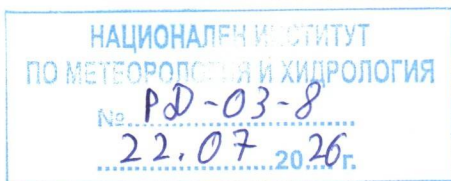




НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ПО МЕТЕОРОЛОГИЯ И ХИДРОЛОГИЯ

бул. „Цариградско шосе“ № 66
1784 София, България
E-mail: office@meteo.bg

Тел.: +359 (2) 4624500
Факс: +359 (2) 988 03 80, 988 44 94
<http://www.meteo.bg>



33 Л Д

УТВЪРДИЛ:

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА НИМХ
ДОЦ. Д-Р ИЛИАН ГОСПОДИНОВ



**ПЛАН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА
РАВНОПОСТАВЕНОСТТА МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И
МЪЖЕТЕ В НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ПО
МЕТЕОРОЛОГИЯ И ХИДРОЛОГИЯ ЗА
ПЕРИОДА 2026–2030 г.**

София, 2026 г.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият План за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете в Националния институт по метеорология и хидрология (НИМХ), наричан по-нататък „План“, представлява стратегически документ, който определя политиката, целите и мерките за гарантиране на равнопоставеността между жените и мъжете във всички направления на дейността на института.

Планът има за цел да утвърди организационна култура, основана на принципите на равнопоставеност, недопускане на дискриминация, прозрачност, професионализъм и равни възможности за развитие на всички служители независимо от пола им. Разнообразието на човешките ресурси, равнопоставеното участие на жените и мъжете в различните дейности на НИМХ и създаването на благоприятна работна среда са съществени предпоставки за повишаване качеството на научните изследвания, оперативната дейност и административното управление. Изпълнението на Плана ще допринесе за устойчивото развитие на НИМХ като национална научна организация за осъществяване на оперативни дейности в областта на метеорологията, хидрологията и агрометеорологията, както и за научни изследвания, за научно-приложна, иновативна и образователна дейност.

С настоящия План, НИМХ заявява своята ангажираност и решителност за стриктно съблюдаване в дейността си за равнопоставеност между жените и мъжете и против дискриминация по признак пол. Планът е в пряко съответствие с директивите и инициативите на Европейския съюз (ЕС) относно зачитане на принципа на равенството между жените и мъжете в Европейското научноизследователско пространство (Приложение I).

Настоящият План е разработен въз основа на:

- Конституцията на Република България;
- Закона за равнопоставеност на жените и мъжете;
- Закона за защита от дискриминация;
- Кодекса на труда;
- Закона за насърчаване на научните изследвания;
- Закона за развитието на академичния състав в Република България;
- Стратегията на Европейската комисия за равенство между половете;

и в съответствие с:

- Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете 2021–2030 г.;
- вътрешните правила и политики на НИМХ.

II. ОСНОВОПОЛАГАЩИ ПРИНЦИПИ

При изпълнение на настоящия План НИМХ се ръководи от следните принципи:

Равнопоставеност – осигуряване на равни права, възможности и условия за професионално развитие на всички служители.

Недискриминация – недопускане на пряка или непряка дискриминация по признак пол.

Прозрачност – прилагане на ясни и обективни критерии при подбор, оценяване и кариерно развитие.

Професионализъм – назначенията и повишенията се основават единствено на професионалните качества, компетентности и постигнати резултати.

Приобщаваща организационна култура – създаване на работна среда, основана на взаимно уважение, толерантност и равни възможности.

Баланс между професионалния и личния живот – насърчаване на политики, подпомагащи съвместяването на служебните и семейните ангажименти.

III. МЕТОДОЛОГИЯ

Планът е разработен въз основа на:

- анализ на европейската нормативна рамка;
- анализ на националното законодателство;
- анализ на добри практики в научноизследователските организации;
- изискванията на Европейската комисия за институционални планове за равенство между половете;
- спецификата на организационната структура и дейността на НИМХ.

Изпълнението на Плана ще се основава на ежегоден мониторинг, анализ на постигнатите резултати и периодично актуализиране при необходимост.

IV. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО

Националният институт по метеорология и хидрология е национална научна организация със специфични функции, включващи научноизследователска дейност, оперативно обслужване на държавните институции, наблюдение на атмосферата и водите, климатични анализи, изготвяне на прогнози и предупреждения за опасни явления, както и участие в международни научни и експертни инициативи.

Ефективното изпълнение на тези дейности изисква висококвалифицирани специалисти от различни научни направления и професионални области. Поради това НИМХ разглежда равнопоставеността между жените и мъжете като елемент от политиката за устойчиво управление на човешките ресурси.

Към момента в НИМХ не са установени нормативни разпоредби, които да поставят служителите в неравностойно положение по признак пол. Независимо от това институтът приема, че е необходимо системно наблюдение на процесите по подбор, назначаване, професионално развитие и участие в управлението, с цел своевременно идентифициране и предотвратяване на евентуални дисбаланси.

Особено внимание следва да се отделя на:

- равнопоставеното участие на жените и мъжете в управленските структури;
- прозрачността при подбора и кариерното развитие;
- създаването на условия за съвместяване на професионалния и личния живот;
- превенцията на дискриминация и тормоз;
- интегрирането на измерението на пола в научноизследователската дейност, когато това е приложимо.

V. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ

Основната стратегическа цел на Плана е да гарантира устойчиво прилагане на принципа на равнопоставеност между жените и мъжете чрез създаване на приобщаваща, безопасна и подкрепяща работна среда, осигуряваща равни

възможности за професионално развитие, участие в процесите на управление и дейностите на НИМХ.

За постигане на тази цел НИМХ ще развива политики и практики, които:

- осигуряват равен достъп до заетост и кариерно развитие;
- насърчават балансирано участие в управленските органи;
- създават условия за съвместяване на професионалния и личния живот;
- предотвратяват дискриминацията и всички форми на тормоз;
- интегрират принципа на равнопоставеност в организационната култура и управленските процеси.

VI. КЛЮЧОВИ ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ И СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ

НИМХ определя следните пет приоритетни области (ПО):

ПО 1 Баланс между жените и мъжете в управлението и равнопоставеност в процесите на вземане на решения

- Цел 1.1 Институционализация на стремежа към равнопоставеност на половете
- Цел 1.2 Подобряване на прозрачността при заемането на ръководни длъжности
- Цел 1.3 Повишаване участието на представители на недостатъчно представения пол в управленските структури

ПО 2 Равни възможности при подбор, назначаване и кариерно развитие

- Цел 2.1 Гарантиране на прозрачни и недискриминационни процедури за подбор
- Цел 2.2 Осигуряване на равни възможности за професионално развитие
- Цел 2.3 Насърчаване участието на служителите в обучения, специализации и международни научни проекти

ПО 3 Баланс между професионалния и личния живот

- Цел 3.1 Подобряване на условията за баланс между професионалния и личния живот
- Цел 3.2 Разширяване на възможностите за гъвкави форми на работа, когато естеството на дейността позволява това
- Цел 3.3 Подкрепа на служители, полагащи грижи за деца

ПО 4 Интегриране на принципа на равнопоставеност в научните изследвания и проектната дейност

- Цел 4.1 Насърчаване включването на измерението на пола в научните изследвания, когато това е научно обосновано и приложимо
- Цел 4.2 Стимулиране участието на жените и мъжете като ръководители и членове на научни екипи
- Цел 4.3 Разширяване участието на НИМХ в европейски инициативи и проекти, насочени към равнопоставеността

ПО 5 Предотвратяване на дискриминация, тормоз и неравнопоставено третиране

- Цел 5.1 Недопускане на всички форми на дискриминация
- Цел 5.2 Недопускане на сексуален, психически и физически тормоз
- Цел 5.3 Осигуряване на достъпни механизми за подаване и разглеждане на сигнали

VII. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

За изпълнението на настоящия План Генералният директор на НИМХ със заповед назначава **Комисия по равнопоставеност между жените и мъжете** по предложение на Събранието на пълномощниците на работниците и служителите (СПРС) в НИМХ, която:

- организира и следи за изпълнението на Плана;
- предлага актуализации;
- координира събирането на информация;
- изготвя годишни отчети;
- подпомага ръководството при разработването на нови политики.

VIII. ОТГОВОРНИ СТРУКТУРИ

Изпълнението на Плана се осъществява с участието на:

- Генералния директор на НИМХ;
- Заместник генералните директори;
- Общо събрание на учените;
- Научния съвет;
- Събрание на пълномощниците на работниците и служителите в НИМХ;
- Общо събрание на работниците и служителите в НИМХ;
- Директори на департаменти;
- Директори на филиали;
- Сектор „Човешки ресурси, деловодство и архив“ (ЧРДА) на отдел Административно-стопански;
- Съвет за социално партньорство в НИМХ;
- Синдикална организация към НБС „ВОН-КНСБ“ в НИМХ;
- Комисията по етика;
- Комисии за преглед на документи по участие в конкурси и подбор;
- Комисията по равнопоставеност между жените и мъжете.

IX. ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ

1. Баланс между жените и мъжете в управлението и равнопоставеност в процесите на вземане на решения

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на НИМХ разкрива добри тенденции, но и наличие на редица различия в тяхната представителност. Така например, като цяло съотношението между жени и мъже е приблизително равно в Общото събрание на НИМХ, Научен съвет, но съотношението и в двете групи по различните научни направления не е толкова балансирано. Постигнат е относителен баланс между жените и мъжете в Ръководството на НИМХ. По отношение на нормативните документи и правила, не са установени предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурсите за ръководни длъжности или длъжности, свързани с вземане на решения.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение	Отговорни лица
Цел 1.1 Институционализация на стремежа за насърчаване на равенството между половете	Създаване на Комисия по равнопоставеност между жените и мъжете към СПРС в НИМХ, която ще следи за реализирането на настоящия План и поставените в него цели	2026	Служителите на НИМХ	Ген. директор на НИМХ, Председател на СПРС
	Изготвяне и приемане на годишни отчети за изпълнение на настоящия План	2026 2027	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Комисия по равнопоставеност, Ръководство на НИМХ
	Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител (и) от администрацията на НИМХ, във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложи в настоящия План	2026	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Ген. Директор на НИМХ
Цел 1.2 Оценка на средата и идентифициране на дисбаланси между жени и мъже в ръководния състав.	Създаване на бази данни с дезагрегирани по пол данни. Извършване на мониторинг на съотношението между жени и мъже във всички ръководни органи на НИМХ	Постоянно	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Комисия по равнопоставеност, Сектор ЧРДА
	Преглед на всички проекти на нормативни документи в НИМХ, за наличие на условия, изрази или език противоречащи на принципите за равнопоставеност на жените и мъжете	Постоянно	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Юриисконсулт
Цел 1.3 Повишаване участието на представители на недостатъчно представения пол в управленските структури.	Насърчаване на представители на по-слабо застъпени в съответните ръководни органи пол да се кандидатира при възможност	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ
	Насърчаване на излъчване на балансиран брой жени и мъже сред представителите на отделните департаменти в НС на НИМХ	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ
	Организиране на обучения за лидерство	2026 2027	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Ръководство на НИМХ Комисия по равнопоставеност

2. Равни възможности при подбор, назначаване и кариерно развитие

В НИМХ е постигнат добър баланс на зетите щатни бройки и добро съотношение между жените и мъжете. В същото време обаче, анализът показва ясни и значими диспропорции по различните научни направления като при някои се наблюдава видимо преобладаване на мъжете, докато в други – на жените. Забелязва се и значително по-висок брой жени, заемащи академични длъжности. Също така по отношение на отделните специализирани и общи структурни звена в НИМХ се наблюдават диспропорции.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение	Отговорни лица
Цел 2.1 Гарантиране на прозрачни и недискриминационни процедури за подбор	Създаване на база данни с дезагрегирани по пол данни и извършване на периодичен мониторинг на съотношението между жени и мъже на административни, оперативни и академични позиции, вкл. за зетите по различни научни степени, академични длъжности и възраст, съотношението при кандидатите за позиции в структурните звена на НИМХ, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни	Постоянно	---	Комисия по равнопоставеност, Комисии за преглед на документи за участие в конкурси и подбори Сектор ЧРДА
	Провеждане на анкетни проучвания за оценка на възможности и процедури за кариерно развитие	Постоянно	---	Комисия по равнопоставеност
	Анализ на текстовете относно назначаване и кариерно развитие на административните служители, оперативния и научения състав от гледна точка на равнопоставеността	Постоянно	---	Ръководители на структурни звена Комисия по равнопоставеност
Цел 2.2 Осигуряване на равни възможности за професионално развитие	Анонимизиране и премахване на информацията за пола в автобиографиите на кандидатите за заемане на съответните длъжности в структурните звена на НИМХ	Постоянно	---	Сектор ЧРДА Ръководители на самостоятелни отдели
	Разработване и въвеждане на анонимни карти за оценка на кандидатите за съответните длъжности в структурните звена на НИМХ	Постоянно	---	Сектор ЧРДА Ръководители на отдели
Цел 2.3 Насърчаване участието на служителите в обучения, специализации и международни научни проекти	Насърчаване на изследователите и учените от двата пола да кандидатстват за позиция отговаряща за квалификацията им	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ
	Създаване и популяризиране на възможностите за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, имейл адрес или подобни)	2026	---	Комисия по равнопоставеност
	Създаване и разпространение на информационни материали за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (нормативни документи и правилници)	2026 2027	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Комисия по равнопоставеност

3. Баланс между професионалния и личния живот

Работната среда в НИМХ е изградена със стремеж да подпомага съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите и да способства за преминаването им през различни житейски етапи да се случва с минимални затруднения или конфликти. Не се толерират действия, които възпрепятстват възможностите на служителите при необходимост да се грижат за семействата си. Създадени са конкретни механизми за баланс между професионалния и личния живот – спазва се националното законодателство, позволяващо отсъствие от работа до две години след раждане/ осиновяване, както и прехвърляне на отпуските за гледане на дете на бащите. Предоставя се възможност за дистанционна работа при определени условия.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение	Отговорни лица
Цел 3.1 Подобряване на условията за баланс между професионалния и личния живот	Систематично събиране на данни за служителите в отпуск по майчинство и за отглеждане на деца до 2-годишна възраст, включително и пол, възраст и академична позиция	Постоянно	---	Сектор ЧРДА
	Провеждане на анкетно проучване за оценка от страна на служителите на условията за осигуряване на баланс между професионалния и личния живот	2026 2028	---	Комисия по равнопоставеност
Цел 3.2 Разширяване на възможностите за гъвкави форми на работа, когато естеството на дейността позволява това	Предоставяне на възможности за преминаване на служителите и учениците на плаващо работно време и/или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ Сектор ЧРДА
Цел 3.3 Подкрепа на служители, полагащи грижи за деца или за членове на семейството си	Информирание и насърчаване на мъжете в НИМХ да ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст или ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на семейството си	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ Сектор ЧРДА

4. Интегриране на принципа на равнопоставеност в научните изследвания и проектната дейност

В голяма степен изследванията и темите за пола не са интегрирани в научните изследвания в НИМХ.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение	Отговорни лица
Цел 4.1 Насърчаване включването на измерението на пола в научните изследвания, когато това е научно обосновано и приложимо	Създаване на Насоки за интеграция на измеренията на пола в научните изследвания (провеждане на семинари, курсове и обучения за интегриране на пол и джандър аспекти в научните изследвания)	2026	---	Комисия по равнопоставеност
Цел 4.2 Стимулиране участието на жените и мъжете като ръководители и членове на научни екипи	Насърчаване на изследователите и учените от двата пола да участват като ръководители и членове на научни екипи.	Постоянно	---	Ръководство на НИМХ
Цел 4.3 Разширяване участието на НИМХ в европейски инициативи и проекти, насочени към равнопоставеността	Разработване на интердисциплинарни курсове и обучения за докторанти и млади учени за интегриране на темата за равнопоставеност между половете в съдържанието на научните изследвания, в съответствие с изискванията и критериите на РП „Хоризонт Европа“	Постоянно	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Комисия по равнопоставеност

5. Предотвратяване на дискриминация, тормоз и неравнопоставено третиране

НИМХ осъжда прояви на всякакъв вид дискриминация, включително сексуален, психически и физически тормоз, основани на пола. Всички служители на НИМХ следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на дискриминация на работното си място по всички предвидени в съответното законодателство признаци, като тяхната самоличност и достойнство трябва да бъдат запазени по време на процеса на изясняване на случая.

Цел	Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства за изпълнение	Отговорни лица
Цел 5.1 Недопускане на всички форми на дискриминация	Мониторинг на дейността на Комисията по етика в НИМХ по отношение на случаи на дискриминация, основана на пола и събиране на дезагрегирани по пол данни за засегнатите	Постоянно	---	Комисия по равнопоставеност, Комисия по етика
Цел 5.2 Недопускане на сексуален, психически и физически тормоз	Информирание на служителите и учените за дейността на Комисия по равнопоставеност, както и координати за връзка и процедури за подаване на сигнал	2026	---	Ръководство на НИМХ Комисия по равнопоставеност
	Провеждане на обучения/семинари за изграждане на институционална култура за спазване на етични норми, включително по отношение равното третиране на жени и мъже и предотвратяването на случаи на дискриминация по признак пол	2026 2028	Определят се в зависимост от конкретната ситуация	Комисия по равнопоставеност
Цел 5.3 Осигуряване на достъпни механизми за подаване и разглеждане на сигнали	Разработване на интердисциплинарни курсове и обучения за докторанти и млади учени за интегриране на темата за равнопоставеност между половете в съдържанието на научните изследвания, в съответствие с изискванията и критериите на РП „Хоризонт Европа“	2026	---	Ръководство на НИМХ Комисия по равнопоставеност

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящият План е отворен документ. Той подлежи на междинен преглед и актуализация през 2028 г. въз основа на събраните статистически данни и постигнатия прогрес по заложените индикатори. При настъпили релевантни промени в европейското и национално законодателство Планът ще бъде допълван и актуализиран.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. НОРМАТИВНА РАМКА

Настоящият План за насърчаване на равенството между жените и мъжете в НИМХ е разработен в съответствие със следните основополагащи правни актове в тази област:

Международен контекст:

- Всеобща декларация за правата на човека, приета и провъзгласена с резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.12.1948 г. (чл. 1, чл. 2 и чл. 23)
- Международен пакт за икономически, социални и културни права, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. – ДВ, бр. 60 от 1970 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн., ДВ, бр. 43 от 28.05.1976 г., в сила от 23.03.1976 г. (чл. 2, т. 2, чл. 3, чл. 7, буква i)
- Международен пакт за граждански и политически права, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. – ДВ, бр. 60 от 1970 г. В сила за България от 23.03.1976 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн. бр. 43 от 28.05.1976 г. (чл. 3, чл. 26)
- Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) от 1979 г., ратифицирана с Указ № 1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ бр. 76 от 1981 г., в сила за България от 10.03.1982 г., необнародвана и представляваща част от вътрешното право по смисъла на Решение № 7/1992 г. на КС на РБ (чл. 2, буква д, чл. 11)
- Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените, провъзгласена с резолюция 2263 (XXII) на Общото събрание на ООН от 7.11.1967 г. Издадена в Сборник от международни документи, 1992 г. (чл. 9, чл. 10)
- Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г. (в нея се изисква „универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества“. Декларацията определя насилието над жените: „като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот“)
- Пекинска декларация и Платформа за действие по правата на жените, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените на 15.09.1995 г., приети от Министерския съвет на 2 юли 1996 г. – от значение в цялост
- Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие (принципът „никой да не бъде изоставен“, и по-специално цел 5, която е насочена към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот за жените).¹⁹
- Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г. (чл. 2, чл. 3)
- Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г. (чл. 2, чл. 3)
- Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения от 1981 г. (чл. 3, чл. 4, чл. 9)
- Конвенция № 190 на Международната организация на труда за борба с насилието и тормоза от 2019 г. - Конвенция защитава работниците и другите лица в сферата на труда, включително наемните работници по определение на националните закони и практики, както и заетите лица независимо от техния договорен статут, лица, преминаващи професионално обучение, включително стажанти, ученици и чираци, работници и служители с прекратени отношения, доброволци, търсещи работа лица, както и тези, които упражняват властови функции, изпълняват задължения и носят отговорността на работодателя. (чл. 4, чл. 9)
- Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН (чл. 3, чл. 5, чл. 6)

Европейски контекст

- Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи (чл.8, чл.9, чл.10, чл.14)

- Харта на основните права на Европейския съюз (чл. 21, чл. 23)
- Договор за функционирането на ЕС (чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157)
- Общ регламент на Европейския съюз (ЕС) 2016/679 относно защитата на данните (чл.4, чл. 9)
- Европейски пакт за равенство между половете (2011–2020 г.)
- Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016-2019 г.
- Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета
- Заключение на Съвета от 2020 г. относно новото Европейско научноизследователско пространство (ЕНП)
- Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета
- Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 2020 г. – Ново ЕНП за научни изследвания и иновации
- Европейска комисия (2020 г.). Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020-2025 г.
- Европейска комисия (2020 г.). Gendered Innovations 2 [GI2]: Как включващият анализ допринася за научните изследвания и иновациите. 20
- Регламент (ЕС) 2021/695 на Европейския парламент и на Съвета от 28 април 2021 година за създаване на Рамковата програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт Европа“, за определяне на нейните правила за участие и разпространение на резултатите и за отмяна на регламенти (ЕС) № 1290/2013 и (ЕС) № 1291/2013 (текст от значение за ЕИП)
- Европейски съюз (2021 г.). Равенство между половете – Засилен ангажимент в Хоризонт Европа
- Европейска комисия (2021 г.). Рамковата програма на ЕС за научни изследвания и иновации 2021–2027 г.
- Европейски институт за равенство между половете (EIGE) (2021 г.). Концепции и дефиниции

Национален контекст

- Конституция на Република България (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54)
- Кодекс на труда (чл. 8, ал. 3, глава седма „Работно време и почивки“, глава осма „Отпуски“)
- Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (чл.1, чл.2, чл.4, ал. 1, § 1, т.1 т.7 ДР)
- Закон за защита от дискриминация(чл.4, чл.5 чл.7, чл.12, чл. 13, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл.24, чл.26, § 1, т.1–т.3 от ДР)
- Закон за насърчаване на заетостта (чл.2, чл.23)
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд (чл.4, чл.27)
- Закон за насърчаване на научните изследвания (чл.25, т.1–7)
- Закон за развитие на академичния състав в Република България (чл.1, ал.2, т.2, т.4)
- Закона за Българската академия на науките (чл. 2, ал.1 и ал.2)
- Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021–2030 г. (РМС № 969 от 2020 г.)