВ в Европейското научноизследователско пространство (ЕНП).

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 образователната среда в МУВ благоприятстват изследователите и студентите с разнообразни нужди, като се насърчават културните промени и равните възможности в МУВ, включително и в неговия Научноизследователски институт.

Настоящата ПРВ-МУВ очертава състоянието, целите до 2028 г. и мерките за постигане на тези цели.

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

ПРАВНА РАМКА:

Международни и европейски документи:

- Европейска стратегия за равенство между половете;
- Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и професионалното развитие;
- EU Employment Rights Bill (ERB) 2025 — засилена защита срещу тормоз и дискриминация на работното място;
- Съвет на Европа — Стратегия за равенство между половете за периода;
- 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.;
- UN Политическа декларация за равенството между половете 2025;
- OECD Насоки за борба с дискриминацията в Европейския съюз 2025;
- 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 2025.

Национални нормативни документи:

- Конституцията на Република България;
- Закон за защита от дискриминация
- Закон за равенството между жените и мъжете;
- Закон за хората с увреждания;
- Закон за насърчаване на заетостта;
- Национална стратегия за насърчаване на равенството между жените и мъжете 2021—2030;
- Закон за висшето образование;
- 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.

Институционални документи на МУВ:

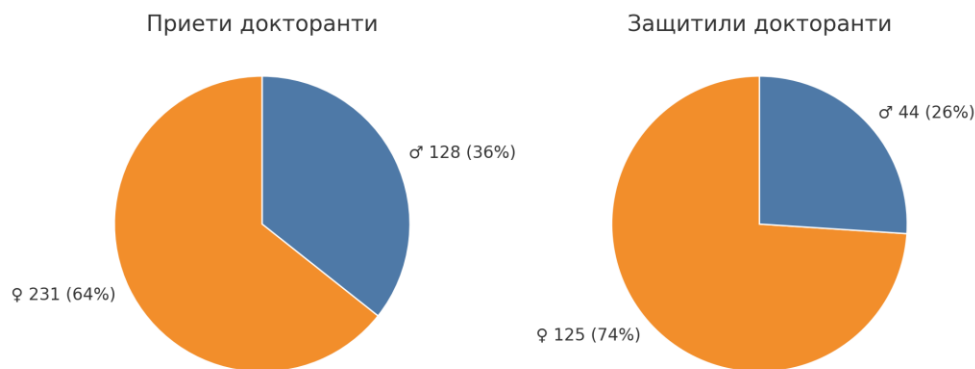
- Стратегия за развитие на научно-изследователската дейност на МУВ за периода 2026—2030 г.;
- Етичен кодекс за академично единство на МУВ (2018);
- Правилник за дейността на МУВ;
- План за действие на МУВ в съответствие със Стратегията за човешките ресурси в науката (HRS4R);
- Инструкция относно атестирането на академичния състав в МУВ;
- Вътрешен правилник на МУВ;
- Правилник за работата на Комисията по етика на научните изследвания при МУВ;
- Правилник за развитието на академичния състав в МУВ.

АНАЛИЗ НА ТЕКУЩОТО СЪСТОЯНИЕ към 2025 г.:

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. По данни на отдел „Човешки ресурси“¹, към 31.12.2025 г. на определението „изследователски състав“ отговарят 513 души, 176 от които са мъже, което представлява 34.3 %, докато жените са 337 (65.7 %). Преобладаването на жените е отражение на техния по-голям интерес да бъдат част от изследователския и преподавателски състав на МУВ. Медицински университет – Варна прилага принципите за равни възможности и равенство между половете и в рамките на докторските програми.

Съгласно данни от Докторантското училище на МУ–Варна, за периода 2023г. – 31.08.2025 г. общо са приети 359 докторанти, от които 231 жени (64%) и 128 мъже (36%). Жените преобладават при всички форми на обучение – 66% редовна, 50% задочна и 62% самостоятелна. Сред защитилите докторанти също се наблюдава превес на жените: 49 жени срещу 16 мъже през 2023 г., 46 жени срещу 17 мъже през 2024 г. и 30 жени срещу 11 мъже към 31.08.2025 г. Тези данни потвърждават устойчивата тенденция за по-високо участие на жени в докторските програми и успешното им завършване, в съответствие с политиката на МУ–Варна за равни възможности.

¹ Справката е изготвена във връзка с подаването на данни за календарната 2025 г. към Министерството на образованието и науката, съгласно чл. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване, планиране, разпределение и разходване на средствата от държавния бюджет за финансиране на присъщата на държавните висши училища научна или художествено-творческа дейност (в сила от 01.01.2017 г.).



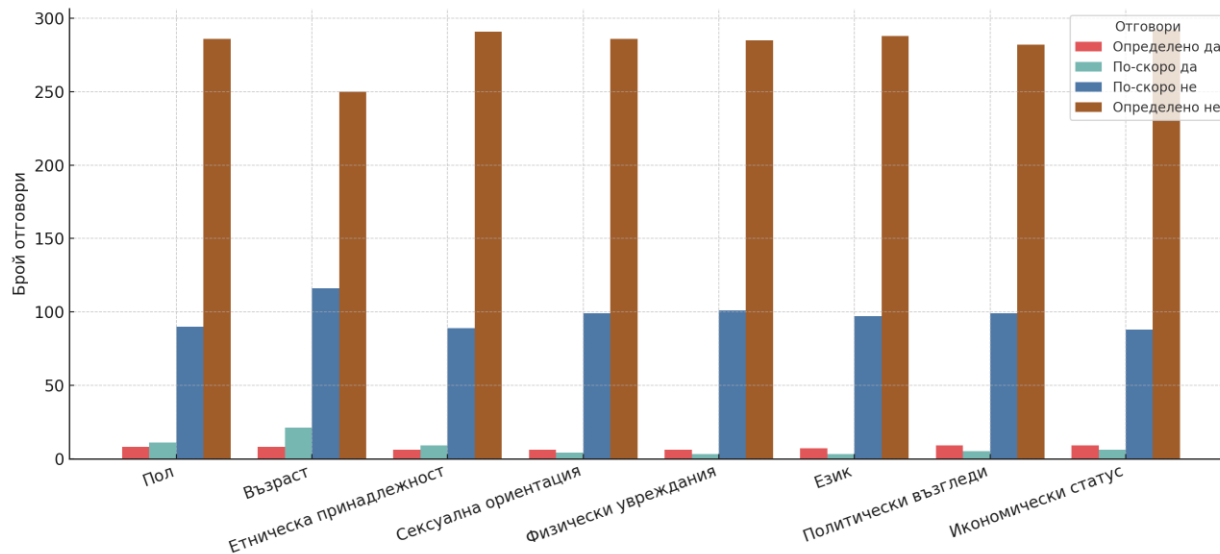
Фиг. 1 Приети и защитили докторанти

За да се разберат по-добре нуждите на изследователите в МУВ, в периода май-юни 2024 г. беше проведено онлайн анкетно проучване, насочено към събиране на надеждна информация за очакванията и нуждите на изследователите на МУВ, по отношение на работната среда и достъпа до равни възможности. Проучването предостави информация, която помогна на МУВ да актуализира Плана за действие на МУВ по отношение на всички области на действие, цели и мерки и да прилага ефективна ПРВ.

Всички научни кадри на МУВ бяха поканени да участват в проучването. Общият брой на изследователите в МУВ към времето на провеждането му бе 509, от които 330 жени (64.83%) и 179 мъже (35.17%) души. Въпросникът беше попълнен от общо 395 респонденти, които участваха в проучването по този начин. Това представлява общ процент на отговор 44,7 %. Проучването бе проведено онлайн по начин, отговарящ на всички изисквания за защита на личните данни. Въпросникът беше достъпен на български език.

1. Наличие на дискриминация в МУВ

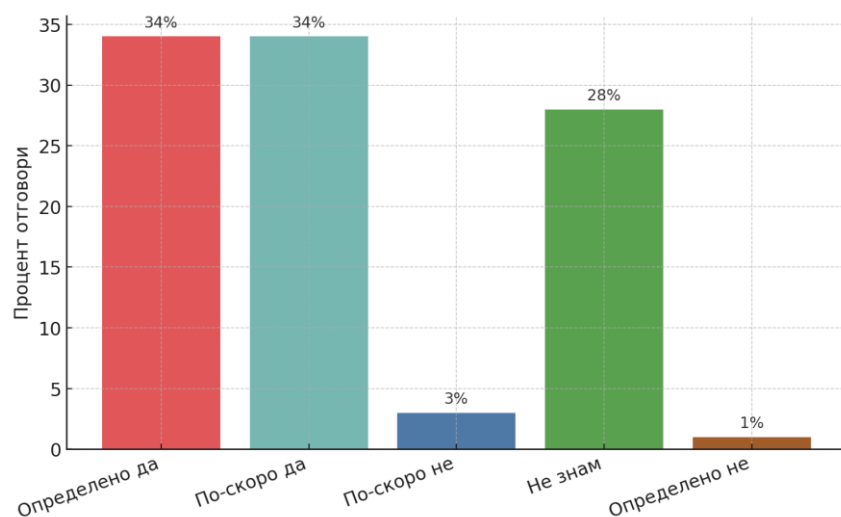
Според проучването, проведено сред изследователите на МУВ по време на подготовката на ПРВ-МУВ, няма данни за дискриминация в МУВ, по който и да е признак, изброен в проучването: пол, възраст, етническа принадлежност, сексуална ориентация, физически увреждания, език, религиозни или политически възгледи и икономическо положение.



Фиг.2 Проучването изследва общото мнение на анкетиранияте за наличие на дискриминация в МУВ.

2. Условия на труд за служителите с увреждания в МУВ

МУВ осигурява подходяща работна среда за университетските служители с увреждания. Общо 68% 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 32%, което показва необходимостта от подобряване на информацията относно достъпа на хора с увреждания до инфраструктурата.

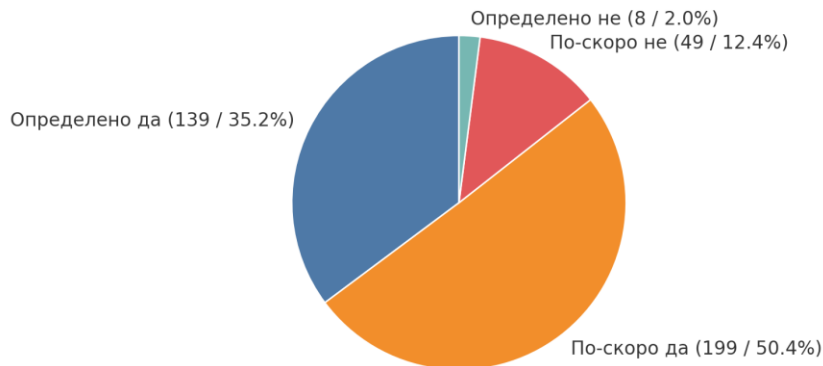


Фиг. 3 Мнение за осигуряване на условия на труд за служителите с увреждания в МУВ

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 (85.7%) от респондентите в онлайн проучването понастоящем има равенство между половете в МУВ на всички работни нива, включително на ръководните позиции в университета.



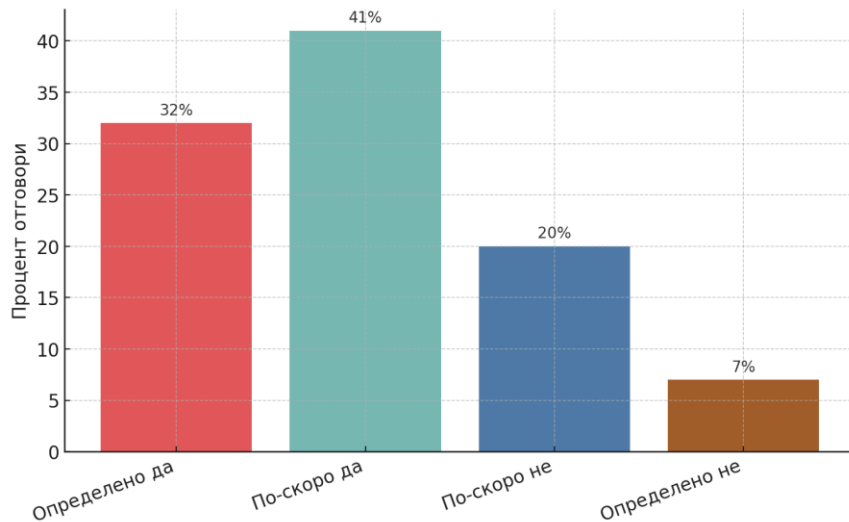
Фиг. 4 Възприятие за равенство при разпределение по пол на всички работни нива

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

4. Наличие на механизми за предоставяне на равни възможности

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. В МУ–Варна функционира и **академичен омбудсман**, който действа като независима и неформална точка за контакт, осигуряваща *подкрепа, безпристрастност, поверителност и посредничество*.

Омбудсманът приема сигнали за дискриминация, тормоз, злоупотреба със служебно положение, нарушения в комуникацията и усещане за несправедливост, като подпомага разрешаването на спорове чрез диалог, съвети и насочване към компетентните институционални структури.

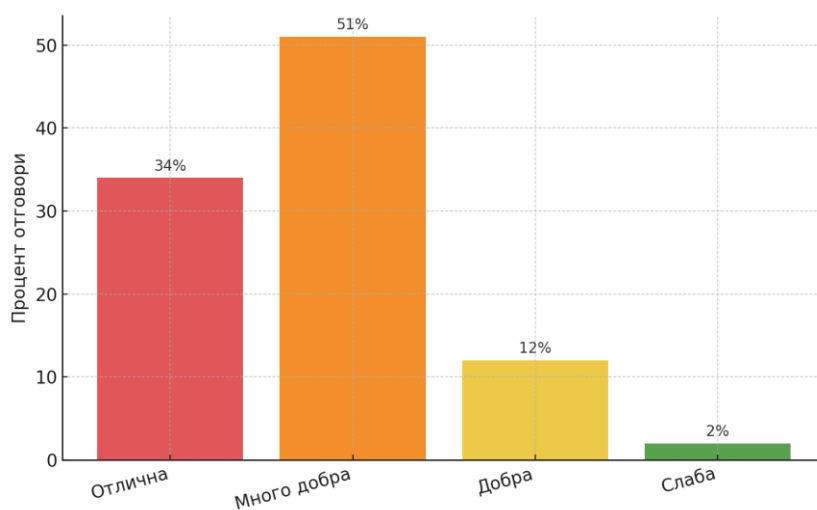


Фиг.5 Мнение за ефективност на антидискриминационните механизми в МУВ

5. Процедурите за подбор на научно-изследователския персонал в МУВ

Резултатите от проучването показват, че критериите за подбор на персонал са ясни и прозрачни, според повече от 87% от отговорилите. Изискванията за всяка позиция се обявяват предварително и подробно се описват.

На разположение са и съответните насоки за кандидатстване. Общо 344 (87 %) от респондентите считат, че процедурите за подбор на изследователския персонал в МУВ са прозрачни и ефективни.



Фиг. 6 Мнението на респондентите относно прозрачността и ефективността на процедурите за подбор на персонал в МУВ.

6. Социална подкрепа и равен достъп до обучение в МУВ

МУ–Варна осигурява целенасочена социална подкрепа за студенти в уязвими групи, като по този начин подпомага равния достъп до образование и създава условия за недискриминационна академична среда. Например, по данни за Учебен отдел на МУ–Варна, през **януари 2025 г.** са изплатени общо **106 социални стипендии**.

Това показва, че Университетът поддържа стабилна система за социална подкрепа, която намалява бариерите пред образованието и подпомага равните възможности, особено за родители-студенти, студенти с увреждания и студенти без родителска подкрепа.

7. Комисии за подбор за кариерно развитие в МУВ

Подборът и кариерното развитие на научните и академичните кадри в Медицински университет – Варна се осъществяват в съответствие със Закона за развитие на академичния състав в Република България и вътрешните нормативни актове на университета. Процедурите са основани на ясни, прозрачни и обективни критерии, свързани с научноизследователската, преподавателската и клиничната дейност на кандидатите. Според резултатите от проведено онлайн проучване през 2024 год., повече от 90% от състава оценяват процеса на подбор и оценяване като прозрачен и справедлив.

Подборът и назначаването на академичен състав се извършват чрез открити конкурси, организирани и ръководени от научни комисии за подбор, съставени при спазване на принципите на компетентност, безпристрастност и равнопоставеност. Анализът на състава на тези комисии показва баланс между половете.

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 на Европейската комисия за назначаване на изследователи 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 на Европейската комисия за назначаване на изследователи, 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.

Приетите от МУВ вътрешни нормативни актове подкрепят усилията за осигуряване на адекватна и творческа работна среда за изследователите. Университетът предоставя необходимите работни дрехи и предпазни средства за персонала. Кодексът на труда,

Законът за висшето образование, Колективният трудов договор и Правилникът за вътрешния трудов ред на МУВ регламентират работното време, отпуските и болничните, както и максималния брой работни часове на седмица и на ден.

Резултатите от анкетното проучване сред служителите на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна, проведено през 2024 г., потвърждават устойчивото прилагане на принципите на равен достъп, недопускане на дискриминация и равни възможности за всички изследователи. Над 85% от анкетираните посочват, че разпределението по пол в университета, включително и на ръководни позиции, е равномерно и балансирано.

Данните от проучването показват и висока обща удовлетвореност от работната среда – близо 75% от респондентите я определят като „отлична“ или „много добра“. Преобладаващата част от отговорилите споделят, че се чувстват спокойни да развиват научния си потенциал, имат достъп до необходимите ресурси и се възползват от възможности за кариерно развитие без оглед на пол, възраст или друга лична характеристика.

Политиката за равни възможности на Университета се проявява не само на ниво формални механизми и нормативна уредба, но и в реалната работна среда, в която равенството на шансовете е част от организационната култура. Университетът осигурява прозрачни процедури за подбор и кариерно развитие, равен достъп до информация, подкрепя за участие в проекти и обучения, както и благоприятни условия за баланс между професионален и личен живот.

Тази последователна политика, подкрепена от вътрешни правила и етични стандарти, допринася за създаването на приобщаваща академична и научна общност, в която всички изследователи имат равни възможности да се развиват и допринасят към постиженията на Университета.

СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ АНАЛИЗА

Въз основа на резултатите от анализа на политиките, практиките и анкетните данни, МУВ формулира следните стратегически насоки за развитие в областта на равните възможности:

1. **Повишаване на тежестта на качествените критерии** при оценката на кандидатите за академични позиции, с акцент върху устойчивото научно и преподавателско развитие, а не само количествени показатели.
2. **Насърчаване на мерки за по-добър баланс между професионален и личен живот**, включително възможности за гъвкаво работно време и дистанционна работа, когато естеството на академичната или изследователската дейност позволява това.
3. **Подкрепа за работещи родители**, с акцент върху приложението на права като допълнителен платен отпуск за работещи жени с две или повече деца (2 или 4 дни годишно), както и обмисляне на допълнителни механизми за подкрепа на академичния състав с деца.

4. **Развитие на институционалните механизми за равни възможности**, включително засилване ролята на омбудсмана и структурите по етика като активни участници в превенцията на дискриминация.
5. **Подобряване на информираността и обучението** по темите за равнопоставеност, недискриминация и академична интегритет за всички категории служители.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

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

1. Разработване и институционализиране на политика за равни възможности (ПРВ)
2. Насърчаване на култура на равнопоставеност и недискриминация
3. Изграждане на осведоменост и компетентност относно равните възможности
4. Баланс между професионалния и личния живот

План за действие на МУВ по отношение на равните възможности за всички изследователи - области на действие, цели и мерки

Действие	Цел	Мерки	Показател	Изпълнител	Отговорност	Времева рамка
1. Актуализиране и институционализиране на политиката за равни възможности (ПРВ)	Интегриране на принципите на равенство и недискриминация във вътрешните нормативни документи и управленските практики на МУ-Варна	1.1. Ревизия на вътрешните документи на университета (правилници, процедури, длъжностни характеристики) с оглед прилагането на принципите за РВ	Приети и актуализирани нормативни документи	Работна група по HRS4R, Юридически отдел	Ректор, Зам.-ректор по НИД	2026–2027
		1.2. Изготвяне и утвърждаване на актуализирана ПРВ като отделен документ, включващ процедури при нарушения и мерки за превенция	Официално приет документ за политиката	Юридически отдел, Отдел „Човешки ресурси“	Академичен съвет	2026
		1.3. Разширяване на дейността на университетски омбудсман по	Изпълнявана длъжност и публично	Академичен съвет, Отдел „Човешки ресурси“	Ректор	2026-2028

Действие	Цел	Мерки	Показател	Изпълнител	Отговорност	Времева рамка
		въпросите на равните възможности	достъпен контакт			
		1.4. При необходимост, осъвременяване на Правилника за работа на Комисията по етика на научните изследвания (КЕНИ) и обучението по академична почтеност	Обновен правилник на КЕНИ и вътрешни процедури	КЕНИ	Ректор	2027-2028
2. Насърчаване на култура на равнопоставеност и недискриминация	Гарантиране, че МУ–Варна поддържа среда, свободна от дискриминация, основана на откритост и приобщаване	2.1. Провеждане на регулярни срещи между Комисия за равни възможности и академичното ръководство	Годишни протоколи и препоръки	Комисия за равни възможности	Ректор, Зам.-ректори	Непрекъснато
		2.2. Разработване на вътрешна процедура за разглеждане на	Одобрена и внедрена процедура	Комисия за равни възможности, Омбудсман	Ректор	2027

Действие	Цел	Мерки	Показател	Изпълнител	Отговорност	Времева рамка
		сигнали за дискриминация				
3. Изграждане на осведоменост и компетентност относно равните възможности	Повишаване на информираността и прилагането на принципите на РВ на всички управленски и академични нива	3.1. Провеждане на регулярни обучения за академично и административно ръководство относно равните възможности и етичните стандарти	Проведени обучения (брой участници)	Отдел „Кариерно развитие“ и Отдел „Човешки ресурси“	Зам.-ректор по НИД	Веднъж годишно
		3.2. Кампании за информираност – Ден на равните възможности, вътрешни семинари, инфографики	Проведени кампании, публикации в сайта	Отдел „Връзки с обществеността“, Отдел „ЧР“	Зам.-ректор по НИД	Всяка година
		3.3. Насърчаване на модели за подражание – представяне на успешни жени-изследователи и лидери	Представени добри практики, интервюта	НИМУ, Отдел „Комуникации и телевизия“	Зам.-директори НИМУ	Непрекъснато

Действие	Цел	Мерки	Показател	Изпълнител	Отговорност	Времева рамка
4. Баланс между професионалния и личния живот	Подпомагане на гъвкави работни практики и благоприятна социална среда	4.1. Подкрепа за служители с деца и зависими членове на семейството (гъвкави графици, родителски програми)	Вътрешни политики и анкетна обратна връзка	Отдел „Човешки ресурси“	Ректор, Академичен съвет	2026–2028
		4.2. Въвеждане на по-гъвкави форми на заетост и дистанционна работа, когато е приложимо	Включени текстове в КТД и вътрешните правила	Юридически отдел, Отдел „ЧР“	Ректор, зам.-ректори	2026-2028
		4.3. Провеждане на годишна вътрешна анкета за удовлетвореност и баланс работен-личен живот	Доклад с резултати и препоръки	НИМУ; отдел „Кариерно развитие“	Ректор, зам.-ректор по НИД	Един път на 2 години

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 № 39/20.04.2026 г.