



МИННО-ГЕОЛОЖКИ  
УНИВЕРСИТЕТ  
„СВ. ИВАН РИЛСКИ“

УТВЪРДИЛ:  
ПРОФ. Д-Р ИВАЙЛО КОПРЕВ  
РЕКТОР

---

---

**ПЛАН**  
**ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ**  
**НА МИННО-ГЕОЛОЖКИ УНИВЕРСИТЕТ**  
**„СВ. ИВАН РИЛСКИ“**  
**ЗА ПЕРИОДА 2026-2030**

---

---

Настоящият документ е собственост на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“.  
Използването му е предназначено единствено за служебни цели.  
Всяко неразрешено копиране, разпространение или публично използване без изрично  
съгласие е забранено.

СОФИЯ · 2026

План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година

<b>СЪДЪРЖАНИЕ</b>	
	<b>Стр.</b>
<b>РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ II. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ</b>	<b>4</b>
<b>РАЗДЕЛ III. ЦЕЛИ И ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ</b>	<b>6</b>
III.1. Общи и специфични цели	<b>6</b>
III.1.1. Общи цели	<b>6</b>
III.1.2. Специфични цели	<b>7</b>
III.2. Области на интервенция	<b>7</b>
III.3. Хоризонтален принцип	<b>9</b>
<b>РАЗДЕЛ IV. Дейности по области на интервенция</b>	<b>9</b>
<b>РАЗДЕЛ V. Мониторинг и отчетност</b>	<b>13</b>

## РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ

С настоящия План за равенство между половете, Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ утвърждава своята институционална политика за равенство между половете за периода 2026–2030 г.

Планът е разработен в съответствие с:

- ❖ Закона за защита от дискриминация;
- ❖ Стратегията на Европейската комисия за равенство между половете;
- ❖ Изискванията на Европейската комисия за наличие на институционален Gender Equality Plan при участие в научноизследователски програми;
- ❖ Хартата за равенство между половете на МГУ „Св. Иван Рилски“;
- ❖ спазване на Дневния ред за устойчиво развитие до 2030 г. на ООН, насочен към хората, планетата и постигането на просперитет;
- ❖ Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021–2030 г.

Равнопоставеността между жените и мъжете е част от стратегическата визия за устойчиво развитие на университета и от неговата социална отговорност.

Равнопоставеността между жените и мъжете в областта на научните изследвания, иновациите и висшето образование е ключов приоритет в процеса на изграждане и развитие на Европейското научноизследователско пространство (ЕНП) от неговото създаване през 2000 г. Основна цел на тази политика е преодоляване на структурните бариери пред наемането, задържането и кариерното развитие на жени изследователи, както и намаляване на дисбалансите между половете в процесите на вземане на решения. Този приоритет се запазва и в рамките на новото Европейско научноизследователско пространство, основано на върхови научни постижения, устойчивост и конкурентоспособност. В него се поставя засилен акцент върху участието на жените в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ), както и върху насърчаването на предприемачеството и иновациите.

## План за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година

За Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ този приоритет има особено значение, предвид профила на университета в инженерните и природонаучните направления, където традиционно се наблюдават дисбаланси в представителството по пол. В този контекст равнопоставеността не е само въпрос на социална справедливост, а стратегически фактор за повишаване качеството на научните изследвания, иновационния потенциал и конкурентоспособността на университета.

Настоящият План за равенство между половете е разработен с цел да установи ясна институционална рамка и конкретни параметри за насърчаване на равнопоставеността в образователните, научноизследователските, трудовите и социалните взаимоотношения в рамките на университетската общност. Планът обхваща академичния състав, административния персонал, докторантите и студентите и интегрира принципа на равнопоставеност във всички нива на управление и дейност на университета.

Мотивите за разработване на настоящия План произтичат както от стратегическите приоритети на Европейския съюз и Европейската комисия за развитие на университетите в Европа до 2030 г., така и от ангажимента на МГУ към устойчиво институционално развитие, социална отговорност и високи стандарти на академична етика.

Планът е в съответствие с националната нормативна рамка и със стратегическите документи на университета и представлява инструмент за:

- ❖ премахване на барьерите пред кариерното развитие;
- ❖ насърчаване на балансирано участие в управлението и вземането на решения;
- ❖ изграждане на приобщаваща университетска култура;
- ❖ интегриране на измерението на равнопоставеността в научните изследвания и обучението;
- ❖ осигуряване на баланс между професионален и личен живот.

С приемането на настоящия План Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ заявява своята дългосрочна ангажираност към изграждане на справедлива, приобщаваща и конкурентоспособна академична среда, в която талантите и професионалните качества са водещи критерии за развитие.

## РАЗДЕЛ II. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ

Водещите принципи на Плана за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ са съобразени с Националната стратегия за

© Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“. Всички права запазени.

## **План за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (2021–2030 г.), европейските политики за развитие на Европейското научноизследователско пространство и стратегическите документи на университета.

В контекста на институционалната политика на МГУ „Св. Иван Рилски“ се определят следните водещи принципи:

### **1. Институционална ангажираност и лидерство**

Равнопоставеността между половете е стратегически приоритет и отговорност на академичното ръководство. Ректорът, Академичният съвет, факултетните ръководства и административните структури носят съвместна отговорност за интегрирането на принципите на равнопоставеност във всички политики, процедури и управленски решения.

### **2. Координация и сътрудничество**

Отчитайки комплексния характер на темата, разработването, изпълнението и отчитането на Плана се осъществява чрез координирани усилия между всички структурни звена на университета – факултети, катедри, научноизследователски звена, административни отдели и студентски организации. Активното участие на цялата академична общност е предпоставка за устойчиво и реално прилагане на принципите на равнопоставеност.

### **3. Интегриран подход**

Принципът на равнопоставеност се интегрира във всички политики и дейности на университета – управление, човешки ресурси, научноизследователска дейност, обучение, международно сътрудничество и вътрешна организационна култура. Равнопоставеността не се разглежда като отделна инициатива, а като хоризонтален приоритет в институционалното развитие.

### **4. Прозрачност и участие**

Процесите по разработване, изпълнение и мониторинг на Плана се основават на прозрачност, публичност и възможност за участие на всички заинтересовани страни. Докладите за напредък, индикаторите и предприетите мерки се публикуват публично, като се гарантира отчетност и доверие в институционалната политика.

### **5. Нулева толерантност към дискриминация и тормоз**

## План за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година

МГУ „Св. Иван Рилски“ гарантира среда, свободна от дискриминация, основана на пол, както и от всякакви форми на тормоз, включително сексуален тормоз. Прилага се принципът на превенция, своевременно реакция и справедливо разглеждане на сигнали при спазване на конфиденциалност и защита на засегнатите лица.

### **6. Равни възможности и меритокрация**

Развитието в университета се основава на професионални качества, научни постижения и компетентности. Всички процедури по подбор, оценяване и кариерно израстване се прилагат при гарантирани равни възможности за жените и мъжете.

### **7. Баланс между професионален и личен живот**

Университетът насърчава условия, които подпомагат съчетаването на професионалните и личните ангажименти, включително чрез гъвкави организационни решения, когато това е възможно и съобразено с естеството на дейността.

### **8. Мониторинг, измеримост и устойчивост**

Изпълнението на Плана се основава на ясно определени дейности, срокове и индикатори. Напредъкът се проследява чрез регулярни доклади и периодичен преглед на постигнатите резултати. Принципът на устойчивост предполага дългосрочно интегриране на мерките и тяхното награждаване в бъдещи стратегически документи на университета.

### **9. Непрекъснато подобряване**

Политиката по равнопоставеност е динамичен процес. Въз основа на събраните данни, анализа на резултатите и добрите европейски практики, Планът може да бъде актуализиран и усъвършенстван с цел повишаване на неговата ефективност.

## **РАЗДЕЛ III. ЦЕЛИ И ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ**

### **III.1. Общи и специфични цели**

#### **III.1.1. Общи цели**

Общите цели на Плана за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ произтичат от:

## План за равенство между половете на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година

- ❖ европейските политики за изграждане и развитие на Европейското научноизследователско пространство;
- ❖ националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете;
- ❖ стратегическите документи и приоритети за развитие на университета;
- ❖ необходимостта от повишаване на конкурентоспособността и качеството на научноизследователската и образователната дейност.

### В този контекст Планът цели:

1. Да гарантира равни възможности за участие и развитие на жените и мъжете във всички сфери на университетската дейност;
2. Да преодолее съществуващи или потенциални структурни дисбаланси, включително в инженерните и технологичните направления;
3. Да интегрира принципа на равнопоставеност във всички етапи на процеса на вземане на решения;
4. Да създаде приобщаваща, безопасна и подкрепяща академична среда;
5. Да повиши качеството на управлението, научните изследвания и обучението чрез включване на измерението на равнопоставеността.

### III.1.2. Специфични цели

Специфичните цели на Плана се проектират в следните стратегически направления:

1. Интегриране на принципа на равнопоставеност в институционалната политика, стратегическите документи и управленските решения, включително чрез систематично отчитане на представителството по пол;
2. Осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете в управленските органи, комисиите и процесите на вземане на решения;
3. Подкрепа за кариерното развитие и професионалното израстване при равни условия;
4. Формиране на организационна култура с нулева толерантност към дискриминация, репресия или насилие, основани на пола;
5. Насърчаване участието на жените в НТИМ направленията, в които традиционно се наблюдава по-ниска степен на представителност;
6. Интегриране на аспекти на равнопоставеността в образователните програми, научните изследвания и иновационните дейности;

**План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

7. Осигуряване на баланс между професионалния и личния живот чрез подходящи организационни механизми.

### **III.2. Области на интервенция**

Областите на интервенция са определени в съответствие със спецификата на организацията, управлението и академичния профил на Минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“ и отразяват необходимостта от системен и устойчив подход към равнопоставеността.

#### **Област на интервенция 1. Институционална рамка и структурни промени**

Тази област обхваща създаването и усъвършенстването на вътрешната нормативна и организационна рамка, гарантираща интегриране на равнопоставеността в университетските политики. Фокусът е върху:

- ❖ включване на принципа на равнопоставеност в стратегическите документи;
- ❖ анализ и актуализация на вътрешните правила и процедури;
- ❖ осигуряване на институционален механизъм за координация и мониторинг;
- ❖ събиране и анализ на данни, разпределени по пол.

#### **Област на интервенция 2. Управление и участие във вземането на решения**

Целта е постигане на балансирано представителство на жените и мъжете в управленските органи, комисиите и експертните структури. Интервенциите включват:

- ❖ анализ на състава на управителните органи;
- ❖ насърчаване на участие на по-слабо представения пол;
- ❖ прилагане на препоръчителни прагове за балансирано представителство;
- ❖ прозрачност при номинации и изборни процедури.

#### **Област на интервенция 3. Кариерно развитие и равни възможности**

Тази област адресира условията за професионално развитие на академичния и административния състав. Приоритети:

- ❖ равен достъп до конкурси, повишения и научни проекти;
- ❖ подкрепа за млади учени;
- ❖ менторство и обучения;
- ❖ анализ на потенциални бариери пред кариерното израстване.

#### **Област на интервенция 4. Организационна култура и чувствителност към темата**

Целта е изграждане на университетска среда, основана на уважение, етичност и приобщаване. Включва:

- ❖ повишаване на осведомеността;
- ❖ обучения по равнопоставеност и недискриминация;
- ❖ ясни процедури при сигнали за дискриминация и тормоз;
- ❖ утвърждаване на култура на нулева толерантност.

#### **Област на интервенция 5. Баланс между професионален и личен живот**

Предвид спецификата на инженерните и технологични дейности в МГУ, тази област цели:

- ❖ насърчаване на гъвкави организационни решения, когато е приложимо;
- ❖ подкрепа при родителство;
- ❖ създаване на условия за устойчиво съчетаване на професионални и лични ангажименти;
- ❖ превенция на прекомерна натовареност.

#### **Област на интервенция 6. Равнопоставеност в обучението, научните изследвания и иновациите**

Тази област е стратегически значима за МГУ като университет с изразен профил в НТИМ направленията. Тя включва:

- ❖ насърчаване на участието на жени в инженерни и технологични специалности;
- ❖ отчитане на измерението на равнопоставеността при разработване на научни проекти;
- ❖ включване на теми, свързани с равнопоставеността, в подходящи учебни дисциплини;
- ❖ стимулиране на научни изследвания, отчитащи социалните и полови аспекти.

### **III.3. Хоризонтален принцип**

Всички области на интервенция се прилагат при спазване на хоризонталния принцип на:

- ❖ недискриминация;
- ❖ прозрачност;
- ❖ отчетност;
- ❖ измеримост на резултатите;

План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година

❖ устойчивост във времето.

## РАЗДЕЛ IV. ДЕЙНОСТИ ПО ОБЛАСТИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ

### ОБЛАСТ 1. Институционална рамка и структурни промени

Цел: Интегриране на принципа на равнопоставеност във вътрешните политики и управленски механизми на МГУ.

Деятност	Отговорни звена	Срок	Индикатори за изпълнение
Актуализиране на стратегическите и вътрешните нормативни документи с оглед принципите на равнопоставеност	Академично ръководство, Правен отдел	2026–2027	Актуализирани документи; брой включени текстове
Популяризиране на добри практики на европейски университети и изследователски организации, за равнопоставеността на половете	Отдел „Човешки ресурси“, Учебен отдел	2026	Набор от добри практики
Въвеждане на система за събиране на данни по пол	Отдел „Човешки ресурси“, Учебен отдел	2026–2028	Изготвени годишни

**План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

			статистически отчети
Изготвяне на годишен доклад за изпълнение на Плана	Академично ръководство, Правен отдел	ежегодно	Доклад

**ОБЛАСТ 2. Управление и участие във вземането на решения**

**Цел:** Постигане на балансирано участие на жените и мъжете в управленските структури.

Дейност	Отговорни звена	Срок	Индикатори за изпълнение
Анализ на участието на жените и мъжете в управителни органи	Комисия по етика	2026	Изготвен анализ
Насърчаване на балансирано участие в комисии и работни групи	Академично ръководство	постоянен	% участие по пол
Мотивиране на общността на МГУ за масова подкрепа на промяна в посока на равнопоставеността	Академично ръководство	постоянен	Проведени срещи

**ОБЛАСТ 3. Кариерно развитие и равни възможности**

**Цел:** Осигуряване на равен достъп до кариерно развитие и научни възможности.

Дейност	Отговорни звена	Срок	Индикатори за изпълнение
Анализ на процедурите за подбор, атестиране и повишение	Отдел „Човешки ресурси“	2026–2027	Изготвен анализ
Създаване на менторска програма за млади учени	Факултети – декани и зам.-декани	2027–2030	Брой участници
Мониторинг на участието по пол в научни проекти	сектор НИД	ежегодно	% участие

**План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

**ОБЛАСТ 4. Организационна култура и нулева толерантност към дискриминация**

**Цел:** Изграждане на безопасна и приобщаваща университетска среда.

<b>Дейност</b>	<b>Отговорни звена</b>	<b>Срок</b>	<b>Индикатори за изпълнение</b>
Повишаване на информираността относно принципите на равнопоставеност	Комисия по етика	2026	Брой събития
Насърчаване на уважителна академична комуникация	Комисия по етика	2026	Функциониращ механизъм
Публикуване на информация относно недопускане на дискриминация и начин за подаване на сигнал	Комисия по етика	ежегодно	Публикувана информация
Кампании за повишаване на чувствителността на университетската култура към темата	Комисия по етика	ежегодно	Брой инициативи
Провеждане на информационна среща/обучение при необходимост	Комисия по етика		Проведена среща

**ОБЛАСТ 5. Баланс между професионален и личен живот**

**Цел:** Подкрепа за устойчиво съчетаване на професионални и лични ангажименти.

<b>Дейност</b>	<b>Отговорни звена</b>	<b>Срок</b>	<b>Индикатори за изпълнение</b>
----------------	------------------------	-------------	---------------------------------

**План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

Обогатяване на възможностите за гъвкави режими на работа/учене и дистанционна работа/обучение	Академично ръководство	2026–2028	Обхванати групи лица; Брой участници
Подкрепа за служители с родителски ангажименти	Отдел „Човешки ресурси“	постоянен	Брой ползватели
Поддържане на устойчиви условия на труд и обучение чрез периодичен анализ на натовареността	Ръководители на катедри	2027–2029	Изготвен анализ
Осигуряване на достъпна и безопасна работна среда	Администрация	постоянен	Проведени проверки

**ОБЛАСТ 6. Равнопоставеност в обучението, научните изследвания и иновациите**

**Цел:** Интегриране на измерението на равнопоставеността в академичната дейност на МГУ.

Дейност	Отговорни звена	Срок	Индикатори за изпълнение
Насърчаване на участие на жени в инженерни и технологични специалности	Факултети, декани и зам.-декани	постоянен	% записани студентки
Популяризиране на женски ролеви модели в НТИМ	Отдел „Човешки ресурси“	ежегодно	Организиран инициативи

**План за равенство между половете на  
Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 година**

Отчитане на измерението на пола при подготовка на научни проекти	сектор НИД	постоянен	Брой проекти с отчетен аспект
--	------------	-----------	-------------------------------

**ХОРИЗОНТАЛНИ МЕРКИ:**

1. Регулярно популяризиране на европейски политики и добри практики;
2. Вътрешна комуникационна кампания;
3. Включване на Студентски съвет на МГУ „Св. Иван Рилски“;
4. Сътрудничество с външни партньори и индустрията.

**РАЗДЕЛ V. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТ**

Планът се изпълнява в периода 2026–2030 г. Изпълнението на Плана се проследява чрез:

- ❖ годишен доклад за напредъка;
- ❖ събиране на статистически данни по пол;
- ❖ междинна оценка през 2028 г.;
- ❖ финална оценка през 2030 г.

Планът за равенство между половете на МГУ „Св. Иван Рилски“ за периода 2026–2030 г. е приета на заседание на Академичния съвет с Протокол № 23, проведено на 18.03.2026 г.