

ПЛАН ЗА ДЖЕНДЪР РАВЕНСТВО В НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ – НОВО ИЗИСКВАНЕ НА РАМКОВАТА ПРОГРАМА „ХОРИЗОНТ ЕВРОПА“

Алла Кирова

Институт за икономически изследвания при Българската академия на науките

Как да се цитира тази статия / How to cite this article:

Kirova, A. (2022). Plan za dzhendar ravenstvo v nauchnite izsledvaniya – novo iziskvane na ramkovata programa „Horizont Evropa“. [Gender equality plan in research – new requirement of Horizon Europe framework programme]. *Economic Thought Journal*, 67 (5), 571-594 (in Bulgarian).
<https://doi.org/10.56497/etj2267503>

To link to this article / Връзка към статията:

<https://etj.iki.bas.bg/general-economics-and-teaching/2022/11/20/plan-za-dendar-ravenstvo-v-naunite-izsledvaniya-novo-iziskvane-na-ramkovata-programa-za-nauni-izsledvaniya-i-inovacii-horizont-evropa>



Published online / Публикувана онлайн: 24 November 2022



Submit your article to this journal / Изпратете статия за публикуване

<https://etj.iki.bas.bg>

Article views / Статията е видяна:

View related articles / Други подобни статии:



View Crossmark data / Вж. информация от Crossmark:

Citing articles / Цитиращи статии:

View citing articles / Вж. цитиращи статии:



ПЛАН ЗА ДЖЕНДЪР РАВЕНСТВО В НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ – НОВО ИЗИСКВАНЕ НА РАМКОВАТА ПРОГРАМА „ХОРИЗОНТ ЕВРОПА“

Алла Кирова

Институт за икономически изследвания при Българската академия на науките

Резюме: Джендър равенството в научните изследвания е сред основните ценности, критерии и принципи за изграждане на новото Европейско научноизследователско пространство. Несекващата загриженост на Европейския съюз за практическото реализиране на този принцип чрез осигуряване на равни възможности за жените и мъжете и чрез преодоляване на съществуващите дисбаланси и различия намира израз във въвеждане на ново изискване за представяне на утвърдените планове за джендър равенство в организациите, кандидатстващи с проекти по действащата за периода 2021-2027 г. Рамкова програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“. Във връзка с това целта на изследването е да се проучи изпълнението на този критерий за участие в програмата от страна на академичните институции в България, да се оцени съответствието на предвидените области на въздействие на актуалното състояние на джендър различията в сферата на научните изследвания в страната ни, както и да се повиши информираността и чувствителността на академичните служители към този проблем с оглед на актуалните европейски разпоредби.

Ключови думи: джендър равенство; научноизследователски организации; научни изследвания и иновации; Европейски съюз; „Хоризонт Европа“

JEL codes: I23; J16; O30

DOI: <https://doi.org/10.56497/etj2267503>

Received 24 July 2022

Revised 30 September 2022

Accepted 21 October 2022

Въведение

След над 20-годишния опит на Европейския съюз (ЕС), свързан с разработването и прилагането на интегрирана политика за джендър равенство в научните изследвания, тя продължава да е в центъра на вниманието и през действащия нов програмен период. С Регламент (ЕС) 2021/695 на Европейския пар-

ламент и на Съвета от 28.04.2021 г. е обявено създаването на Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“ (European Parliament and the Council, 2021) – актуална програма на Европейския съюз за тяхното финансиране на основата на шестата многогодишна финансова рамка на ЕС за периода 2021-2027 г., Функция 1: Единен пазар, иновации и цифрови технологии – Научни изследвания и иновации. Насърчаването на равните възможности за жените и мъжете, преодоляването на джендър дисбалансите както сред участниците, така и сред комисиите за оценка и други консултативни органи на програмата, институционалните промени в кандидатстващите организации, включването на джендър тематиката в съдържанието на научните изследвания и на иновационните проекти и като цяло стимулирането на джендър равенството във всички свързани дейности и организации са сред основните прокламирани принципи на „Хоризонт Европа“.

Един от новите спрямо предишните рамкови програми критерии за достъп до финансиране по „Хоризонт Европа“ е свързан с въвеждането (смятано от 2022 г.) на задължителното изискване за представяне на официално приетите планове за джендър равенство във всички организации, кандидатстващи с проекти по програмата – държавни органи, научноизследователски институции и висши учебни заведения, което е израз на т.нар. институционални промени в тях.

В този контекст *представеното изследване цели*: да очертае изпълнението на новия критерий за участие в Програмата от страна на академичните институции в България; да оцени съответствието на предвидените в конкретните планове области на въздействие на актуалното състояние на джендър различията в сферата на научните изследвания у нас, с фокус върху публичния изследователски сектор – държавни научни институти, вкл. Българската академия на науките (БАН); да повиши нивото на информираност и ангажираност на академичните служители с този проблем с оглед на последните разпоредби на ЕС.

В методологично отношение проучването се основава на приетите в ЕС дефиниции и концептуални постановки относно понятието „джендър“, придобило негативна конотация в България след ратифицирането от Съюза през 2018 г. на станалата известна като Истанбулска конвенция (Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие), но продължаващо да се използва във всички европейски документи, свързани с равенството и баланса между жените и мъжете, вкл. в сферата на научните изследвания. Тук е възприета дефиницията за понятието „джендър“ на Европейския институт за джендър равенството, според която „джендър“ се

отнася до социалните атрибути и възможности на жените и мъжете, до взаимоотношенията между тях, както и до отношенията между жените и тези между мъжете в социален аспект (European Institute for Gender Equality, 2021).

Във връзка с това трябва да се подчертае, че по отношение на научните изследвания в Европа вече не се говори за (не)равнопоставеността на половете, а за насърчаване на джендър равенството чрез осигуряване на равни възможности за жените и мъжете при реализиране на академична кариера и професионално израстване, чрез преодоляване на все още съществуващите джендър различия, както и чрез постигане на джендър баланс (равна представителност) на всички равнища и по-специално в процеса на вземане на решения и в органите на управление на научноизследователските институции, което означава не буквалното равенство, а да се постигне минимум 40% участие на по-слабо представения пол на всички нива. С тази цел и с оглед повишаване на чувствителността на учените към проблема за джендър равенството продължава насърчаването на включване на джендър измерението като съдържателна част от изследователската тематика.

За *информационна база* на проучването са използвани предимно данни от тригодишните специализирани доклади на Главната дирекция по научни изследвания и иновации към Европейската комисия (ЕК) под наслов „She Figures”, предлагани допълван през годините набор от индикатори за джендър различията в сферата на научните изследвания в ЕС, и най-вече от последното издание „She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators” (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021b)¹. При оценката на степента на джендър различията в сферата на научните изследвания в национален и сравнителен спрямо средното за ЕС равнище аспект са използвани следните дефинирани в този доклад понятия:

- „джендър паритет“ – съотношение между жените и мъжете 50 : 50;
- „джендър баланс“ – представителност на жените и на мъжете в диапазон 40-60%;
- слаба или свръхпредставителност на жените или на мъжете – представителност на съответния пол под 40% или съответно над 60%.

¹ Един от новите индикатори, разработени в изданието от 2021 г., се отнася за оценка на джендър различията в сферата на иновационното предприемачество, чийто анализ е извън предмета на представеното изследване. Проблемът за академичното предприемачество (спин-оф компании и стартапи) е много актуален и интересен, но то е все още слабо развито в България, което възпрепятства провеждането на съответния джендър анализ.

Европейски инициативи за джендър равенството в науката и иновациите през новия програмен период

Извършените от автора проучвания относно постоянно надгражданите в съответствие с постигнатия напредък и с все още съществуващите проблеми европейски политики и инициативи в областта на джендър равенството в научните изследвания през последните две десетилетия (вж. Кирова, 2014 и 2020) показват тяхната целенасоченост към предприемане на действия и мерки в следните обобщени направления:

- създаване на условия за равностойна реализация на изследователския и иновативния потенциал на жените и на мъжете чрез формиране на отношение към джендър равенството в науката като към действителен стимул за научната им креативност и компетентност;
- преодоляване на хоризонталната и вертикалната сегрегация по пол;
- стимулиране на участието на жените във всички етапи, дейности и позиции при изпълнение на рамковите програми за научни изследвания на ЕС;
- осигуряване на равен достъп на жените и на мъжете до финансиране на научноизследователските проекти чрез прилагане на принципа за равностойна оценка на научната им компетентност при процедурите за оценка;
- насърчаване на джендър баланса при участие в изследователските проекти, осъществявани от стопанския/частния сектор;
- актуализиране и усъвършенстване на системата от джендър индикатори в академичната сфера и провеждане на редовен мониторинг на постигнатия напредък в областта на джендър равенството на равнище ЕС и в държавите членки;
- използване на международни научни мрежи и експертни групи като инструмент за мониторинг и оценка на прилаганите мерки и механизми за насърчаване на джендър равенството в научните изследвания.

Сред по-актуалните европейски инициативи, насочени към насърчаване и поддържане на джендър равенството в сферата на науката, може да се посочи адекватният отговор на Съвета на ЕС на извънредната ситуация, породена от епидемиологичната обстановка вследствие на пандемията от COVID-19. Той се изразява в публикуването през юни 2020 г. на работен материал, определящ позицията на работната група по въпросите на джендър равенството в научните изследвания и иновациите относно рисковете и влиянието на епидемията върху изследователите и преподавателите с оглед на професионалната им ка-

риера и предлагащ адресирани препоръки към финансиращите изследвания и изследователските организации, издателите и изпълнителната власт в държавите членки и асоциираните държави за предприемане на необходимите мерки за осигуряване на джендър равенство в сферите на науката и висшето образование (Council of the European Union, 2020b).

Разностранный действия и инициативи пряко рефлектират върху разработването на принципите на интегрирана политика на ЕС за джендър равенството при реализиране на рамкови програми (РП) за научни изследвания, която преминава през няколко етапа съобразно концептуалните промени в основополагащия подход към решаване на този проблем с оглед на конкретната ситуация през всеки програмен период:

- 5РП (1998-2002 г.) е с фокус върху „жените в науката“ поради слабостта (на този етап) участие на жените в проектната дейност с европейско финансиране, което води до прилагане в рамковата програма на т.нар. триизмерна стратегия за изграждане на Европейско изследователско пространство, основана на „изследвания от, за и върху жени“.
- 6РП (2002-2006 г.) акцентира върху въвеждането на изискване за структурни промени или т.нар. фиксиране на администрацията в научноизследователските институции, в които работят жени-изследователи, с цел задържането им в науката и повишаването на тяхната представителност на всички етапи от професионалната им кариера.
- 7РП (2007-2013 г.) се характеризира с налагане на принципно новия подход „джендър и науката“, чиято цел е осигуряването на равенство, изхождайки от нуждите и интересите и на двата пола, което е в основата на идеята за изграждане на справедливо и компетентно Европейско научноизследователско пространство (ЕНП).
- РП „Хоризонт 2020“ (2014-2020 г.) определя джендър равенството като ключов многопрофилен елемент на сферата на научните изследвания, поставя на фокус постигането на джендър баланс в административното и научното ръководство, както и за първи път квалифицира джендър равенството като напречен принцип, въз основа на което акцентира върху интегрирането на джендър измерението в съдържанието на изследователски проекти.
- РП „Хоризонт Европа“ (2021-2027 г.) задълбочава прилаганите в предишната програма принципи – за напречен (crosscutting) подход и за включване на джендър измерението, като наред с това въвежда и вече визираното ново изискване за приемане на планове за джендър равенство в организациите участнички с цел максимално

преодоляване на проявите на джендър неравенства, различия и предразсъдъци в сферата на научните изследвания.

Подготовката за новия програмен период в областта на финансирането на научните изследвания и иновации се характеризира с подновяване на приоритизирането на джендър равенството в тази сфера и свързаната с това необходимост от актуализиране на стратегическата рамка.

През март 2020 г. ЕК излиза с комюникето „Съюз на равенство: Стратегия за джендър равенство (2020-2025 г.)“. Основна цел на обновената Стратегия е принципът на джендър равенство да бъде интегриран във всички дейности, политики и програми на ЕС като гаранция за разгръщане на потенциала на жените и на мъжете чрез насърчаване на справедливостта, разкриване на равни възможности и осигуряване на балансирана ръководна роля във всички сфери на обществото (European Commission, 2020b). Очертаните в Стратегията ключови действия на ЕК в областта на джендър равенството през петгодишния период и призивите ѝ към държавите членки да поемат свързаните с тях ангажменти въздействат реципрочно върху съответните нови инициативи в научните изследвания и иновации. Това се отнася преди всичко за повишени изисквания към интегрирането на принципа на джендър равенство в новата РП „Хоризонт Европа“. Наред с другото Програмата е посочена в Стратегията и с оглед на заложената в нея подкрепа на женското предприемачество чрез разработване в рамките на Европейския съвет по иновациите на целеви мерки и схеми за финансиране на стартапи, в които участват или които се ръководят от жени.

Половин година след влизането в сила на Стратегията за джендър равенство ЕК публикува още един важен непосредствено за сферата на науката документ – комюникето „Ново ЕНП за научни изследвания и иновации“ (European Commission, 2020a), с който Комисията се ангажира да задълбочи съществуващите приоритети и разпоредби, засягащи джендър равенството (равни възможности за професионално израстване на жените и на мъжете, балансираната им представителност при вземане на решения и интегриране на джендър измерението в съдържанието на научноизследователската и иновационната дейности). Този принцип се издига на ново стъпало – с цел утвърждаване на джендър равенството в научните изследвания се прави предложение, включено в *Пътната карта за ново ЕНП* съобразно поставените в „Хоризонт Европа“ цели, съвместно с държавите – членки на ЕС, и заинтересованите страни, от 2021 г. да се разработват планове за приобщаване и джендър равенство в научноизследователските институции, което се очаква да засили техния потенциал, респ. потенциала на европейската наука.

Заложеният в съобщението за новото ЕНП ангажимент за преминаване към

приобщаващи политики за джендър равенство получава своята конкретизация в публикуваните в края на 2020 г. *Заключения на Съвета на ЕС относно новото ЕНП* (Council of the European Union, 2020a). В него в т. 27 е отправен недвусмислен призив към ЕК и държавите членки за „подновен фокус върху джендър равенството и интегрирането, вкл. чрез прилагане на инструмент за планове за джендър равенство и чрез интегриране на джендър измерението в съдържанието на научните изследвания и иновациите“ (пак там, с. 19). Това означава, че трябва да се извършат институционални промени, насочени към стимулирането на джендър равенство на равнище научноизследователски институции чрез разработване и прилагане от тях на необходимите целеви мерки и действия за преодоляване на съществуващите дисбаланси, от една страна, и да се актуализират националните планове за дейност за джендър равенство в държавите членки, от друга, което да окаже благоприятно влияние върху публичния изследователски сектор и висшите училища.

В края на 2021 г. Съветът на ЕС се обръща към обществеността със своите *Заключения относно бъдещото управление на ЕНП* (Council of the European Union, 2021a). В тях е включен и *Дневният ред на политиката за ЕНП за периода 2022-2024 г.*, разработен въз основа на разпоредбите на посочените документи от 2020 г., както и на приетите по-рано през 2021 г. *Заключения на Съвета за задълбочаване на ЕНП: Предоставяне на изследователите на привлекателни и устойчиви кариери и условия на труд и превръщане на циркулацията на мозъци в реалност* (Council of the European Union, 2021b) и за *Глобален подход към научните изследвания и иновации* (Council of the European Union, 2021c).

Заключенията относно управлението на ЕНП предвиждат реализиране на единни действия за утвърждаване на разпоредбите за джендър равенство между ЕС, държавите членки и третите страни, асоциирани за участие в РП „Хоризонт 2020“. Актуалният за предстоящите три години дневен ред на политиката за ЕНП включва стимулиране на джендър равенството като дейност в рамките на приоритетната област „Задълбочаване на реално функциониращ вътрешен пазар на знания“, като се очаква постигането на следните по-важни резултати за ЕНП в тази област (Council of the European Union, 2021a, p. 16):

- разработване на механизъм за координиране на политиката в подкрепа на всички аспекти на джендър равенството чрез приобщаващи планове и политики за неговото постигане и чрез създадената специално мрежа на ЕС за тяхното прилагане;
- осигуряване на джендър равенство в работната среда чрез институционална промяна във всяка организация, финансираща или извършваща научни изследвания;

- прилагане на политически подход за укрепване на джендър равенството, насочен към интегриране на принципа на джендър равенство за постигане на напредък на новото ЕНП;
- разработване на принципи за интегриране и оценка на джендър перспективата в научноизследователското съдържание в сътрудничество с националните организации за финансиране на научни изследвания.

Въпреки положителната оценка на постиженията на РП „Хоризонт 2020“ по отношение на джендър равенството ЕК възлага големи надежди на новата програма „Хоризонт Европа“ да продължи прилагането на този принцип, за да се преодолеят изцяло проявите на все още наблюдаваните в ЕС джендър неравенства и дисбаланси. Това ще бъде възможно чрез изпълнение от страна на съответните организации в държавите членки на следните основни цели: повишаване на участието на жените в европейските програми за наука и иновации; по-засилено интегриране на джендър измерението в съдържанието на изпълняваните проекти; стимулиране на участието на асоциираните държави в дейностите, свързани с насърчаването на джендър равенството в научноизследователските организации (European Union, 2021). В цитирания документ на ЕС, озаглавен *„Джендър равенство: Засилен ангажимент в Хоризонт Европа“*, се подчертава, че джендър равенството и отварянето към проблемите на приобщаването са ясни приоритети на „Хоризонт Европа“, които са в пълно съответствие с идеите на ЕК за новото ЕНП и Съюза на равенството.

Трябва да се отбележи, че при разработването на „Хоризонт Европа“ са използвани основани на опита от провеждането на РП „Хоризонт 2020“ препоръки на формираната към тази програма експертна група за актуализиране и разширяване на подходите за насърчаване и подкрепа на джендър равенството през следващия програмен период, обобщени в *доклада „Gendered Innovations 2“ – Как приобщаващ анализ допринася за научните изследвания и иновации* (European Commission, 2020c). Наред с общите инициативи, засягащи джендър равенството във всички аспекти на изследователската и иновационната дейности, е обърнато по-специално внимание върху необходимостта от: засилване на правилата и на целевите мерки за постигане на джендър балансирано участие в проектните колективи и във вземащите решения структури на Програмата; обявяване на конкурси по специализирани теми, свързани с усъвършенстване на джендър знанията; осъществяване на институционалните промени в организациите участнички чрез интегриране на джендър измерението в съдържанието на работните програми, проектните предложения и разработваните теми.

В съответствие с това РП „Хоризонт Европа“ се характеризира с въвеждането

на няколко основни *нови изисквания и инициативи* (European Union, 2021):

- изискване по подразбиране за интегриране на джендър анализи в съдържателния контекст на научни и иновационни проекти;
- нов критерий за допустимост до участие във финансирането по Програмата – представяне от участващите организации (държавни органи², научни институти и висши училища) на одобрените в тях планове за джендър равенство;
- осигуряване на финансиране на дейностите за подкрепа на прилагане на приобщаващи планове за джендър равенство в организациите чрез джендър и интерсекционални изследвания;
- овластяване на жени в иновациите и подкрепа на ръководените от жени стартиращи иновативни предприятия;
- специална загриженост за осигуряване на джендър баланса при процедури за оценяване, в консултативните органи за управление на Програмата, както и в изследователските колективи – последното ще се приема като предимство при оценка на класирани с равен брой точки проектопредложения.

Тук е целесъобразно да се пояснят отбелязаните в текста с булет 3 *приобщаващи планове за джендър равенство* – обект на специално финансиране, с които се цели насърчаване на многообразието в научноизследователската и иновационната дейност и отваряне на политиката за джендър равенство към пресичането ѝ с други социални характеристики като етническа принадлежност, здравни увреждания, сексуална ориентация, които могат да доведат до прояви на т.нар. интерсекционална дискриминация с негативни последствия за изследователския потенциал на жените и на мъжете. В тази връзка през май 2022 г. Европейската комисия изразява своята подкрепа относно разработването на приобщаващи планове и политики за джендър равенство, като публикува разясняващ документ „*Към приобщаващо джендър равенство в научните изследвания и иновациите*“ (European Commission, 2022b). В него се подчертават ползите от него с оглед осигуряването на справедливост, включване и равни възможности; привличането, диверсифицирането и задържането на изследователския талант в глобална изследователска система, както и повишаването на конкурентоспособността и обществената значимост на научноизследователската и развойната дейност.

От особено значение, предвид целите на изследването, е въвеждането на за-

² Като пример за практически отговор на тези призови в България през януари 2022 г. е одобрен План на дейности за осигуряване на равнопоставеност на жените и мъжете в Министерството на образованието и науката 2021-2027.

дължителния критерий за допустимост до програмата „Хоризонт Европа“ – наличие на утвърден *План за джендър равенство* във всички кандидатстващи организации, което изисква да му се обърне по-специално внимание. В съответствие с *Общите приложения към „Хоризонт Европа“*, очертаващи работната програма за 2021-2022 г. (European Commission, 2022a), този план трябва да отговаря на 4 *минимални изисквания*: да бъде подписан от ръководството и качен на уебсайта на организацията за осигуряване на публичност; да предвижда ресурси и експертиза в областта на джендър равенството, необходими за неговото изпълнение; да съдържа дейности по набиране на дезагрегирани по пол данни за служителите и извършване на ежегодна оценка на постигнатия по отделни индикатори напредък; да включва провеждане на обучение за повишаване на загрижеността към джендър проблематиката и за преодоляване на евентуалните джендър предразсъдъци сред служителите и ръководството.

Наред с това в документа се препоръчва съдържанието на плана за джендър равенство да обхваща 5 *тематични области на въздействие* чрез визиране на конкретни мерки и цели, свързани с:

- баланса „професионален – личен живот“ и организационна култура;
- джендър баланс при вземане на решения и на ръководни позиции;
- джендър равенство при назначаване на работа и професионално израстване;
- интегриране на джендър измерението в съдържанието на изследователската дейност;
- предприемане на мерки срещу насилие, основано на пола, вкл. сексуален тормоз.

Трябва да се отбележи, че за улесняване на кандидатстващите по програмата институции ЕК разработва подробно *Ръководство относно плановете за джендър равенство по „Хоризонт Европа“* с практически примери и добри практики на национално и институционално равнище (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021a) и организира редица обучителни онлайн семинари за тяхното изготвяне.

Необходимо е да се има предвид, че при сключване на споразумение за отпускане на финансиране по „Хоризонт Европа“ бенефициентите се задължават да предприемат всички мерки за насърчаване на равните възможности между мъжете и жените при изпълнението на проект и в съответствие с Плана за джендър равенство в тяхната организация, като крайната цел е постигането на възможно най-високата степен на джендър балансирана представителност на служителите на всички нейни йерархични равнища.

Изпълнение на изискването за приемане на планове за джендър равенство в академични институции в България

Оценка на изпълнението на този критерий на РП „Хоризонт Европа“ в българските академични институции е извършена въз основа на проучването на наличието и съдържанието на одобрените от академичните и научните съвети планове за джендър равенство на техните уебсайтове, като публичното им представяне само по себе си означава изпълнение на едно от изискванията на програмата.

През периода от 2021 г. до средата на август 2022 г. такива планове са публично достъпни само в 12 от общо 52 акредитирани висши училища в страната (Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, Югозападен университет „Неофит Рилски“, Бургаски свободен университет, Технически университет – Варна, Технически университет – София, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, УНСС, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов, Икономически университет – Варна, Университет по хранителни технологии – Пловдив, Международно висше бизнес училище – Ботевград и Русенски университет „Ангел Кънчев“, който е направил публична презентация на своя план, но все още не го е качил на уебсайта си) и в БАН – една от двете академии в България. По отношение на БАН повечето научни звена са одобрили общия за Академията План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките, утвърден от Управителния съвет на БАН през март 2022 г., няколко института са приели разработените на неговата основа самостоятелни джендър планове, а Институтът по оптически материали и технологии е „изпреварил“ инициативата на Академията, като е приел собствения си План за равенство на половете през ноември 2021 г.

Като „първенци“ в тази област се открояват Югозападният и Пловдивският университети, които още в края на 2020 г. подготвят своите планове в рамките на международния консорциум по проекта SPEAR – Подпомагане разработването и прилагането на планове за джендър равенство във висшето образование и научните изследвания, финансиран по РП „Хоризонт 2020“. Те са следвани от още 3 висши училища, утвърдили плановете си през 2021 г., и от останалите, вкл. БАН, които са ги приели през 2022 г. след влизането в сила на това изискване при подаване на документи за участие в конкурсите по програмата.

Както се вижда от представените резултати обаче, изпълнението на този критерий за участие в „Хоризонт Европа“ е още далече от желанния резултат. Донякъде това би могло да се третира като косвен индикатор за ниска нагласа на академичните институции в България за кандидатстване в действащата

програма за научни изследвания и иновации, от една страна, и за незаинтересованост към проблема за джендър различия и дисбаланси в академичната сфера в значителна част от институциите, от друга.

Тази незаинтересованост се откроява и при анализа на изпълнението на препоръката на ЕС за интегриране на джендър проблематиката в съдържанието на научноизследователски и иновационни разработки. По данни от „She Figures 2021“ за периода 2015-2019 г. едва 1,79% от всички публикации и 1,92% от проектите по „Хоризонт 2020“ в България са с включени джендър измерения в тяхното съдържание. Същата тенденция е установена при анализа на наличните данни за съществуващите курсове и програми за обучение на докторанти, както и за провежданите изследвания в звената на БАН, реализиран от екипа по изготвяне на Плана за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Академията. Според него с изключение на отделни специализирани целенасочени проекти джендър измерения практически липсват както в научните изследвания, така и в учебното съдържание (Българска академия на науките, 2022). Затова заложеното в плановете за джендър равенство провеждане на обучения и семинари по теми, свързани с ползите от неговото насърчаване и поддържане, вкл. в съдържателния контекст на изследванията и учебните програми, е от съществено значение за повишаване на степента на ангажираност с този проблем на академичната общност у нас.

Тук е уместно да се отбележи, че за оценка на институционалните промени, изразяващи се в предприемането от академичните организации на мерки за насърчаване на джендър равенство, в последното издание на “She Figures 2021” е разработен нов индикатор за измерване на тяхното разпространение чрез техники за уеб скрапинг с цел да се установи делът на извършващите научни изследвания организации, на чиито уебсайтове е представена информация за реализиране на действия и мерки в тази област. Наличните данни за 2020 г. показват, че в повечето държави – членки на ЕС-27, и асоциираните държави над 50% от включените в проучването висши училища споделят такава информация на техните уебсайтове, като този дял е по-нисък в публичния изследователски сектор. В България тенденцията е същата – 48,08% от институциите във висшето образование отразяват предприетите от тях мерки за насърчаване на джендър равенството, докато в държавните научни институти дялът е значително по-малък – 21,43%. Последното е пореден израз на ниска заинтересованост от този проблем в научноизследователската сфера у нас.

Запознаването със съдържанието на публикуваните планове за джендър равенство в академичните институции в България отговаря на препоръчаните от

ЕК тематични области на въздействие. Предвидените мерки са адекватни на поставените стратегически цели, насочени в най-общ план към насърчаване на равните възможности и балансирана представителност на жените и мъжете във всички сфери и области на академичния живот и кариера, преодоляване на все още съществуващите джендър различия и предразсъдъци, внедряване на добри практики за поддържане на джендър баланса и равностойни отношения между жените и мъжете учени и преподаватели, както и към интегриране на джендър тематиката в съдържанието на научните изследвания.

За разлика от това прегледът на заглавията на съответните планове в отделните институции показва известна степен на неразбиране на проблема в академичната сфера в страната, защото 8 от тях ги озаглавяват като планове за „равнопоставеност на жените и мъжете/половете“. Това е в противоречие както с европейската терминология в тази област, така и с реалната ситуация в академичната сфера у нас, където проблемът с джендър равнопоставеността/неравнопоставеността и още повече с дискриминацията по пол отсъства от години, а в свързаната нормативна рамка и практика в академичните институции липсват каквито и да било предпоставки за незачитане на проблема за джендър равенството на работещите в тях лица от двата пола – налице са само известни джендър различия и дисбаланси, но не и неравнопоставеност.

Това твърдение се подкрепя от резултатите от проведеното през 2011-2013 г. проучване в областта на равенството на жените и мъжете в сферите на науката и висшето образование в България в рамките на колективния научноизследователски проект на Института за икономически изследвания при БАН (Кирова, 2014). На основата на анализ на официалните статистически данни и на цитираните публикации на ЕК „She Figures“, както и на базата на проведеното от екипа собствено анкетно проучване в институтите на БАН и във висшите училища в страната, бяха установени редица проблеми в изследваната област, доказващи, че са налице не толкова съществени джендър различия, но не и прояви на неравнопоставеност: тенденция към напускане на държавния научноизследователски сектор от страна на мъжете; феминизиране на отделните области на науката; вертикална сегрегация по академични длъжности и основно – по висши ръководни позиции. Анкетното проучване демонстрира и значителна степен на negliжиране на проблема за джендър равенството от респондентите – това може да се възприеме, от една страна, като липса на такъв, а от друга, като пълна незаинтересованост към него, което, както беше посочено, продължава и до този момент.

Същевременно анкетиранията академични служители изразяват пълна удовлетвореност от създадените условия за съчетаване на професионалния и лич-

ния живот. Тук може да се допълни, че „благодарение“ на въведените мерки, свързани с епидемиологичната обстановка, от 2020 г. значително развитие получава прилагането на практики за дистанционна работа и гъвкаво работно време във всички научноизследователски институции, които доказаха своята полза, особено с оглед на поддържането на баланса „професионален – личен живот“.

През 2019 г. в резултат от още едно наше проучване във връзка с финализирането на периода на Стратегия „Европа 2020“ (Кирова, 2020) бяха установени: видим напредък относно постигането на джендър равенство в академичната сфера у нас; преодоляване на повечето проблеми в тази област спрямо средноевропейското равнище и ситуацията в отделните държави членки; пълно преодоляване на вертикалната сегрегация на жените в научното ръководство, но запазването ѝ в административното ръководство; почти пълна липса на хоризонтална сегрегация във висшето образование за сметка на видимо повишена феминизация в почти всички области на науката в сферата на научните изследвания; тенденция към свръхпредставителност на жените по някои индикатори, главно в научноизследователския сектор, което е показател за нарушения джендър баланс.

Тези изводи се потвърждават и от резултатите от извършения анализ на данните от последното издание на „She Figures 2021“, насочен (в съответствие с определения фокус на представеното изследване) главно към публичния изследователски сектор.

Джендър различия в сферата на научните изследвания

По последни данни за 2018 г.³ *представителността на жените и мъжете в докторантското обучение и в заетостта в сферата на научните изследвания* в България се характеризира с пълна балансираност в джендър отношение. Ситуацията в ЕС обаче е различна – делът на жените изследователи в общия им брой е само 32,8% средно в ЕС-27 и дори е по-нисък с 0,6 пункта спрямо 2015 г., което обяснява поставянето на този проблем в центъра на вниманието на европейските структури. У нас е налице другата крайност – наблюдава се устойчива тенденция към феминизиране на държавния научноизследователски сектор, като делът на жените доближава „граничните“ 60%, т.е. е „на косъм“ от нарушаване на джендър балансираната представителност в него (табл. 1).

³ Всички данни за България, ако не е посочено друго, са от доклада „She Figures 2021“, като този източник е избран с оглед на сравнимостта на данните със средноевропейските, от една страна, и наличието на специфични за доклада индикатори, липсващи в официалната ни статистика, от друга.

Таблица 1. Относителен дял на жените в общия брой докторанти и изследователи през 2018 г. (%)

Относителен дял	България	Средно в ЕС-27
Докторанти	53,1	48,1
Изследователи	47,4	32,8
Изследователи в държавния научноизследователски сектор	57,8	43,9

Източник: She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators.

Една от причините за тази негативна констатация е вече посочената тенденция към напускане на държавния научноизследователски сектор от мъжете изследователи в България, която продължава, като за периода 2010-2018 г. средногодишният темп на нарастване на тяхната заетост в него е -3,6%. За отбелязване е, че макар и с по-ниски темпове от -1,6%, тази тенденция засяга и жените изследователи в държавните научни институции – с изключение на медицинските и обществените науки, където броят на жените нараства, във всички други области на науката е налице спад, вариращ от -1,8 до -3,84%, който е още по-голям при мъжете. За сравнение средно в ЕС-27 тези темпове за същия период са положителни – 1,3% при мъжете и 3,1% при жените изследователи.

Както показват резултатите от анализа към Плана за насърчаване на равенството на жените и мъжете в БАН, в Академията е постигнато балансирано съотношение между заетите щатни бройки, като 56% от общия им брой са жени и 44% са мъже (Българска академия на науките, 2022). Въпреки това се вижда, че и тук жените са твърде близко до 60-процентната граница на преминаване към дебалансираното им представителство. Тази ситуация в целия държавен научноизследователски сектор, вкл. в БАН, поставя на преден план у нас въпроса за задържане на учените от двата пола в науката, както и за привличане на млади учени. Вероятно сред главните причини за отлив на академичните служители е дългогодишното поддържане на ниското заплащане в бюджетния научноизследователски сектор. Очакванията са, че сключеното през 2022 г. споразумение между Министерството на образованието и науката и БАН, довело до повишаване на възнагражденията в Академията, ще обърне тази тенденция и ще рефлектира върху поддържането на положителен с оглед на научния и творческия потенциал джендър баланс в сектора.

Феминизирането на публичния научноизследователски сектор още по-ярко

проличава при анализа на участието на жените в отделните научни направления, или т.нар. *хоризонтална джендър сегрегация* (табл. 2).

Таблица 2. Относителен дял на жените в общия брой изследователи в държавния научноизследователски сектор в България по области на науката през 2010 и 2018 г. (%)

Области на науката	Относителен дял	
	2010 г.	2018 г.
Естествени науки	51,20	53,76
Инженерни науки и технологии	35,99	40,12
Медицински и здравни науки	69,94	83,18
Селскостопански науки	58,88	65,06
Обществени науки	65,71	66,67
Хуманитарни науки	69,72	63,85

Източник: She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators.

През разглеждания период се наблюдава напредък относно постигането на липсващия досега джендър баланс в инженерните науки, което остава проблем в много държави – членки на ЕС, както и поддържане на такъв, макар и с леко преобладаване на жените, в естествените науки. Във всички останали научни области обаче и особено в медицинските науки, е налице свръхпредставителност на жените, която с изключение на хуманитарните науки продължава да нараства. Това е израз на видима хоризонтална сегрегация на мъжете в бюджетните научноизследователски институции с всички негативни последствия за изследователския потенциал и талант в сферата на държавната наука в страната, което изисква да се предприемат необходимите действия, вкл. чрез плановете за джендър равенство, за задържане и привличане на научни кадри с приоритет към мъжете с оглед на постигането на балансирано джендър съотношение на учените в различните области и направления на науката.

Не е много позитивна и оценката на хоризонталната джендър сегрегация в държавния научноизследователски сектор в България по представения в доклада „She Figures 2021” индекс на дисимиляция (чиято стойност варира от 0 – липса на сегрегация, до 1 – тотална доминация на дадения пол) – за периода 2014-2018 г. индексът на дисимиляция в държавния сектор у нас нараства от 0,11 на 0,16. Това означава развитие на тенденцията към влошаване на разпределението между жените и мъжете изследователи в този сектор в България,

като, за да се постигне балансирана джендър представителност, 16% от учените от единия пол – в нашия случай жените, би трябвало да сменят сектора на изследователската си дейност.

Един от най-наболелите проблеми в областта на джендър равенството в ЕС е относително високата в повечето държави *вертикална сегрегация на жените* по академични длъжности и по участието им във вземането на решения и в органите на научно и административно управление на академичните институции. Как стои този въпрос в България?

Таблица 3. Относителен дял на жените по академични длъжности в общия брой академични служители през 2018 г. (%)

Държава	Професори	Доценти	Асистенти
ЕС-27	26,18	40,29	47,08
България	39,70	46,95	54,91

Източник: She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators.

Както се вижда от табл. 3, *джендър разпределението при академичните длъжности* „доцент“ и „асистент“ е балансирано и в ЕС, и в България. При професорите обаче е регистрирана твърде ниска представителност на жените в ЕС-27, което поражда голяма загриженост за справянето с този сериозен джендър дисбаланс в Европа, свързана с преодоляването на „стъкления таван“ при най-високата степен на хабилитация. Различна е ситуацията в България, където не само резултатите за всички академични длъжности са по-високи от средноевропейските, но и се наблюдава плътно доближаване до джендър балансираното разпределение при професорите. Наред с това относителният дял на жените, заемащи тази академична длъжност, се покачва с 5,75 пункта през 2018 спрямо 2015 г., докато през същия период нарастването в ЕС-27 е само с 2,12 пункта. Това ни нарежда на 7-мо място сред 32 включени в проучването държави членки и асоциирани държави по този индикатор – в шестте изпреварили България страни делът на жените сред професорите варира между 40,40 и 50,78%.

Анализът на *джендър различията в научното и в административното ръководство в държавния научноизследователски сектор* е осъществен на примера на БАН – най-голямата публична научна организация у нас, по състоянието им към август 2022 г., т.е. в рамките на текущ към този момент мандат за заемане на съответни длъжности.

С изключение на позицията „председател на БАН“, която никога не е била зае-

мана от жена, през последните години е регистриран *значителен напредък към овластяването на жените* в Академията и *към почти пълното преодоляване на вертикалната джендър сегрегация* – при заместник-председателите на БАН е налице пълен паритет (един мъж и една жена); главен научен секретар е жена; през 2021 г. сред академиците жените достигат 6,6% (от 2003 г. до последните избори е имало само две жени академици), а при член-кореспондентите – 23,5% през същата година; жените – членове на сега действащото Общо събрание на БАН, са 53,8%; директорите на 44 научни звена (без лаборатории и музеи) са в равно съотношение 50 : 50, вкл. в институтите в областта на точните и естествените науки (за сравнение през 2011 г. е имало само 10 жени директори и едва 4 в посочените области). Трябва да се отбележи, че положителните промени в посока постигане на джендър баланс в ръководството на БАН са резултат от естественото толерантно отношение към жените изследователи в Академията, а не са следствие от предприемане на специални мерки и действия. В този контекст се съгласяваме с мнението на проф. Прешленова, че „съвременното състояние на БАН е пример за постигнатата значителна равнопоставеност на жените и мъжете въз основа на техните индивидуални качества и постижения, на цялостното им личностно поведение“ (Прешленова, 2021, с. 13).

Същевременно сред ръководството на БАН се наблюдават и явни джендър различия във вреда на мъжете, като те са 37% от членовете на действащия управителен съвет, а сред научните секретари по направления има само един мъж. Очевидно е, че това е следствие от вече посочената тенденция към феминизиране на публичната наука в България, а както е известно, отклоняването от джендър баланса в полза/вредна на единия от двата пола има негативни последствия с оглед на оползотворяване на научния потенциал на нацията и на изграждане на справедливо и конкурентоспособно Европейско научноизследователско пространство.

Въпреки това страната ни определено може да се гордее с постиженията си по преодоляване на вертикалната джендър сегрегация в сферата на вземане на решения в академичните институции, които проличават и при сравнение със ситуацията в Европа – по данни от „She Figures 2021“ за 2019 г. едва в 10 държави – членки на ЕС, и асоциирани държави, сред които е и България, жените са над 40% от ръководителите на различни органи на управление в академичната сфера; в ЕС-27 жените – членове на ръководните структури, са само 31,1%, а ръководители на научните бордове – 24,5%; научноизследователските организации там са твърде далеч от постигането на цели с оглед на джендър балансираната представителност относителен дял от 40% на жените – членове на консултативните органи, на РП „Хоризонт 2020“.

Изводи

Извършеният анализ на публикуваните планове за джендър равенство в академичните институции в България показва, че изпълнението на този критерий за участие в „Хоризонт Европа“ е недостатъчно спрямо общия брой институции у нас. Този факт, от една страна, води до презумпцията за ниската им нагласа за кандидатстване в действащата рамкова програма, което не е добре от гледна точка на развитието на българската наука и интегрирането ѝ в ЕНП. От друга страна, това е проява на все още слаба заинтересованост към проблема за насърчаване на джендър равенството в академичната сфера у нас.

В същото време по-голямата част от наличните планове са озаглавени като „планове за равнопоставеност на жените и мъжете“, което индикира продължаващо недостатъчно добро разбиране на този въпрос. Това противоречи не само на свързаната европейска терминология, но и на реалната ситуация в академичната сфера в България, където джендър неравнопоставеността липсва за сметка на наличието на редица джендър различия и дисбаланси – проблеми в обсега на джендър равенството и неговото насърчаване.

Предвидените в публикуваните планове мерки обаче в по-голяма степен отговарят на реалността, като целят запазване на постигнатото в областта на джендър равенството в научноизследователските институции, което ги прави адекватни на актуалната ситуация. Те са насочени главно към мониторинг на състоянието и към провеждане на обучения и информационни семинари за повишаване на ангажираността на служителите и ръководството към този въпрос. Установената ниска степен на интегриране на джендър тематиката в съдържанието на научните проекти, респ. на публикациите, както и в програми и курсове за обучение на докторанти, е в разрез с европейските изисквания по този критерий, което налага по-целенасочено прилагане на заложените в плановете за джендър равенство мерки и действия в това отношение.

Проучването на джендър различията в публичния научноизследователски сектор води до заключението, че основният и задълбочаващ се през последните години проблем тук е тенденцията към неговата феминизация като цяло и към обхващаща все по-широк кръг научни области хоризонтална сегрегация на мъжете в научните институции на бюджетна издръжка, което изисква да се предприемат необходимите мерки, насочени към:

- създаване на стимули за задържане на изследователите, вкл. привличане и задържане на млади учени от двата пола с приоритет към мъжете;
- поддържане на постигнатата джендър балансирана представителност в научното и административното ръководство на академичните институции

и преодоляване на проявите на дисбаланс в някои структури – отново главно с оглед на или в резултат от „ускореното“ нарастване на дела на жените.

Накрая трябва още веднъж да се подчертае, че значителният напредък в областта на джендър равенството и създадените условия за равни за жените и мъжете възможности в научните изследвания в България както спрямо други икономически сектори, така и спрямо средноевропейското равнище не отменят необходимостта от засилване на ангажираността на академичните служители с този проблем с оглед на последните разпоредби на ЕС, от една страна, и на запазване на изградените традиции и прилагане на добри практики, от друга. Това изисква изпълнение на предвидените в плановете за действие за насърчаване на джендър равенството в научните изследвания мерки за повишаване на организационната култура на научния състав в тази насока.

Конфликт на интереси

Авторът декларира липса на конфликт на интереси.

Използвана литература

Bulgarian academy of sciences. (2022). *Plan to promote equality between women and men in the Bulgarian academy of sciences*. [Българска академия на науките.

(2022). *План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в Българската академия на науките*]. Available at

file:///C:/Users/Admin/Downloads/План-за-насърчаване-на-равенството-между-жените-и-мъжете-в-БАН%20(1).pdf (*in Bulgarian*).

Council of the European Union. (2020a). *Council conclusions on the New European Research Area*. Available at <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/en/pdf>

Council of the European Union. (2020b). *Working paper. Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. Position paper on the current COVID-19 outbreak and gendered impacts on researchers and teachers. WK 5659/2020 INIT*. Brussels, 02 June 2020. Available at

https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf

Council of the European Union. (2021a). *Council conclusions (adopted on 26/11/2021) on the Future governance of the European Research Area (including the ERA POLICY AGENDA 2022-2024)*. Available at

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/11/26/new-pact-and-governance-structure-for-the-european-research-area-era/>

Council of the European Union. (2021b). *Council conclusions (adopted on 28/05/2021) on Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality*. Available at

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/28/improving-conditions-for-research-careers-in-europe-council-adopts-conclusions/>

Council of the European Union. (2021c). *Council conclusions (adopted on 28 September 2021) on the Global approach to Research and Innovation*. Available at

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/09/28/council-agrees-on-a-global-approach-to-research-and-innovation/>

European Commission. (2020a). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. A new ERA for Research and Innovation. {SWD(2020) 214 final}*. Brussels, 30.9.2020. COM(2020) 628 final. Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A628%3AFIN>

European Commission. (2020b). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Brussels, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. Available at

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1630498219130>

European Commission. (2020c). *Gendered Innovations 2 [GI2]: How inclusive analysis contributes to research and innovation*. Policy Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf

European Commission. (2022a). *Horizon Europe – Work Programme 2021-2022. General Annexes. (European Commission Decision C(2022)2975 of 10 May 2022)*. Available at <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021->

2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

European Commission. (2022b). *Towards inclusive gender equality in Research and Innovation*. Available at

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8527a556-e543-11ec-a534-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021a). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Publications Office of the European Union. Available at

https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP_en.pdf

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021b). *She figures 2021. Gender in research and innovation: statistics and indicators*.

Publications Office of the European Union. Available at <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2021). *Concepts and definitions*. Available at <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

European Parliament and the Council. (2021). *Regulation (EU) 2021/695 of the European Parliament and of the Council of 28 April 2021 establishing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination, and repealing Regulations (EU) No 1290/2013 and (EU) No 1291/2013 (Text with EEA relevance)*. PE/12/2021/INIT. OJ L 170, 12.5.2021.

Available at <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/695/oj>

European Union. (2021). *Gender Equality: A Strengthened Commitment in Horizon Europe*. Publications Office of the EU, February. Available at

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf

Kirova, A. (2014). Men and Women in the Higher Education and Science in Bulgaria.

In: Zareva, I., Matev, M., Kirova, A. *Higher Education and Science in Bulgaria. Economic, Social and Gender Dimensions*. Chapter 3. Sofia: Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences, 197-277. [Кирова, А. (2014). Жените и мъжете във висшето образование и науката в България. В: Зарева, И., Матев, М., Кирова, А. *Висшето образование и науката в България. Икономически, социални и джендър измерения*. Трета глава. София: АИ „Проф. Марин Дринов“, 197-277] (in Bulgarian).

Kirova, A. (2020). Evaluation of gender balance in employment in research sphere in Bulgaria and the European Union. In: *Economic development and policies – realities and*

prospects. International scientific conference, dedicated to the 70th Anniversary of the Economic Research Institute at BAS, 21-22 November 2019. Sofia: Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences, 426-435. [Кирова, А. (2020). Оценка на джендър баланса в заетостта в сферата на научните изследвания в България и Европейския съюз. В: *Икономическо развитие и политики – реалности и перспективи*. Международна научна конференция, посветена на 70-годишнината на Института за икономически изследвания при БАН, 21-22 ноември 2019 г. София: АИ „Проф. Марин Дринов, 426-435] (*in Bulgarian*).

Preshlenova, R. (2021). Women in Science. *Journal of the Bulgarian Academy of Sciences*, Issue 6, 11-13 [Прешленова, Р. (2021). Жените в науката. *Списание на Българската академия на науките*, бр. 6, 11-13] (*in Bulgarian*).

Алла Кирова е доктор по икономика, професор в Института за икономически изследвания при Българската академия на науките, a.kirova@iki.bas.bg

Alla Kirova, PhD, is Professor at the Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences, a.kirova@iki.bas.bg

GENDER EQUALITY PLAN IN RESEARCH – NEW REQUIREMENT OF HORIZON EUROPE FRAMEWORK PROGRAMME

Abstract: In the research sphere, gender equality is among the core values, criteria and principles for building the new European Research Area. The European Union is constantly concerned with putting this principle into practice by ensuring equal opportunities for women and men and eliminating existing imbalances and distinctions. To this end, a new requirement is introduced for submitting validated gender equality plans in organisations applying for projects under the current Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation covering 2021-2027. This study aims to: (a) outline the fulfilment of this criterion for participation in the programme by academic institutions in Bulgaria; (b) assess the conformity of the planned areas of intervention with the current state of gender differences in research in Bulgaria; (c) raise the awareness and sensitivity of academic staff to this issue given current European regulations.

Keywords: gender equality; research organisations; research and innovation activity; European Union; Horizon Europe

JEL codes: I23; J16; O30

Как да се цитира тази статия:

How to cite this article:

Kirova, A. (2022). Plan za dzhendar ravenstvo v nauchnite izsledvaniya – novo iziskvane na ramkovata programa „Horizont Evropa“. (Gender equality plan in research – new requirement of Horizon Europe framework programme). *Economic Thought Journal*, 67 (5), 571-594 (in Bulgarian).
<https://doi.org/10.56497/etj2267503>