

## НАЦИОНАЛНА СПОРТНА АКАДЕМИЯ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“ – СОФИЯ

### ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО НА ПОЛОВЕТЕ 2025 – 2030

**“Равенството между половете е основата за по-силна Европа. Индексът за 2024 г. показва, че напредъкът е възможен, но ние ще го поддържаме само със смели, устойчиви действия.”**

**Carlien Scheele, EIGE’s Director<sup>1</sup>**

1. Оценка на текущото състояние на равенството между половете. Данни в ключови области.

#### *Национален контекст*

Принципите на равенство и недискриминация, основана на пола, са залегнали в Конституцията на Република България, в редица секторни и специални закони. На 30 декември 2021 г. България официално прие Националната стратегия за равенство между жените и мъжете 2012 – 2030 г. (продължение на усилията на предходната стратегия със същото заглавие и обхват 2016 – 2020 г.). Стратегията е изготвена от Министерството на труда и социалната политика. В допълнение към Стратегията беше приет Национален план за действие за равнопоставеност на жените и мъжете. Стратегията и планът се състоят от пет основни приоритетни области: Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и осигуряване на равно ниво на икономическа независимост; Намалване на разликата в заплащането на жените и мъжете и намаляване на различията в доходите; Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения; Борба с насилието над жени и подкрепа на жертвите; Преодоляване на половите стереотипи, основани на пола, в различни сфери на обществения живот и борба със сексизма. Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. е основният политически документ в областта на равенството между половете и интегрирането на половете. Тази инициатива се основава на едноименната стратегия, действаща от 2016-2020 г., като прегледите на постигнатия напредък се извършват от междуведомствена работна група. Принципът на равнопоставеност на жените и мъжете се следи чрез данни, събирани като част от годишния отчет на Националната стратегия, Националния статистически институт (НСИ) и периодични доклади чрез механизми за мониторинг на прилагането на международните правни инструменти, приложими в България.

Проучване от 2023 г. на Европейския институт за равенство между половете показва, че България успява да се изкачи от 25-а на 16-та позиция спрямо Индекса за равенство на половете в ЕС<sup>2</sup>. Страната ни обаче значително изостава по отношение на равнопоставеността в управителните и надзорните съвети в България.<sup>3</sup> При тях съотношението между жени и мъже е 19% към 81%. За сравнение средното европейско ниво е 33% към 67%, отново в полза на мъжете. Неактивното участие на жените на всички нива на пазара на труда води до икономически и социални загуби. Въпреки изпълнението на редица мерки в националните програми, данните на Националния статистически институт за коефициента на заетост за 2023 г. показват, че при жените то е много по-ниско - 48,5%, докато при мъжете е 60,3%.

Има и разлика в заплащането в определени сектори. Държавната политика на България продължава да стимулира работодателите, които разкриват гъвкави работни места за самотни родители или

---

<sup>1</sup> EIGE – European Institute for Gender Equality

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/BG>

<sup>3</sup> <https://www.nsi.bg/bg/content/4009/>

осиновители с деца до 5-годишна възраст. Това са част от мерките, които се прилагат на национално ниво. Създаването на мрежа от специализирани услуги за възрастни и деца, жертви на насилие, които да са достъпни за всички жертви, е един от ангажиментите, поети от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) в рамките на Националната стратегия. Данните към момента показват обаче, че в 11 области няма действащ Кризисен център, в 21 области няма Кризисен център за възрастни, а в 13 области няма Кризисен център за деца. Оперативните центрове са за 321 места<sup>4</sup>.

#### *Секторен контекст (висше образование и наука)*

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. беше приета от Министерския съвет през ноември 2016 г. В нея не се споменават конкретно научните изследвания и иновациите. Тя се стреми да гарантира равно третиране, равен достъп до обществени ресурси и равно участие във вземането на решения за жените и мъжете, да насърчава успешната лична и социална реализация и да насърчава равенството на жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот. Стратегията включва цели, приоритетни области и индикатори за изпълнение. Изпълнява се с годишни национални планове за действие, които са насочени основно към провеждане на единна политика за равнопоставеност на жените и мъжете, повишаване на осведомеността за значението на равенството между половете и преодоляване на стереотипите, свързани с пола. В този контекст България все още не е въвела изискванията за План за равенство между половете (GEP) на национално академично ниво. В края на 2020 г. два български университета разработиха GEP в рамките на проект Хоризонт 2020 - Подкрепа и изпълнение на планове за равенство между половете в академичните среди и научните изследвания, 2019-2023 г.<sup>5</sup>

От 2022 г. основен критерий за допустимост за финансиране на научни изследвания по програма Хоризонт Европа е наличието на план за равенство между половете във висшите учебни заведения. Това изискване мотивира значителен брой висши училища да насочат вниманието си към наличието на проблеми с равенството между половете и да създадат институционални документи, представящи стратегия за равенство между половете (GEP).

Нормативната рамка на висшите училища в България до въвеждането на изискването на програма Хоризонт Европа не съдържа конкретна разпоредба за равенство между половете. Нормативните актове на висшите училища се опират на позицията на националната забрана на дискриминацията на каквато и да е основа, включително по пол, вписана в Закона за висшето образование (1995 г., последна актуализация 2024 г.). Тази забрана на дискриминация в основния Закон за висшето образование се повтаря в някои от актовете на висшите училища, но без система и без обвързване с институционална политика и стратегическа позиция.

Висшите учебни заведения в страната, следвайки политиките на ЕС в областта на образованието, науката и научните изследвания, възприемат равенството между половете във висшето образование като фактор за увеличаване на потенциала на европейските научни изследвания и иновации чрез привличане на все повече таланти и създаване на условия, в които те да максимизират своя потенциал.

---

<sup>4</sup> <https://www.mlsp.government.bg/politika-za-ravnopostavenost>

<sup>5</sup> Пловдивски университет "Паисий Хилендарски", Бургаски свободен университет, Русенски университет „Ангел Кънчев“

Мерките на ЕК за равнопоставеност в научните изследвания и статистическите доклади за напредък досега са обхващали бинарни данни само за двата пола – мъже и жени. Същият подход се използва и от българското законодателство по отношение на равенството между половете, включително в сектора на научните изследвания, образованието и спорта (Закон за равнопоставеност на жените и мъжете в България, 2016 г.)

Отново в съответствие с европейската и националната нормативна уредба в българския правен език навлезе терминът хоризонтална и вертикална сегрегация. Този термин определя значимостта на наблюденията не само по професионални сектори и други профилиращи категории, но и по отношение на кариерното израстване на жените и заемането на ръководни позиции. Именно вертикалната сегрегация е един от идентифицираните проблеми на равенството между половете в науката, научните изследвания и управлението на спорта.

Мониторингът на равенството между половете във висшето образование се осъществява на национално ниво от двете институции: Министерството на труда и социалната политика и Националният статистически институт. Силната феминизация на образователната професия през последните десетилетия е видима на ниво висшето образование, а оттам и в науката и научните изследвания. Делът на жените с професионална бакалавърска степен е 59%, бакалавърската степен е 58,7%, магистърската степен е 62,4%, а жените с докторска степен са 53% (Министерство на труда и социалната политика, 2021)<sup>6</sup>.

В България се отчита 16,5% разлика в заплащането на жените и мъжете в „професионални дейности и научни изследвания“ и 9,3% в група „образование“ (Министерство на труда и социалната политика, 2021)<sup>7</sup>.

Наличието на различия в картината и тенденциите в българското висше образование и наука спрямо европейските общи данни налага тези различия да бъдат отчетени и взети предвид при изготвянето на плановете за равнопоставеност на половете. Категоричната позиция на ръководните органи на висшето образование и науката в България обаче е, че университетите и научните институции трябва да имат разработени планове за равнопоставеност на половете, с които да допринесат за изпълнение на националната политика на страната.

С оглед на спортното образование и наука, което е една от областите на висше образование, следва да се отбележи, че в системата за спорт не съществува специфичен стратегически документ относно мерки за равенство сред спортистите и управлението на спорта.

## 2. Национална спортна академия – нормативна рамка, практики и тенденции за осигуряване на равенство на половете; анализ на потребностите.

Цялостната дейност на Национална спортна академия по отношение на равнопоставеността на мъжете и жените се ръководи от чл.4 на Закона за висшето образование на Република България, който гласи „Чл. 4. *Във висшето образование не се допускат привилегии и ограничения, свързани с възраст, раса, народност, етническа принадлежност, пол, социален произход, политически възгледи и вероизповедание, с изключение на случаите,*

---

<sup>6</sup> <https://www.mlsp.government.bg/eng/equality-policy>

<sup>7</sup> Id.

*изрично посочени в Правилника за дейността на висшето училище в съответствие с особеностите на обучението и бъдещата професия.”<sup>8</sup>*

В институционален план следните нормативни актове регулират образователната дейност, административната и управленска дейност. В една част от тях са изрично заложили клаузи за недопускане на дискриминация по пол, наред с други основания като възраст, социален произход, политическа принадлежност и др. През 2025 година с цел осигуряване на устойчивост на политиката на академията за равнопоставеност на половете беше направена оценка на нормативната уредба от гледна точка на равнопоставеността на половете<sup>9</sup>.

Нормативната база на Национална спортна академия обхваща 61 акта, сред които правилници - 28, стратегии - 4, кодекси - 2, вътрешни правила - 8, правила – 5, наредби - 7, система - 1, политики – 2, процедури – 3, наръчник - 1. Всички те се отнасят до осигуряване на съвместимост на дейностите в академията с националната нормативна база в областта на висшето образование и науката и създават видимост на институционалните политики за развитие в тези области.

От всички 61 нормативни актове, свързани с **образователната дейност** в Национална спортна академия, регулацията относно половата равнопоставеност съдържа само един документ<sup>10</sup>:

- **Правилник на Национална спортна академия „Васил Левски“ за признаване на висше образование и завършени периоди на обучение, получени в чуждестранни висши училища - Чл. 3. При признаването на придобито висше образование и на завършени периоди на обучение в чуждестранни висши училища не се допуска дискриминация на основание на възраст, пол, раса, инвалидност, език, религия, политически или други убеждения, национален, етнически или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имуществено, родословно или друго състояние или на основата на каквото и да е обстоятелство, което не е свързано с образованието, за което се иска признаване.**

**Научните изследвания** се регулират от Закон за насърчаване на научните изследвания и Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България. И двата документа не съдържат текстове, свързани с равнопоставеността на половете. Този пропуск се отразява и в нормативните документи, свързани с науката и изследванията на институционално равнище. Актовете, свързани с научните изследвания в Национална спортна

---

<sup>8</sup> [https://www.neaa.government.bg/images/Legislation/Law/higher\\_education\\_act07.24.pdf](https://www.neaa.government.bg/images/Legislation/Law/higher_education_act07.24.pdf)

<sup>9</sup> Оценката на правната рамка в Националната спортна академия от гледна точка на равенството между половете и борбата с насилието, основано на пола, беше извършена чрез инициативите и в рамките на проект SUPPORTER с регистрационен номер 101094529-SUPPORTER-HORIZON WIDERA-2022-ERA-1, по програмата на ЕС „Хоризонт Европа“. Проектът има за цел да подкрепи осем висши училища в областта на спорта от Централна и Източна Европа в разработването на техни собствени междусекторни, иновативни, приобщаващи и въздействащи планове за равенство между половете, изрично насочени към насилието, основано на пола, и сексуалния тормоз. Надграждайки върху най-съвременните знания и експертиза на напреднали институции за равенство между половете, SUPPORTER съвместно създава иновативна програма за изграждане на капацитет и взаимно обучение, предоставяйки подкрепа и менторство за разработването на 4I-GEP (4I – Иновативен подход за въвеждане на аспектите на иновациите, междусекторността, приобщаването, въздействието).

<sup>10</sup> Вътрешно обработена и анализирана информация за целите на проекта SUPPORTER, 2025 г.

академия са следните, като при тях е видно присъствие или отсъствие на текстове, свързани с половата равнопоставеност:

- Етичен кодекс – Раздел 2, т. 4 - **Кодексът се противопоставя на дискриминацията в академичната общност, основана на различия по пол, религия и убеждения, национална и расова принадлежност, социално и материално положение, възраст.**
- **Правила/ регламент за недопускане на дискриминация и равенство на половете при осъществяване на научно изследователската дейност в НСА.<sup>11</sup>**

**Кариерното развитие на академичния състав** се осъществява по процедури, определени от Закон за развитие на академичния състав, в който са дефинирани наукометрични показатели за развитие в степени и длъжности, минимални национални изисквания и други конкретни изисквания за процедури за заемане на длъжности с оглед обществена полза. В закона липсва изричен текст, който се отнася до гарантиране на равнопоставеност на половете, като тя се предполага по презумпция. В съответната институционална регулация на Национална спортна академия обаче е включен следният текст:

- Правилник за придобиване на научна степен „доктор на науките“ и за заемане на академични длъжности в НСА „Васил Левски“ – чл. 38 (2) **До академичните длъжности в НСА имат достъп всички лица, които отговарят на нормативно определените условия и ред за заемането им, без ограничения и дискриминация по отношение на националност, етническа, социална принадлежност и пол<sup>12</sup>.**

Национална спортна академия осъществява дейността си в областта на назначаване, промотиране, управление и прекратяване на договори на наети лица чрез Кодекса на труда и правилници за изпълнение на дейностите на служба Човешки ресурси. В трите основни нормативни документа относно процедурите, свързани с управление на академичния и неакадемичен персонал един съдържа регулация, свързана с половата равнопоставеност:

- Правилник за вътрешния трудов ред на НСА „Васил Левски“ – чл. 44, (17)<sup>13</sup> **Да пази достойнството на преподавателите и служителите по време на изпълнение на трудовите им задължения и не допуска пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения. Чл. 117, т.2 Осъществяване на дейност, накърняваща конституционни права на членовете на академичната общност, свързани с раса, народност, етническа принадлежност, произход, религия,**

---

<sup>11</sup> Документът е съставен също във връзка с изпълнението на проект SUPPORTER като начален етап от развитието на темата равенство на половете. Правилата се считат за начална точка в развитието на стратегическо идентифициране на теми и мерки в аспекта равенство на половете. Документът обаче покрива единствено академични дейности в науката и изследванията, което е само част от общата институционална политика за равенство на половете. В рамките на проекта и чрез изпълнение на дейностите по SUPPORTER-HORIZON WIDERA-2022-ERA-1 беше значително разширено разбирането за отговорностите на всяка академична институция към спазване на правата на половете във всички насоки на институционалния живот.

<sup>12</sup> Вътрешно обработена и анализирана информация за целите на проекта SUPPORTER, 2025 г.

<sup>13</sup> Id.

**убеждение, политическа принадлежност и други, съгласно разпоредбите на действащото законодателство.**

Независимо дали нормативни документи на НСА съдържат или не изрични текстове, разпореждащи недопускане на дискриминация по пол, при провеждане на процедури, сключване на договори, администриране на човешки ресурси и др. националната политика за недопускане на дискриминация по пол присъства като имплицитно правило.

Все пак, отчитайки тенденциите на Европейския съюз за активни действия за осигуряване на равенство между половете<sup>14</sup>, се отчита като необходима предстояща задача включването на изрични текстове за равенство на половете в нормативни актове в НСА, с които ще се заяви категорично институционалната подкрепа за усилията на Европейския съюз да създаде пространство за равенство на половете, включително в системата на висшето образование, научните изследвания и спорта.

Специално място за изразяване на политиката на НСА в областта на равенството на половете заемат контролният орган – Комисия за академична етика<sup>15</sup>. Членовете на комисията имат задача да приемат информация, свързана със спазването на етичните норми, включително недопускане на дискриминация по пол, установяване на действителните обстоятелства и докладване на Ректора за процедиране на информацията. Като съществен етап от осигуряване на равенство на половете през 2024 година с Решение на Академичния съвет съставът на Комисията беше разширен от 3 члена – единствено мъже на 5 с включване на две преподавателки, които преминаха съответно обучение за правата на жените и акцентирание на тяхното включване в научната и образователна дейност. Бяха уточнени и процедурите за комуникиране на случаите на нарушаване на равнопоставеността на половете.

Други основни дейности, изпълнени в периода на подготовка 2024 – 2025, за деклариране на цялостна система от мерки в областта на равенство на половете се отнасят към проведена анкета с анализ и заключения сред преподаватели, административен състав и студенти за установяване на силни и слаби страни в разбирането на анкетираните групи по темата; включване на теми за равенство на половете в няколко учебни дисциплини; организиране на дискусии с представители на ръководството на академията; проведени дискусии с членовете на Студентския съвет; организирани събития за повишаване на информираността с вътрешни и външни заинтересовани лица/ институции; създадоха се контакти с външни институции, които допълват системата за нарушени права на половете (съответни органи на полицията); беше изградена стабилна информационна практика за проследяване на състоянието и

---

<sup>14</sup> И като въздействие на обучителните дейности по проект SUPPORTER по програмата HORIZON WIDERA - 2022 за запознаване с инициативите, документите и статистическите данни за неравенството и насилието, основано на пола, в областта на научните изследвания и спорта.

<sup>15</sup> През 2024 и 2025 година в рамките на изпълнение на проект SUPPORTER бяха изпълнени редица мерки, които създадоха благоприятна среда за по-нататъшно развитие и устойчивост на политиката за равнопоставяне на половете в Национална спортна академия.

тенденциите на съотношението мъже : жени в академията; беше разработено ръководство за спазване на недискриминационен език в академичните отношения и др.

Основните предизвикателства, пред които е изправена Национална спортна академия за осигуряване на равнопоставеност на половете в академичен и спортен контекст са<sup>16</sup>:

- Недостатъчна информираност на академичния и неакадемичен състав относно необходимостта от спазване на равнопоставеността на половете;
  - Отчитане на равенството на половете при избор и заемане на ръководни длъжности в академията с адекватни коментари за съотношение на половете в управлението на системата на спорта;
  - Съгласувано включване на темата „равенство на половете в спорта“ в програмите за обучение на студентите с отчитане на напредък в ценностните позиции на студентите;
  - Недостатъчно прецизирана система за приемане и реагиране на сигнали, свързани с проявено насилие (физическо, психическо и др.) в условията на работа, междуличностни взаимоотношения и спортни практики;
  - Липса на координирана система за използване на данните относно човешките ресурси, процедурите, свързани с тях, въвеждането на иновативни мерки, докладване на слабости и специфични потребности във връзка с осигуряване на равенство на половете;
  - Липса на единен стандарт относно използване на включващ и съобразен с човешките права език на регулативни документи, както и на комуникация (писмена и устна)
  - Липса на нормативно въведен критерий относно баланс на половете в системата за вътрешно оценяване на качеството.
3. Идентифициране на ключовите вътрешни и външни органи за подкрепа и взаимодействие

Настоящият План за равенство на половете предвижда цели, дейности и мерки основно в обхвата на Национална спортна академия. За да се постигнат целите на Плана и за да има принос към националните стратегически документи за равенство на половете е необходимо установяване на устойчиво сътрудничество с отговорни представители на различни звена извън Национална спортна академия, както и уточняване на задачите и отговорностите в самата институция.

Вътрешни отговорни звена:

- Ръководството на Национална спортна академия в лицето на Ректор и ректорски съвет
- Заместник-ректор с отговорности за конкурси и селекция за заемане на академични длъжности

---

<sup>16</sup> Предизвикателствата са отчетени към момента на съставяне на настоящия План за равенство на половете, като са отчетени резултатите от проведените дискусии и обучителни сесии в рамките на проект SUPPORTER.

- Заместник-ректор по учебната дейност с отговорности за приемане на учебните програми
- Началник учебен отдел
- Ръководител Човешки ресурси
- Юридически консултант на академията
- Ръководител Връзки с обществеността
- Председател и членове на Комисия за академична етика
- Председател на Студентски съвет и определени от него отговорници

Външни институции и отговорни представители:

- Министерство на труда и социалната политика – принос към докладите, анализите и политиките в областта на равенството на половете
- Министерство на образованието и науката – принос за актуализиране на политиките за образование и научни изследвания в съответствие с привличане на повече жени в науката и осигуряване равенство на половете
- Министерство на младежта и спорта – взаимодействие за развитие на изследванията и практическите мерки за ненасилие над жени в спорта и равенство на половете в управлението на спортните програми и дейности
- Агенция за хора с увреждания – преодоляване на кръстосаните стереотипи по отношение на жени с увреждания в спорта
- Национален статистически институт – осигуряване и обмен на данни, свързани с равенството на половете и актуализиране на Плана за равенство на половете
- Национални и секторни медии

#### 4. Ресурси – данни, тенденции и предизвикателства

В Национална спортна академия ресурсите, които са обект на изпълнение и развитие на тази Стратегия за равенство на половете са човешки, материални и информационни.

#### *Човешки ресурси*<sup>17</sup>-

Академичният състав на НСА през 2024 година се състои от 265 души, от които 124 жени и 141 мъже. Съотношението при професорите е 13 (жени) към 21 (мъже). Този дисбаланс се променя значително при проследяване на по-нисшите длъжности: доцент 52:59 (жени : мъже), главен асистент 32:42, асистент 17:13. Броят на административния персонал е 259 души, от които 156 жени и 103 мъже. В органите на академично ръководство са включени 20 жени и 25 мъже, а в административното ръководство жените са 10, а мъжете 11. От общия брой на наетите лица в НСА – 533 души с доказани дълготрайни здравословни нарушения са 57, от които 36 жени и 21 мъже. Няма случаи на ползване от мъже (0) на регламентираната от

---

<sup>17</sup> Данните относно човешките ресурси се предоставят от отдел „Човешки ресурси“ на НСА за целите на проект SUPPORTER.

законодателство отпуска за гледане на дете. Всички данни показват стабилност за последните пет години, като при младите изследователи и преподаватели се отчита макар и слабо, постепенно увеличаване на броя на жените. Академията разполага с достатъчен брой преподаватели, които имат отношение към въпросите за равенство на половете и имат готовност да разработят и да включат официално теми за равенство и за недопустимост. Налични са и необходимите административни кадри, които ще осигурят данни и документална и структурна обезпеченост на дейностите.

#### *Материални ресурси -*

Национална спортна академия разполага с достатъчна и модерна инфраструктура, която ще осигури провеждането на срещи, конферентни събития, аудио и видеозаписи, презентационни устройства и техника за администриране на дейностите и поддържане на подходящ архив. Академията има възможност да осигури достатъчно материални ресурси за изпълнение на дейностите за сметка на институционалния бюджет.

#### *Информационни ресурси -*

НСА разполага с неограничен достъп до дигитални и печатни материали (списания, литература и абонамент за електронна библиотечна мрежа). НСА разполага с бази данни, съдържащи информация за академичния и административния персонал, както и за студентите. Тези данни могат да се използват за анализ на тенденциите в равенството между половете и за наблюдение на напредъка на стратегията. Възможно е също така да се използват външни бази данни, които да се използват за сравнителен анализ с други висши училища. Уебсайтът на НСА може да се използва за разпространение на информацията относно стратегията за равенство между половете, както и за публикуване на резултати от изследвания и анализи. Достъпните ресурси са и в специален раздел на сайта, който съдържа: информацията за стратегията и нейните цели; статистически данни и анализи; информацията за събития и инициативи, свързани с равенството между половете. За целите на информацията НСА използва социалните медии и други комуникационни канали, за да повиши осведомеността по въпросите на равенството между половете.

### 5. Цели на Стратегията за равенство на половете

Настоящата стратегия определя следната **основна цел**:

*ОЦ - Създаване на общо разбиране на дейностите и устойчивост на резултатите за равенство на половете в Националната спортна академия в съответствие с националната и европейска политика за равенство на половете, особено в областта на спорта и спортното образование.*

За изпълнението на тази цел се определят следните **специфични цели (СЦ)**:

*СЦ 1. Приоритетно създаване на условия за равно включване на половете на всички равнища на активност и управление в спорта и спортното образование (inclusive)*

СЦ 2. Внедряване на иновации в системата от мерки за постигане на обхватно и устойчиво равенство на половете (innovative)

СЦ 3. Създаване на система от мерки за едновременно противодействие на паралелни дискриминаторни практики, една от които е основана на пол (intersectional)

СЦ 4. Устойчиво поддържане на дейностите, проследяване на въздействието и актуализиране на всички положителни достижения в областта на равенство на половете в НСА (impactful)

6. Мерки, осигуряващи постигането на целите – План за действие

СЦ 1. Приоритетно създаване на условия за равно включване на половете на всички равнища на активност и управление в спорта и спортното образование (inclusive)

Мярка	Период на изпълнение	Отговорно звено	Ресурси	Очаквани резултати
Повишаване на информираността на академичната общност относно аспектите и проблемите на равенството на половете чрез ежегодно включване на темата в дискуссионни форуми	Окт.2025 – дек. 2030	Отдел Връзки с обществеността на Национална спортна академия	Ползване на зали и публикационни средства за създаване на дигитални и хартиени информационни материали, както и средства за организиране на събития с вътрешно и външно представителство	Привлечен по-голям брой преподаватели и служители, които утвърждават идеята за равенство на половете и промотират уверено основните достижения на институционално, национално и международно равнище
Включване на идеята за равенството на половете сред принципите на справедливост, човешко достойнство, недискриминация и зачитане на човешките права във всички дискусии относно активното гражданство, както и в	Ян.2026 – дек. 2030	Ръководители на образователни и научни програми  Ръководители на инициативи за обществени консултации, конференции и академични проекти	Човешки ресурси – ръководители от средите на преподавателите и изследователите  Финансови средства – НСА ще подкрепя финансово участието на активните академични членове в обучителни програми на тема равенство на половете в	Обучителните и научни програми на академията ще включват на различни равнища идеята за равенство на половете като част от ценностите на образованието и науката  Разширена концепция за ценностите на

научните изследвания и образованието			академичен контекст	спорта със зачитане равенството на половете в спортните клубове и часовете по спорт в училище
Включване в годишния отчет на НСА на информация за съотношението между мъжете и жените в изпълнение на плана за равенство на половете	Ян. – дек. 2026 – установяване на съдържателен елемент	Отдел Човешки ресурси Учебен отдел	Членове на ректорското ръководство  Декани на трите факултета в НСА  Ръководител на Отдел Човешки ресурси  Ръководител Учебен отдел	Ще бъде постигната яснота относно разпределението на човешките ресурси и ще бъде подчертано значението на баланса на половете при назначаване и повишаване на кадрите в НСА
Изтъкване на равенството на половете във всички нормативни документи на НСА като неоспоримо условие в конкурентните процедури, етични решения и структури на комуникация	Ян.2026 – дек. 2027 (актуализиране) След 2027 – спазване на изискването при разработване на нови документи	Правен отдел  Отдел Човешки ресурси  Специализирани центрове	Човешки ресурси – представители на съответните отдели и центрове	В резултат от тази мярка ще се повиши вниманието към баланса на половете при провеждане на академичните процедури Ще бъде поставен акцент върху възможната волна или неволна дискриминация при определени конкурсни процедури и ще бъде подчертана недопустимостта на такава дискриминация

СЦ 2. Внедряване на иновации в системата от мерки за постигане на обхватно и устойчиво равенство на половете (innovative)

<i>Мярка</i>	<i>Период на изпълнение</i>	<i>Отговорно звено</i>	<i>Ресурси</i>	<i>Очаквани резултати</i>
--------------	-----------------------------	------------------------	----------------	---------------------------

Обновяване на действията за гарантиране на равенството между половете чрез обмен на информация с други академични институции и преглед на състоянието на всеки две години (национални и чуждестранни)	2026 2028 2030	Отдел Човешки ресурси  Комисия за академична етика	Експерти, ангажиран със задачата да проследява изпълнението на планираните дейности и да поддържа актуална информация	Изпълнението на стратегията за равенство на половете ще бъде фокусирано върху постоянно обновяване и включване в нови инициативи
Включване в договори със спортни организации на разпоредба за обмен на информация относно мерки за подобряване на равенството между половете, наред с други области на обмен на информация	постоянен	Отдел Юридически консултации	Декан / Заместник-ректор, отговорен за съответния сключен договор със спортната организация/ институция	Постигнат по-широк обхват на съвместна ангажираност на организации в спорта и спортното образование с равенство на половете и насилие над жени в спорта
Възлагане на задължение на Международния офис към НСА да следи редовно напредъка в политиките за баланс между половете на основните европейски и международни организации и да предлага иновативни мерки в съответствие с тези политики	2026	Център за международна и проектна дейност	Определен експерт от служителите със задача да обработва информация от уебсайтовете на ЕК, както и други официални страници и да публикува информацията на страницата на Центъра;  Създаден самостоятелен раздел за иновативни информации във връзка с равенство на половете в спорта	Поддържана актуална информация относно международните развитие, тенденции и политики в областта на равенството на половете в образованието и науката, както и в спорта; Осигурени иновационни решения за актуализиране на дейностите
Постигане на иновативни	2026 – преглед и събиране на	Връзки с обществеността	Финансови ресурси, необходими за	Постигната иновативност на

подходи за подобряване на равенството на половете чрез инициативи за активно членство в международни организации, работещи в областта на равенството между половете и срещу насилието, основано на пола в спорта	информация относно съществуващи международни организации за равенство на половете  2027 – присъединяване към съответна европейска организация	Център за международна и проектна дейност	заплащане на членски внос към организациите  Човешки ресурси – експерт от Център за международна и проектна дейност, ангажиран с поддържане на членството, член на академичната общност, определен като представител на академията в международната организация	действията, решенията и контактите чрез активно международно представителство
Редовно обновяване на съдържанието на спортните програми с информация относно случаи от спортни състезания и спортни официални решения, свързани с правата на жените или насилие над жени в спорта	постоянен	Катедра „Психология, педагогика и социология“ към Факултет Педагогика	Водещите преподаватели по психология, педагогика, философия и социология, определени да включат в дисциплините си теми, свързани с равенство на половете	Студентите от Факултет Спорт и Факултет Педагогика ще бъдат обхванати и задълбочено информирани относно генерални и специфични въпроси, свързани с равенството на половете

СЦ 3. Създаване на система от мерки за едновременно противодействие на паралелни дискриминаторни практики, една от които е основана на пол (intersectional)

<i>Мярка</i>	<i>Период на изпълнение</i>	<i>Отговорно звено</i>	<i>Ресурси</i>	<i>Очаквани резултати</i>
Създаване на единен административен пункт за приемане на сигнали, свързани с професионални, битови, здравни, психически нарушения на	Ное. 2026 – Ное. 2027 Представяне на необходимостта от съобразяване на комбинирани дискриминационни и обстоятелства  2027 – 2029	Комисия за академична етика  Юридически отдел	Членове (5) на комисията за академична етика  Консултант по юридически въпроси	Повишена информационна база относно последствията при комбиниране на дискриминационни и обстоятелства  Създаден конкретен

правата на човека и равнопоставеността на половете	Установяване на нормативни правила за докладване на комбинирани дискриминационни и обстоятелства			ангажимент за приемане, докладване и предприемане на действия при сигнали за комбинирана дискриминация
Повишаване на информираността на членовете на академичната общност относно необходимостта от съобразяване на разностранни комбинирани дискриминационни обстоятелства	Окт.2025 - 2030	Образователни и научни звена в академията, отговорни за съставяне на съдържанието на семинари и дискуссионни форуми (включване на темата)	Председатели на Организационните комитети на конференциите	Ще се постигне максимално разширяване на разбирането за интерсекционалност при разглеждане на въпроси, свързани с дискриминация по пол
Осигуряване на равно представителство в управленските структури на жени с отговорност за предоставяне на помощ в уязвими условия (докладване на ad hoc решения в случаи на междусекторни пречки)	2027 – оценка на управленските структури и баланса на половете 2028 – 2030 създаване на условия за балансирано присъствие на двата пола в структури с цел отчитане на уязвими условия при сигнали за дискриминация	Управляващи органи на равнище катедра, факултет, академия	Член на управленските структури с възложени задачи да съдейства за идентифициране и решаване на въпроси на комбинирана дискриминация	Подкрепата и вземането на решения при докладване на комбинирана дискриминация ще придобият пълноценна и логична среда на противодействие

СЦ 4. Устойчиво поддържане на дейностите, проследяване на въздействието и актуализиране на всички положителни достижения в областта на равенство на половете в HCA (impactful)

<i>Мярка</i>	<i>Период на изпълнение</i>	<i>Отговорно звено</i>	<i>Ресурси</i>	<i>Очаквани резултати</i>
Повишена видимост на жените лидери в академичната среда и спорта (писмени новини, изявления, снимки, положителни истории)	постоянен	Връзки с обществеността	Преподаватели от различни спортове с изявени спортисти – жени  Информационни ресурси от различни състезания,	Постигнато силно въздействие на значимостта на жените в спорта в ролята на лидери както в развитието на спорта, така и на обществото

			медии, спортни организации	
Създаване на система за измерване на възприемането на баланса на половете от академичната общност, включително студентите	Регулярно проследяване с честота веднъж на всеки 2 години	Катедра „Психология, педагогика и социология“	Водещи преподаватели по социология и философия	Наличие на условия за проследяване на въздействието и вътрешна оценка на ефективността на мерките за постигане на баланс на половете
Подобряване на условията на труд за жените съгласно специфични потребности за работно място или работно време	Ное. 2025 – Дек. 2030	Отдел Административно-стопанска дейност  Отдел Човешки ресурси	Ръководител на отдел Административно стопанска дейност  Ръководител на отдел Човешки ресурси  Финансови ресурси при необходимост от адаптиране на средата с цел елиминиране на дискриминация	Ще се създаде среда на реална подкрепа за включване на хора с различни потребности както в академична, така и в административна работа
Регулирана комуникация със студенти – родители (особено жени), както и студенти с увреждания за техните нужди и предложения за улесняване на учебния им процес	регулярна	Студентски съвет	Председател на студентския съвет и допълнително определен член на съвета за комуникация с уязвими студенти в риск от понасяне на препятствия при заболяване или майчинство	Създадена система за осигуряване на грижа за студенти-родители в допълнение към съществуващите мерки в НСА

7. Индикатори за отчитане на напредъка спрямо мерките към специфичните цели<sup>18</sup>

*СЦ 1. Приоритетно създаване на условия за равно включване на половете на всички равнища на активност и управление в спорта и спортното образование (inclusive)*

<sup>18</sup> Индикаторите са приложими към последната година от действие на стратегията (2030).

#### Качествени индикатори

- 90% от жените в уязвимо положение (майки с деца до 7 год. Възраст, жени с хронични заболявания, с увреждания и др.) заявят, че са им създадени подходящи условия за работа

#### Количествени индикатори

- Постигнато 100% равенство в заплащането на мъже и жени при заемане на една и съща длъжност
- До края на периода на действие на стратегията 50% от академичния състав (245 души) и 30% от административния състав (260 души) са били включени в дейности по изпълнение на стратегията
- Увеличен брой на жените в структурите на управление на академичните звена до 30% от общия брой на ръководните позиции
- Увеличен брой до 50% на жените – академични преподаватели и изследователи като представители на академията в международни организации за спорт и спортно образование
- Повишаване на броя на нормативните документи в НСА с изрично деклариране на недопустимост на дискриминация по пол до 10% до 2030 година.

### *СЦ 2. Внедряване на иновации в системата от мерки за постигане на обхватно и устойчиво равенство на половете (innovative)*

#### Качествени индикатори

- Деклариран интерес към докладите за напредък на политиките за равенство на половете и съобщенията за иновативни мерки в международна среда от членове на академичния съвет и Ректорския съвет
- Участие на представители на НСА в организирани научни и обществени събития на тема равенство на половете и лидерство на жените

#### Количествени индикатори

- Ежегодно включване на поне 2 представители на академичната общност в обучителни курсове в страната или в чужбина
- Финансиране на поне 1 научно изследване годишно (самостоятелно или в колектив) на проблемите на жените и спорта
- Организиране на 1 кръгла маса годишно с участието на 80% спортни организации за дискутиране на въпроси, свързани с равенство на половете и насилие в спорта
- Партньорско участие в поне 1 Европейски проект – образователен или научен – с иновативни разработки за равенство на половете в спорта
- Постигнато членство в поне 1 Международна организация за равни права на половете в спорта.

### *СЦ 3. Създаване на система от мерки за едновременно противодействие на паралелни дискриминаторни практики, една от които е основана на пол (intersectional)*

#### Качествени индикатори

- Получен положителен отзвук от поне 1 външна организация, активна в юридическите дела, относно инициативите за въвеждане на интерсекционален подход
- Създаване на екипно отношение между НСА и външни организации при сигнали за комбинирана дискриминация

#### Количествени индикатори

- Включване на темата за комбинирана дискриминация в поне 2 учебни дисциплини от планираните теми в обучението на студентите
- Ежегодно публикуване на поне 1 информационен материал на тема интерсекционалност при дискриминация в спорта

СЦ 4. Устойчиво поддържане на дейностите, проследяване на въздействието и актуализиране на всички положителни достижения в областта на равенство на половете в НСА (impactful)

#### Качествени индикатори

- Изразено желание от студенти магистри и докторанти на Национална спортна академия да разработят някои от аспектите на жените и спорта
- Получена положителна оценка от Ректорското ръководство в края на мандата през 2027 година за работата на Комисията за академична етика
- Повишена активност на студентите за информирано участие в гражданските инициативи с познаване на основните ценности, сред които равенство на половете и недопустимост на дискриминация

#### Количествени индикатори

- Публикувани поне 10 материала годишно на интернет страницата на Национална спортна академия, свързани с успехи, напредък или решаване на проблеми на жени в спорта
- Определени минимум 5 члена на академичната общност за създаване на концентрирани знания и инициативи, свързани с жените и спорта
- Разработени и приети теми, свързани с равенството на половете и недопускане на насилие в спорта в учебните планове на 4 учебни дисциплини
- Сключени 6 договора за сътрудничество със спортни организации, в които присъства задължение за обмен на информация по въпросите на равенство на половете и недопускане на насилие в спорта.

#### 8. Спортна среда и равенство на половете

Национална спортна академия е основната образователна институция в страната за подготовка и повишаване на квалификацията на кадри за системата на спорта и спортното образование. Това възлага сериозна стратегическа отговорност на академията за формиране на спортните специалисти като висококвалифицирани професионалисти – треньори, учители по физическо възпитание и специалисти по използването на двигателната активност за здравето и качеството на живот на хората, но и като общност, поддържаща ценностите на спорта, сред които достойнството и равенството на хората.

Академията има потенциала да въздейства активно на начина на проявление на националния спорт и тя приема стратегическата си мисия да бъде основополагащ фактор за възгледите и действията на всеки от спортистите и треньорите. Дейностите, които предвижда тази стратегия за въздействие на средата на спорта се изразяват в следните полета на активност:

- Отправяне на покана към поне 10 спортни организации за участие в големи научни конференции, в които се разглеждат и въпросите на равенство на половете в спорта
- Включване на представители на спортни клубове в научни изследвания, анкети, събиране на данни
- Ежегодно допитване до поне 20 спортни клуба относно потребности за организиране на квалификационни обучения, свързани с равенство на половете и недопустимост на насилие в спорта
- Включване на представители на спортни организации като практически специалисти в лекции по 4-те учебни дисциплини, в които са включени теми за равенство на половете
- Обмен на информация и данни с Министерство на труда и социалната политика, с Министерството на младежта и спорта и Министерство на образованието и науката и Българския Олимпийски Комитет с цел участие на НСА в инициативите и планове за равенство на половете на национално равнище.

#### 9. Устойчивост на Стратегията за равенство на половете в Национална спортна академия<sup>19</sup>

Стратегията за равенство на половете в Национална спортна академия е разработена в средносрочна продължителност от пет години. Ще бъдат положени всички усилия тази стратегия да намери стабилна устойчивост и да създаде условия за поддържане и продължаване на действията за равенство на половете в спорта и спортното образование. Още в периода на изпълнение на настоящата стратегия ще бъдат положени усилия за постигане на устойчивост чрез:

1. Организационна култура за разбиране и търсене на равенство на половете – непрекъснато поддържане на информационни ресурси по темата, така че да се запази нейната актуалност, както и осъществяване
2. Повишаване на участието на изследователи от НСА в проекти по програма Хоризонт Европа, което ще подчертае огромното значение на равенството на половете в науката в Европейското научно пространство<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Мерките за устойчивост са съобразени с общата партньорска концепция за устойчивост на дейностите в спортното образование и спорта, разработена в рамките на проект SUPPORTER с регистрационен номер 101094529-SUPPORTER-HORIZON WIDERA-2022-ERA-1, по програма „Хоризонт Европа“ на ЕС.

<sup>20</sup> Равенството между половете е фундаментална ценност на Европейския съюз. Равенството между половете е от полза за научните изследвания и иновациите (R&I), като подобрява качеството и релевантността на R&I, привлича и задържа повече таланти и гарантира, че всеки може да увеличи максимално потенциала си. Постигнат е видим напредък по отношение на равенството между половете в Европейското изследователско пространство (ERA), но данните показват, че все още има значителна работа за вършене. Целите за равенство между половете могат да бъдат постигнати само чрез структурен подход към промяната в цялата европейска система за научни изследвания и иновации, който включва съвместния ангажимент на организациите за научни изследвания и иновации, техните спонсори и национални органи, както и на Европейската комисия. (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021)

3. Ще се поставя все по-видим акцент върху интерсекционалността третирането на неравенството на половете, което ще утвърди вярна посока на действие и все по-видими резултати за равните права на мъжете и жените в спорта и спортното образование

4. Участие в партньорски мрежи и работа в международни екипи за постигане на култура на равенство на половете и борба срещу насилието в спорта, което ще доведе до дългосрочни действия, иновации и широко въздействие в Европейското научно пространство и европейската система на спорта.

5. Утвърждаване на оценяването на научните проекти на НСА и качеството на обучение наред с другите критерии и по баланс на половете на изследователите и преподавателите, което ще утвърди баланса на половете като принцип в качествената наука и образование.

6. Предоставяне на подкрепа за изследвания на управлението на спорта от перспективата на баланса на половете, като изводите от тези изследвания ще насочат пътя на формиране на управителните органи на спортните организации и институциите за управление на спорта в дългосрочен план.

Устойчивостта на стратегическите мерки, заложи в настоящия документ, и намерението за тяхното непрекъснато актуализиране произтичат от оценката на необходимостта и очакваното положително въздействие при постигане на по-балансирано присъствие на мъжете и жените във всички дейности на спортното образование и наука, както и в самия спорт. Стратегията е израз на категорична подкрепа за демократичните ценности, човешките права, недопускането на дискриминация и особено при комбинирани рискове за изолиране от социален и икономически живот.

Търсенето на устойчивост на пътя, който се прокарва с тази стратегия, е продиктувано и от пълната убеденост за мястото, което заема Национална спортна академия „Васил Левски“ в бъдещето на националния и международен спорт.

## Признание

*Национална спортна академия изразява признателност към организаторите на проект SUPPORTER с регистрационен номер 101094529-SUPPORTER-HORIZON WIDERA-2022-ERA-1, по програма „Хоризонт Европа“ на ЕС*

*European Science Foundation (France)*

*South-East European Research Centre (Greece)*

*University of Gothenburg (Sweden)*

*за трансфера на знания и информация, за проведените обучения и консултации през целия проектен период, което доведе до разработването на тази стратегия, както и да създаването на неформалната мрежа от единомислещи институции за спортно образование и наука, като се надяваме жизнеността на тази мрежа да продължи във времето напред.*

Полезни връзки:

SUPPORTER /EU funded project under HORIZON EUROPE programme/ WIDERA-2022-ERA-1  
<https://www.supporter-project.eu/>

European Institute for Gender Equality (EIGE)  
[https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige\\_en](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-institute-gender-equality-eige_en)

European Commission - Gender equality strategy  
[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

European Commission - Gender equality in research and innovation  
[https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

EU publications - Horizon Europe guidance on gender equality plans  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

EU publications - Impact of gender equality plans across the European research area  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/906fcb4a-e504-11ef-bc1c-01aa75ed71a1/language-en>

UNESCO – Tackling violence against women and girls in Sport  
[https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/3343\\_unwomen\\_unesco\\_vawg\\_handbook\\_6a\\_singlepage.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/3343_unwomen_unesco_vawg_handbook_6a_singlepage.pdf)

Министерство на труда и социалната политика – Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на мъжете и жените 2021 – 2030  
<https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/strategy2021-2030.pdf>

НСИ – Цели за устойчиво развитие 2030. Цел 5 Равнопоставеност на половете  
<https://www.nsi.bg>