

ПЛАН ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ (GEP) 2026–2029

Резюме

Националният иновационен фонд (НИФ) е публичен финансиращ орган, който подпомага научните изследвания, иновациите и технологичното развитие в България. В съответствие с ценностите на Европейския съюз, изискванията на „Хоризонт Европа“ и националното законодателство, НИФ приема настоящия План за равенство между половете (GEP) като стратегически и оперативен инструмент за насърчаване на равенството между половете, предотвратяване на дискриминацията и създаване на приобщаваща институционална култура.

Планът за равенство между половете е одобрен от Управителя на НИФ и се прилага по отношение на:

- НИФ като работодател и публична администрация;
- НИФ като организация, финансираща научни изследвания и иновации;
- управлението, процедурите, оценяването и мониторинговите дейности на НИФ.

1. Институционален контекст

Националният иновационен фонд (НИФ) е юридическо лице със седалище в София, функциониращо под ръководството на Министерството на иновациите и растежа. Неговата управленска структура включва Изпълнителен съвет, Председател на Изпълнителния съвет и Мениджър на фонда.

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026–2029

Executive Summary

The National Innovation Fund (NIF) is a public funding body supporting research, innovation and technological development in Bulgaria. In line with European Union values, Horizon Europe requirements and national legislation, NIF adopts this Gender Equality Plan (GEP) as a strategic and operational instrument to promote gender equality, prevent discrimination and foster an inclusive institutional culture.

The Gender Equality Plan is endorsed by the Manager of NIF and applies to:

- NIF as an employer and public administration;
- NIF as a research and innovation funding organisation;
- NIF's governance, procedures, evaluation and monitoring activities.

1. Institutional Context

The National Innovation Fund (NIF) is a legal entity based in Sofia, operating under the authority of the Ministry of Innovation and Growth. Its governance structure includes the Executive Council, the Chair of the Executive Council, and the Manager of the Fund.

Като публичен финансиращ орган, НИФ признава равенството между половете като предпоставка за високи постижения, прозрачност и справедливост при финансирането на научни изследвания и иновации. 2. Ангажимент и обхват Настоящият план е официално приет от ръководството на НИФ и публикуван на уебсайта на фонда. Той се комуникира активно към служителите, оценителите и заинтересованите страни. 3. Управление и отговорности Общата отговорност за изпълнението на Плана за равенство между половете е на Мениджъра на Националния иновационен фонд. Стратегическият надзор се осъществява от Изпълнителния съвет. Оперативната координация се възлага на Главния секретар с подкрепата на дирекция „Програмни дейности“. 4. Осигурени ресурси НИФ се ангажира да осигури пропорционални и подходящи ресурси за изпълнение на плана, включително работно време на персонала, бюджет за обучения, аналитичен капацитет за събиране на данни и организационна подкрепа чрез съществуващите структури. 5. Събиране на данни, мониторинг и докладване НИФ ще събира и анализира данни, разпределени по пол, в съответствие с правилата за защита на данните, обхващащи състава на персонала, назначенията, повишенията, обученията и участието в органи за вземане на решения.	As a public funding body, NIF recognises gender equality as a prerequisite for excellence, transparency and fairness in research and innovation funding. 2. Commitment and Scope This GEP is formally adopted by NIF’s management and published on the Fund’s website. It is actively communicated to staff, evaluators and stakeholders. 3. Governance and Responsibilities Overall responsibility for the GEP lies with the Manager of the National Innovation Fund. Strategic oversight is ensured by the Executive Council. Operational coordination is assigned to the Chief Secretary, with support from the Directorate “Programme Activities”. 4. Dedicated Resources NIF commits to providing proportionate and appropriate resources for implementing the GEP, including staff time, budget for training, analytical capacity for data collection and organisational support through existing structures. 5. Data Collection, Monitoring and Reporting NIF will collect and analyse sex-disaggregated data in compliance with data protection rules covering staff composition, recruitment, promotion, training and participation in decision-making bodies.
---	--

6. Обучение и повишаване на осведомеността

НИФ ще прилага редовни обучения по равенство между половете и несъзнателни предразсъдъци за служители и ръководство, както и дейности за повишаване на осведомеността относно приобщаващата организационна култура и уважителното поведение на работното място.

7. Приоритетни области и мерки

Насърчаване на баланса между професионалния и личния живот, равновесие между половете в процесите на вземане на решения, равенство при наемане и кариерно развитие, интегриране на половото измерение във финансиращите дейности и предотвратяване на тормоз и насилие, основано на пола.

8. Изпълнение и преглед

Настоящият план се изпълнява чрез План за действие, преглежда се ежегодно и се актуализира най-малко на всеки три години.

9. Заключение

Чрез настоящия план Националният иновационен фонд укрепва ролята си на модерен, прозрачен и приобщаващ публичен финансиращ орган, допринасящ за справедливост и въздействие в българската и европейската екосистема за научни изследвания и иновации.

6. Training and Awareness-Raising

NIF will implement regular training on gender equality and unconscious bias for staff and management, as well as awareness activities on inclusive organisational culture and respectful workplace behaviour.

7. Priority Areas and Measures

Promote work-life balance, gender balance in decision-making, equality in recruitment and career development, integration of gender dimension in funding activities, and prevention of harassment and gender-based violence.

8. Implementation and Review

This GEP is implemented through an Action Plan, reviewed annually and updated at least every three years.

9. Conclusion

Through this GEP, the National Innovation Fund strengthens its role as a modern, transparent and inclusive public funding body contributing to fairness and impact in the Bulgarian and European research and innovation ecosystem.

Приложение I – План за действие (2026–2029)

Мярка	Отговорен	Срок	Индикатор
Назначаване на лице за контакт по равенство между половете	Мениджър	2026	Издадена заповед за назначение
Събиране на базови данни, разпределени по пол	Главен секретар / Дирекция „Програмни дейности“	Ежегодно	Публикуван вътрешно в НИФ набор от данни
Обучения по равенство между половете и преодоляване на предразсъдъци	Главен секретар	Ежегодно	% обучен персонал
Актуализиране на указанията към кандидатите относно половото измерение	Дирекция „Програмни дейности“	Ежегодно	Актуализирани указания
Дейности за повишаване на	Главен секретар	Ежегодно	Проведени дейности

Annex I – ACTION PLAN (2026–2029)

Measure	Responsible	Timeline	Indicator
Appoint Gender Equality Focal Point	Manager	2026	Appointment order issued
Collect baseline gender-disaggregated data	Chief Secretary / Directorate “Programme Activities”	Annual	Data set published internally within NIF
Training on gender equality & bias	Chief Secretary	Annual	% staff trained
Update applicant guidelines on gender dimension	Directorate “Programme Activities”	Annual	Guidelines updated
Awareness activities on respectful workplace	Chief Secretary	Annual	Activities conducted

осведомеността за уважителна работна среда			
--	--	--	--

Приложение II – КЛЮЧОВИ ИНДИКАТОРИ

- Дял на жените и мъжете сред персонала и на ръководни позиции
- Дял на жените и мъжете в оценителни панели и комисии
- Полово разпределение на кандидатите и координаторите на финансирани проекти
- % служители, преминали обучение по равенство между половете и несъзнателни предразсъдъци
- Брой докладвани и разгледани случаи, свързани с тормоз/дискриминация

Приложение III – СТРУКТУРА НА УПРАВЛЕНИЕ И ОТЧИТАНЕ

- Стратегически надзор: Изпълнителен съвет
- Обща отговорност: Мениджър на НИФ
- Оперативна координация: Главен секретар
- Подкрепа при изпълнение: Дирекция „Програмни дейности“
- Отчитане: Годишен вътрешен доклад и публично резюме

ANNEX II – KEY INDICATORS (KPIs)

- Share of women and men in staff and management positions
- Share of women and men in evaluation panels and committees
- Gender distribution of applicants and funded project coordinators
- % of staff trained on gender equality and unconscious bias
- Number of reported and addressed cases related to harassment/discrimination

ANNEX III – Governance and Reporting Structure

- Strategic oversight: **Executive Council**
- Overall responsibility: **Manager of NIF**
- Operational coordination: **Chief Secretary**
- Implementation support: **Directorate “Programme Activities”**
- Reporting: **Annual internal report and public summary**

