



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School



ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
• ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ •

СБОРНИК С РАЗШИРЕНИ РЕЗЮМЕТА

ОТ

Национална конференция по проект **SPEAR**

**„РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В
АКАДЕМИЧНИ И НАУЧНИ ОРГАНИЗАЦИИ – ДОБРИ
ПРАКТИКИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ“**



This project has received funding from the European Union's H2020-SwafS research and innovation programme under grant agreement No 824544.

The content of this proceedings reflects only the author's view and that the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH – GOOD PRACTICES, CHALLENGES AND PERSPECTIVES

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

You are free to:

- Share — copy and redistribute the material in any medium or format
- Adapt — remix, transform, and build upon the material
- Commercialize — use the material for commercial purposes

for any purpose, even commercially, as long as you:

- Give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.



© Международно висше бизнес училище // International Business School

© Издателство на МББУ, 2023 // IBS Press, 2023

ISBN 978-619-7610-16-1

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

Проф. д-р Георги Апостолов, *Международно висше бизнес училище*

Проф. д-р Росица Донева, *Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“*

Проф. д-р Елена Сомова, *Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“*

Проф. д-р Иванка Асенова, *Международно висше бизнес училище*

Доц. д-р Силвия Гафтанджиева, *Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“*

Гл. ас. д-р Ирина Топузова, *Международно висше бизнес училище*

Гл. ас. д-р Атанаска Чолакова, *Международно висше бизнес училище*

Илиана Саханджиева, *Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“*

EDITORIAL BOARD:

Prof. Georgi Apostolov, PhD, *International Business School*

Prof. Rositsa Doneva, PhD, *“Paisii Hilendarski” University of Plovdiv*

Prof. Elena Somova, PhD, *“Paisii Hilendarski” University of Plovdiv*

Prof. Ivanka Asenova, PhD, *International Business School*

Assoc. Prof. Silvia Gaftandzhieva, PhD, *“Paisii Hilendarski” University of Plovdiv*

Assist. Prof. Irina Topuzova, PhD, *International Business School*

Assist. Prof. Atanaska Cholakova, PhD, *International Business School*

Iliana Sahandzhieva, *“Paisii Hilendarski” University of Plovdiv*

ЗА ПРОЕКТА

Международен проект SPEAR – „Насърчаване на половата равнопоставеност в академични и научни организации чрез въвеждане на планове за равни възможности“ (Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research) е финансиран от програмата за научни изследвания и иновации „Хоризонт 2020“ на Европейския съюз, дейност Координиране и подкрепа в приоритетна област „Наука със и за обществото“.

SPEAR се фокусира върху подкрепата за въвеждане на планове за равнопоставеност на жените и мъжете (GEPs) в европейските университети в съответствие с инструментариума (GEAR) на Европейския Институт за равенство на половете (EIGE). SPEAR прилага това ръководство чрез уникален методологически подход, ориентиран към Креативни, Отворени, Оптимизиращи, Процесуални, Отговорни, Интелигентни и Устойчиви промени (SPEAR`s COMPASS).

Съгласно въведените критерии за легитимност и условия за финансиране на проекти по новата програма на ЕС за научни изследвания и иновации – Хоризонт Европа, от началото на 2022 г., всички научноизследователски организации (RPO), включително висши училища, организации за финансиране на научни изследвания (RFO) и други публични органи от държавите-членки на ЕС и асоциираните страни, трябва да имат въведен План за равнопоставеност на жените и мъжете (GEP).

ЗА КОНФЕРЕНЦИЯТА

Националната конференция на тема „Равнопоставеност на жените и мъжете в академични и научни организации – добри практики, предизвикателства и перспективи“ се проведе на 15.12.2022 г. в Международното висше бизнес училище (МВБУ). Конференцията е организирана съвместно с Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ в рамките на международен проект SPEAR.

В нея се включиха учени от различни висши училища и научни организации в България, представители на бизнеса и на неправителствени организации, работещи по проблемите свързани с равнопоставеността и дискриминацията. Участие в конференцията с доклади взеха представители на академичните и научни среди (Техническият университет – София, Русенския университет „Ангел Кънчев“, Висшето училище по телекомуникации и пощи, Института за икономически изследвания и Института по философия и социология при БАН, и други), както и представители на бизнеса и НПО в България.

SECTION 1: SPEAR – GEPS AND MONITORING

GEP as a mechanism and tool for institutionalizing gender equality in RPOS and HEI. Introducing IBS' GEP / Irina Topuzova, Atanaska Cholakova 6

Implementation and monitoring of the Gender equality plan at the University of Plovdiv "Paisii Hilendarski" / Rositsa Doneva, Elena Somova, Silvia Gaftandzhieva 11

SECTION 2: GENDER EQUALITY

Равнопоставеност на жените и мъжете в социалните и хуманитарни науки – някои предизвикателства и добри практики по примера на ИФС при БАН / Люба Спасова, Шабан Даракчи, Александра Трайкова 15

Gender Equality Plans as a tool to overcome the tendency to neglect this issue by academic staff in Bulgaria / Alla Kirova 19

Изследване на лидерския стил на мъжете и жените, заемащи ръководни позиции в българските висши училища / Миглена Темелкова 22

Предизвикателствата пред жените предприемачи в дигиталния свят / Ани Атанасова 29

Potential of women – survivors of domestic violence as labour force [Потенциал на жените, преживели домашно насилие като трудова сила]/ Diana Georgieva / Диана Георгиева 34

Политическо участие на българските жени / Йоана Павлова 41

Споделеното родителство: механизъм за преодоляване на полово-ролевите стереотипи / Ивета Якова 44

Ефектите от динамичните стереотипни полови характеристики и когнитивни стилове в управлението на организации и човешки ресурси / Емилия Павлова 49

Inspirational Share on the D&I initiatives towards becoming a more gender-balanced workplace from Paysafe, one of the top fintech Companies / Zhelyana Doneva 53

GEP AS A MECHANISM AND TOOL FOR INSTITUTIONALIZING GENDER EQUALITY IN RPOS AND HEI. INTRODUCING IBS' GEP

Irina Topuzova, Atanaska Cholakova

itopuzova@ibsedu.bg, acholakova@ibsedu.bg

ORCID ID: 0000-0002-9790-2734; 0000-0002-2708-7463

International Business School, Bulgaria

EXTENDED ABSTRACT

The Academic Council approved IBS' Gender Equality Plan (GEP) on March 30, 2022, and immediately made the document publicly available on institution's official website [1], along with other useful resources and documents. The overall goal of the document is to benefit the organization and create a sustainable model of promoting gender inclusivity and diversity within the institution. To ensure its implementation, the GEP team at IBS followed necessary steps, including conducting audit and planning phases, to identify specific areas of intervention and create a roadmap of context-based objectives and measures. The plan is also available under the Gender Equality Plan section of the official SPEAR website [2].

The GEP is closely aligned with the strategic aims and values that are held by the institution. IBS's Strategy for Development 2030 [3] includes six concrete strategic goals: active participation in European initiatives; implementation of innovative practices in education, ensuring internal coherence and continuity regarding the training; creating opportunities for professional development and fostering a loyal society of graduates; internationalizing training through the development of national and international networks with leading academic and business institutions; and establishing and developing IBS as an recognizable international center for business training and qualification, in accordance with the requirements of the national and European labor market.

IBS's vision is based on five indispensable values – People, Relevance, Innovation, Quality, and Society – which determine our responsibility, commitment, and dynamic at all times. The GEP aims to establish a gender-equal framework for inclusive growth, prosperity, and

research integrity, in line with IBS' core principles of Gender Equality (GE). This represents a firm step towards prosperity in all levels of development, and is directly related to the five core values held by IBS.

In relation to people and society GE is a fundamental human right. Achieving GE creates equal opportunities and fairness, it aims to recognize and overcome the gaps in which women or men are underrepresented. Establishing GE-related policies also serves to empower women and eliminate discrimination against women and girls. These agendas are aligned with the 2030 Agenda for Sustainable Development and Goal 5. "Achieve gender equality and empower all women and girls" [4]. IBS is committed to advancing our way of thinking and social responsibility as a school that provides equal opportunities. GE intersects with ethnical and socioeconomic agendas, and thus the implementation of the GEP aims at reducing societal inequalities at the organization. As an institution that values relevance, IBS strives to be adequately responsive to the vigorously changing regional, national, and international economic environments, employing modern teaching methods and technologies for scientific research. This includes recognizing and presupposing gender aspects in all of these environments.

Regarding innovation and quality IBS's GEP elaboration is also driven by the 2021 European Research Area's (ERA) pact for research and innovation and its core upholding values [5].

The GEP prioritizes research and innovation, aiming to introduce and implement norm-critical innovation as outlined in the Gendered Innovations 2, Policy Review. Norm-critical or intersectional analysis opens new doors in achieving excellence in research by questioning "norms, roles, power relations and power structures that can be linked to different kinds of discrimination, and reveals who or what is or are included or excluded by implementing various norms" [6, p. 236]. This approach directly reflects on the quality of research and broadens the range of topics investigated. It is one of the reasons why GE has been introduced in peer-review processes and strategic publication documents at IBS.

The formal content of IBS' GEP includes a *Word from the Rector*, introducing the GE as a priority at the institution; an *Introduction* divided into four parts; and *Areas of Intervention*. The Introduction comprises of *Gender Equality in Bulgaria*, which provides a brief overview of GE official documents implemented in the country; *IBS History*, which showcases some of the main events in the school's history; *IBS Strategy for Development and Vision*, which outlines the overall vision and correlation between GE and IBS' values; and *Steps in GEP's Lifecycle*, which briefly

introduces the process of creating the GEP – from planning stage to monitoring and evaluation stage. This structure was chosen to present the institution and its strategy in strict relation to gender equality as a priority, leading not only to institutional change but also better research.

The GEP consists of four areas of intervention:

1. The **first area** of intervention concerns gender equality in organizational culture and work-life balance, and highlights gendered stereotypes and resistance towards organizational change. In order to achieve this, IBS introduces GE in different policies and ensures their implementation in the organization. It consists of *three main objectives*: (1) awareness raising and promoting GE and diversity; (2) forming a gender-sensitive organizational culture, and (3) promoting and ensuring work-life balance. Each objective has concrete measures for its achievement and indicators. This area corresponds to the SDG's Agendas 4 (Gender Equality) and 10 (Reduced Inequalities).

2. The **second area** concerns gender balance in leadership and decision-making bodies and emphasizes the importance of equal participation of women and men in decision-making to ensure fairness and transparency. It consist of *three main objectives*: (1) achieving gender balance in the leadership of IBS and its decision-making bodies; (2) establishing gender-sensitive and gender-responsive decision-making structures; and (3) enhancing the visibility of women as potential leaders and raising gender awareness among female and male leaders. This area corresponds to the SDG's Agendas 4 (Gender Equality), 8 (Decent work and economic growth), and 10 (Reduced Inequalities).

3. The **third area** deals with gender balance in recruitment, selection processes, and career progression. It has *one main objective* – ensuring that women and men get equal chances to develop and advance their scientific careers. This area corresponds to the SDG's Agendas 4 (Gender Equality), 8 (Decent work and economic growth), and 10 (Reduced Inequalities).

4. The **fourth and last area** concerns with integrating a gender dimension in research and educational processes and has *three main objectives*: (1) promoting a gender perspective in research activities and processes; (2) improve equal gender representation in publishing processes' involved bodies; and (3) awareness raising, promoting, and including a gender perspective in educational processes and content. This area corresponds to the SDG's Agendas – 4 (Gender Equality) and 10 (Reduced Inequalities).

Specifically for the last area, we aim to introduce GE considerations in publication documents and peer-review processes. Our goal is to initially introduce the concept of GE in research and peer review through established guidelines, such as SAGER Guidelines [7], and then introduce more in-depth guidelines adapted for the Bulgarian context.

The IBS team recognizes that the GEP is “an ongoing process for improving gender equality” [8] and with the help of top management it aims at strengthening GE structures and create a cohesive gender-equal environment, ensuring consistency in providing equal representation for all staff members.

KEYWORDS: GEP; gender equality; gender equality plans; RPO; HEI

ACKNOWLEDGMENT

This paper acknowledges the support of the SPEAR project “Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research” funded by the Horizon 2020 programme of the European Union under Grant Agreement No 824544. The views and opinions expressed in this publication are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

REFERENCES

- [1] *IBS Gender Equality Plan*, 2022. Gender Equality Plan of International Business School. Available at: <https://ibsedu.bg/en/page/213-gender-equality-plan>
- [2] *Gender Equality Plans*, 2022. International Business School GEP. Available at: <https://gender-spear.eu/gender-equality-plans>
- [3] *IBS Strategy for Development 2030*. Available at: https://ibsedu.bg/media/AboutUs/01.188_Strategy_IBS_2030.pdf
- [4] *2030 Agenda for Sustainable Development*. Available at: <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- [5] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, The new European Research Area, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/2736>
- [6] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Gendered innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation: Policy Review, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/53572>
- [7] HEIDARI, S., BABOR, T.F., DE CASTRO, P. *et al.* 2016. Sex and Gender Equity in Research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use. *Res Integr Peer Rev.* **1**, 2. Available at: <https://doi.org/10.1186/s41073-016-0007-6>

[8] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

IMPLEMENTATION AND MONITORING OF THE GENDER EQUALITY PLAN AT THE UNIVERSITY OF PLOVDIV "PAISII HILENDARSKI"

Rositsa Doneva, Elena Somova, Silvia Gaftandzhieva

rosi@uni-plovdiv.bg, eledel@uni-plovdiv.bg, sissiy88@uni-plovdiv.bg

ORCID ID: 0000-0003-0296-1297, 0000-0003-3393-1058, 0000-0002-0569-9776

University of Plovdiv "Paisii Hilendarski", Bulgaria

EXTENDED ABSTRACT

The Gender Equality Plan (GEP) of the University of Plovdiv “Paisii Hilendarski” (PU) [1] sets a basis of promoting, strengthening, providing, ensuring and preserving equal access for university students and employees to all activities and opportunities related to education and research regardless of their gender.

The general objectives pursued in the implementation **of the PU GEP** are:

- Integrating gender equality (GE) considerations into official university policies and practices that reflect the needs and interests of both men and women while also providing an effective mechanism for monitoring and reporting specific mainstreaming outcomes;
- Raising awareness on GE issues and promoting appropriate capacity and collective culture with zero tolerance to gender-based harassment and violence; and
- Introducing gender dimensions in university educational or research activities and in management of work-life balance and of supportive work or study environment.

The PU monitoring procedures for GEP implementation [2] are defined by the following basic parameters: responsibilities, timing, indicators, methods, and use of findings.

Monitoring procedures are driven by the members of the PU Gender Equality Group (GEG) constituted along with the adoption of the GEP for the period 2021-2024 and whose composition is updated when approving the plan for each subsequent period. Regarding the implementation of the current GEP, GEG have the following members with respective obligations and responsibilities: Team Leading Person; Stakeholder Collaboration Person; Sustainability and

Mainstreaming Person; Monitoring and Evaluation Person; Dissemination and Communication Person; and GEP Implementation Person.

As a primary GE Supervisory Body to which the GEP implementation monitoring findings are reported is appointed PU Commission on Ethics and Academic Integrity. The Commission, for its part, reports the result of monitoring to the top management, in the shape of the Academic Council as a principal managing and decisions making authority of the university.

Other important players in the monitoring activities are the members of the already established network of gender practice in a local level, called Local Community of Practice (LCoP). Specific members of PU management (top or middle) may also be assigned responsibilities in the monitoring process.

To increase the impact over GE status at the organization monitoring procedures are organized as a continuous process, with progress being tracked and compared over a prolonged period of time – throughout whole GEP period. To determine the effectiveness of the GEP implementation the continuous monitoring procedures rely on the pre-defined in the GEP indicators. Indicators are either quantitative (numeric) or qualitative (descriptive observations).

At the heart of the chosen monitoring method on GEP implementation is the GEP itself. It is designed so that each measure/activity is presented along with corresponding descriptive parameters as meaningful numbering by AI, people involved, time frame and indicators for monitoring of the activity progress and results achieved. These parameters are the basis of the specially designed monitoring tools (in table format) – Action Plan, Action Plan Performance and Monitoring Report. All monitoring tools can be considered and applied in an integrated manner.

The Action Plan serves as a tool for planning concrete actions that implement some planned in the GEP measures for the upcoming period. It includes the following 6 columns with data:

- Area on intervention (AI);
- Measure/Activity – from GEP along with its numbering;
- Planned indicators – as they are formulated in GEP;
- Action – various actions for implementation of the planned measure, as one measure can include one or several actions;
- Responsible for Action – for the execution of the action and data collection for monitoring;
- Period – for the execution of the action.

Any executed action from the Action Plan is reported in **the Action Plan Performance** that serves as a tool for monitoring/reporting the implementation of GEP by actions. The following data for each implemented action are filled in the Action Plan Performance:

- Status due [Date] – on the work on implementation of the action. The status may be Not started/in Progress/Completed;
- Date Completed – when the action is completed;
- Quantitative Achievements by Action – values of quantitative indicators achieved;
- Qualitative Achievements by Action – qualitative indicators achieved.

The Monitoring report/GEP Implementation Report serves as a tool for reporting the GEP implementation by measure/activity as in the GEP itself and determining whether it is necessary to include the measure in the GEP for the next period and continue the work on its implementation. This report consists of the following key components:

- AI;
- Measure/Activity – from GEP;
- Planned Indicators – for the implementation of the measure/activity as they are formulated in GEP;
- Quantitative Achievements by Measure – values of quantitative indicators achieved;
- Qualitative Achievements by Measure – qualitative indicators achieved;
- Relevance of the Actions – estimated relevance of the actions for the achievement of the observed outcome on a scale of 1 (not relevant) to 5 (very relevant);
- Follow-up needed? – specify if follow-up is needed by indicating Finished or To Be Continued.

The Monitoring report is filled out once a year as data for the implemented measures in the current year are cumulated to the document for the previous year. Thus, at the end of the GEP period, it forms so called GEP Implementation Report. The GEP Implementation report shows which from the current measures have to be included in the next GEP, whether the results achieved in all AIs are sufficient or some new measures have to be taken, and what new AIs have to be included in the next GEP.

The GEP monitoring procedure is a cycle process consisting of three phases: Preparatory, Implementing and Reporting.

The Preparatory phase includes the following steps: Planning next actions; Assigning responsibilities for actions and time frames; and Creation and adoption of Action Plan.

The Implementing phase takes place within six months and includes steps: Organization and conducting of actions from Action Plan; Collecting and providing monitoring data; and Revising Action Plan.

Unlike the other phases, in which the steps are performed sequentially, the steps in the last phase are complementary. The Reporting & Communication Phase includes components: Reporting & Communication by action; Reporting & Communication by measure; and Reporting & Communication GEP Implementation.

The proposed monitoring approach was implemented and the **first monitoring report** of GEP implementation was accepted by the PU Commission on Ethics and Academic Integrity.

KEYWORDS: gender equality plan; gender equality plan implementation; gender equality monitoring procedures; monitoring tool

ACKNOWLEDGMENT

This paper acknowledges the support of the SPEAR project “Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research” funded by the Horizon 2020 programme of the European Union under Grant Agreement No 824544. The views and opinions expressed in this publication are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

REFERENCES

- [1] Gender Equality Plan of the University of Plovdiv, https://gender-spear.eu/assets/content/PU_GEP_ENfinalS.PDF
- [2] Doneva, R., Gaftandzhieva, S., & Boykova, K., 2022. An Approach to Monitoring Gender Equality Plans Implementation. *EDULEARN22 Proceedings*, ISSN2340-1117, 3383-3391.

РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В СОЦИАЛНИТЕ И ХУМАНИТАРНИ НАУКИ – НЯКОИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ДОБРИ ПРАКТИКИ ПО ПРИМЕРА НА ИФС ПРИ БАН

Люба Спасова, Шабан Даракчи, Александра Трайкова

lspasova@bas.bg, shaban.darakchiev@gmail.com, al.tra@abv.bg

Институт по философия и социология, *Българска академия на науките*

EXTENDED ABSTRACT

Равнопоставеност на жените и мъжете в българската наука и академична среда

Видно от редица проучвания (напр. Индекса на неравенството между половете на ООН; индекса на EIGE за джендър равенство) България изостава по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете в сравнение с редица европейски страни и средното за ЕС ниво. В същото време, данните за равнопоставеността на жените и мъжете в академичните среди в България (напр. Shefigures 2021, 2019, 2017) показват традиционно добър общ баланс по отношение на участието на жените в научни изследвания, кариерно развитие и участие във вземането на решения, силно присъствие в повечето STEAM дисциплини.

Възниква въпросът на какво се дължат тези по-добри резултати, когато анализът засяга академичните среди, а не цялото общество. Възможно ли е да са резултат от специфична прогресивност, изпреварващо развитие в научните среди или, напротив – на по-добре интернализирани егалитарни нагласи, идващи от *социалистическото наследство*? Според нас, като това е работна хипотеза – нито едното, нито другото. Въпреки някои общи уговорки предполагаме, че традиционният баланс между половете и отдавна установеното присъствие на жените в науката и изследванията, всъщност прикриват джендър неравенствата в академичните среди и са резултат най-вече на структурни проблеми в полето и културни наслагвания в обществото, водещи до непривлекателност на академичната сфера като цяло, а в частност – за мъжете.

Привидно добрият баланс и традиционното присъствие на жените в академичните среди, особено в някои дисциплини, всъщност възпрепятства равнопоставеността като предоставя привидно правдоподобен аргумент за придържане към патриархални конструкции и инструмент за активно противопоставяне на равнопоставеността. Нещо повече, масовото присъствие на жени не означава автоматично, че равнопоставеността е самоподразбираща се ценност. Някои коментари на колеги при дискусиите на настоящите планове, както на ниво ИФС, така и на ниво БАН, показаха ясно неразбиране дължащо се, според нас, от една страна именно на привидния баланс, а от друга на това, че България е сред най-засегнатите от анти-джендър кампаниите (Darakchi 2019), които допълнително усложниха дискусиите.

Равнопоставеност на жените и мъжете в ИФС-БАН

Въпреки че балансът между половете и равните права винаги са били приоритет в политиките на ИФС-БАН, Институтът едва наскоро предприе активни мерки на институционално ниво чрез разработване на План за равнопоставеност на жените и мъжете. Настоящата версия на Плана е разработена в съответствие с петте приоритетни стълба и до голяма степен следва препоръките на EIGE и инструмента GEAR.

ИФС традиционно има добро представителство на жени както в изследователския персонал, така и в управителните органи, но напоследък се проявяват и някои специфични предизвикателства, които според нас са доста показателни за цялостната посока на развитие на социалните и хуманитарни науки в България, а и на академичното поле у нас.

Анализът по данни от 2021 г. показва, че жените са малко по-добре представени, при цялата динамика на това измерение, в органите на управление. Също така, наблюдава се превес на жените спрямо мъжете в академичния състав и доста големи диспропорции при младите учени и в ниските научни степени. По отношение на академичното израстване са спазени всички условия за равенство и все пак според предварителни данни се забелязва разлика в темпа на кариерно развитие и изоставане на жените. Създадени са конкретни механизми, които да улеснят баланса и съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите, като, поради ред външни за ИФС причини, липсват такива, които едновременно да подпомагат баланса и да допринасят за по-добри възможности за кариерно развитие. Поради спецификите на научните и проблемни полета на учените в ИФС не се

регистрира характерният повсеместен дефицит на интегриране на тематиката в научните изследвания а и се провеждат, в рамките на проект MILIEU, курсове и обучения по теми, свързани с пол и джендър. По отношение на сексуален тормоз и насилие, основано на пола, са създадени необходимите механизми за докладване и са разширени правомощията на комисията по етика. Както в повечето научни организации в България, в ИФС не са правени последователни изследвания на аспектите на равнопоставеността или релевантни аспекти на културния и социален климат. Изчерпателно проучване, отнасящо се до тези предизвикателства, е заложено като ключова мярка в настоящия план.

Феминизацията като специфично предизвикателство пред ИФС-БАН

Както беше казано, едно от по-специфичните предизвикателства, с които се сблъсква ИФС-БАН, е феминизацията, която не би била проблем, ако не беше съпроводена в дългосрочен план с редица отрицателни последици като загуба на престиж и намаляване на заплащането в полето (напр. Crawley 2014; Casouault-Bitaud 2001). Така, в интерес на баланса и включеността, задача на част от настоящите мерки на годишните програми за изпълнение на Плана за равнопоставеност е увеличаване на процентния дял на мъжете сред трудещите се в Института и сред заемащите позиции в ръководни органи.

Създава се парадоксална ситуация, в която мъжете са едновременно привилегировани (хипотеза, според предварителните ни данни за разликите в темпа на кариерното развитие и баланс между работа и семеен живот) и изключени (доколкото представляват по-малък процент от общия брой трудещи се в ИФС и по-малко висши и/или отговорни длъжности се изпълняват от тях), а жените са едновременно оцетени (по отношение на баланс между работен и семеен живот и темп на кариерно развитие) и по-добре интегрирани (доколкото представляват по-голям процент от общия брой и са по-добре представени в ръководни длъжност).

Важно да се отчете, че проблемът в голямата си част се дължи по-скоро на фактори от структурно и културно естество, които трудно биха могли да бъдат преодоляни с планове и обучения и които, според нас, са факт именно поради протичащата вече феминизация у нас на академичното поле като цяло и на социалните и хуманитарни науки. В страна с все още преобладаващо патриархални разбирания като България социалната норма диктува мъжът да бъде глава на семейството и да осигурява финансовата издръжка, докато жената

предоставя емоционална и физическата грижа за останалите членове на семейството. Позиция, която не осигурява финансова самостоятелност поради ниско заплащане, но пък позволява свобода в графика и ниско минимално натоварване, привлича основно два типа (млади) хора: такива, за които ниското заплащане не е проблем, или такива, за които свободният график е търсено предимство; и в двата случая – преобладаващо жени.

Възникват няколко важни дискуссионни въпроса касаещи мерките за насърчаване на равенството и механизмите за академично израстване по принцип: 1) в ситуация на феминизация на конкретна изследователска общност, мерките за привличане и издигане на мъже, не затвърждават ли вече съществуващите джендър дисбаланси или напротив – за същинска равнопоставеност е необходимо да се съобразяват мерките именно на локално/среднониво, защото усредняването на по-високи нива (общоакадемично, национално) прикрива съществуващите дисбаланси; 2) възможно ли е въобще, прилагайки мерки локално към определена институция адекватно и в достатъчна степен да се минимизират някои социални тенденции, водещи до ограничаване на шансовете за професионални изяви на жените.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: джендър равнопоставеност; наука; академия

GENDER EQUALITY PLANS AS A TOOL TO OVERCOME THE TENDENCY TO NEGLECT THIS ISSUE BY ACADEMIC STAFF IN BULGARIA

Alla Kirova

a.kirova@iki.bas.bg

ORCID ID: 0000-0002-7284-1672

Economic Research Institute at the *Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria*

EXTENDED ABSTRACT

The study of the *availability and content of the Gender Equality Plans (GEP) on the websites of the Bulgarian academic institutions* shows the insufficient number of fulfilled this criterion of the Horizon Europe Program: during the period from 2021 to mid-August 2022, such plans are publicly available in 12 out of a total of 52 accredited universities and in the Bulgarian Academy of Sciences (BAS). The obtained result can be interpreted as an indirect indicator of both the low attitude towards applying for the Program and the lack of interest in the gender issues in the academic institutions in Bulgaria.

This insensitivity is also manifested in the established low degree of implementation of the EU recommendation for the *integration of gender issues in the content of research and innovation*: according to data from the latest edition of "She Figures" (EC-DGRI, 2021), for the period 2015-2019 only 1.79% of all publications and 1.92% of the projects under "Horizon 2020" in Bulgaria included gender dimensions in their content. The same trend is characteristic of the existing courses and training programs for doctoral students, and of the research conducted in the BAS units (BAS, 2022). The implementation of trainings and seminars on topics related to the benefits of gender equality in GEPs, including in the substantive context of research and curricula is essential for increasing the degree of engagement with this issue of the Bulgarian academic community.

The same lack of interest is evident when analysing the *relative share of academic institutions publishing information on the implementation of gender equality actions and measures on their websites* – a new indicator proposed in "She Figures 2021": in 2020, just 48% of the universities in Bulgaria share such information on their websites, with the lower share in the public

research sector (PRS) of 21.43%, which is further evidence of weak interest in gender equality issue. The measures to increase the organizational culture in research and higher education institutions provided for in GEPS in this direction is an effective tool for overcoming the observed neglect of the subject.

A review of national GEPs in the academic institutions, titled in most of them (in Bulgarian) as plans for "equal treatment of women and men", shows a *certain degree of misunderstanding of the real state of the problem*. This contradicts not only the European terminology talking about gender equality, but also the current situation in academia in Bulgaria, where unequal treatment of women has been missing for years, there are no prerequisites for disregarding the issue of equal treatment of the male and female staff in the institutional normative documents and practice, as there are only known some gender differences and imbalances.

This is confirmed by the results of the author's previous research (2013 and 2020), as well as by the 2022 analysis with a focus on the PRS. According to available data from "She Figures 2021" for 2018, the *representation of women and men in doctoral studies and in employment in the academic sphere* in Bulgaria is characterized by complete gender balance. In parallel with this, a *persistent negative trend towards feminization of the PRS* is observed – the share of women approaches 60% and is on the verge of breaking the gender balanced representation. One of the reasons is a tendency for men to leave the PRS – for the period 2010-2018, the average annual growth rate of male employment in PRS was -3.6%. Unfortunately, although at a lower rate of -1.6%, this trend has also affected women researchers in PRS in the last few years: with the exception of medical and social sciences, where their number is increasing, in all other fields of science there is a drop between -1.8 to -3.84%, which is significantly higher in men. This situation in the PRS in Bulgaria brings to the fore the issue of retaining researchers of both sexes, as well as attracting young scientists.

The feminization of the PRS is even more visible when analysing their participation in different scientific fields. During the same period, progress was made in achieving the previously missing gender balance in engineering sciences – the representation of women reached 40.12%, as well as maintaining such, albeit with a slight predominance of women, in natural sciences, where women are 53.76%. In all other scientific fields there is an over-representation of women, which continues to grow: in 2018, women were 83.18% in medical, 66.67% in social, 65.06% in agricultural sciences and 63.85% in humanities. This is an indicator for horizontal segregation of

men in the sector with all the negative consequences for the research potential and talent in the PRS in Bulgaria. That requires taking the necessary actions, including through the GEPs, to retain and attract research staff with priority to men with a view to achieving a balanced gender ratio in the various fields of science. It is noteworthy that the deviation from the gender balance to the detriment of any gender has negative consequences with a view to utilizing the nation's research potential and building a fair and competitive European research area.

Regarding the *vertical segregation of women in academic positions and their participation in the scientific and administrative management bodies*, Bulgaria is significantly better than the EU member states. This is mainly observed among professors: the representation of women in the EU-27 is only 26.18%, while in Bulgaria we have almost achieved gender balance with 39.7% of women. The increase of nearly 6 points in 2018 compared to 2015 of female professors ranks Bulgaria according to this indicator in 7th place among 32 member states and associated countries included in the “She figures 2021” survey. Vertical gender segregation in the sphere of decision-making in academic institutions in Bulgaria has practically been completely overcome: in 2019 Bulgaria is among 10 EU member states and associated countries in which women make up more than 40% of the heads of various management bodies in academia.

However, the further preservation of established traditions and good practices in the field of gender equality in the academic sphere in Bulgaria require an increase in the commitment of academic employees as well as implementation of the measures foreseen in GEPs to increase the sensitivity of the organisational culture to that issue.

KEYWORDS: gender equality plan; gender sensitivity; academic institutions; public research sector

REFERENCES

BAS, 2022. *Plan to promote equality between women and men in the Bulgarian academy of sciences (in Bulgarian)*. Available at:

https://www.orgchm.bas.bg/dokumenti/obshti/BAN/Ravenstvo_BAN.pdf

EC-DGRI, 2021. *She figures 2021. Gender in research and innovation: statistics and indicators*. Publications Office. Available at: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ЛИДЕРСКИЯ СТИЛ НА МЪЖЕТЕ И ЖЕНИТЕ, ЗАЕМАЩИ РЪКОВОДНИ ПОЗИЦИИ В БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА

Миглена Темелкова

megitemelkova@abv.bg

ORCID ID: 0000-0002-5586-2439

Висше училище по телекомуникации и пощи

EXTENDED ABSTRACT

Въведение

Теориите за лидерството датират още от началото на 18 век и всяка една от тях акцентира върху конкретни качества и характеристики, които отличават лидера от останалите. Същевременно обаче лидерството вече не е групов процес, а процес, определящ мисията, визията, ценностите, целите и дейността на организацията. В условията на Индустрия 4.0, то се проявява не отвътре навън (както бе до 90-те години на 20 век), а благодарение на влиянието на глобалните външни фактори, въздействащи върху вътрешната среда на организациите. Лидерството от нов тип е цифрово, развива се в дигитална или хибридна (смесена) среда, не изисква комуникация face to face.

В тези динамични условия, академичните институции в България са изправени пред нови предизвикателства, произтичащи от засилващата се глобална дигитализация, от пандемията Ковид-19, от роботизацията и навлизането на изкуствения интелект в икономическите и производствените процеси, от реформите във висшето образование, от изискванията за академична компетентност и капацитет, от наукометричната рамка и изискванията на законодателството. Това налага търсенето на оптималния лидерски профил на ръководителя в академичните институции, който има качествата, необходими за ефективното управление на българските висши училища. Това налага изследването на база пол на лидерския стил на управление на лицата, заемащи управленски позиции в българските висши училища.

Методика на изследване на лидерския стил на управление на мъжете и жените, заемащи ръководни позиции в българските висши училища

Изследването на лидерския стил на управление на формалните лидери – мъже и жени в академичните институции е проведено по метода на теорията на SMART лидерството (Temelkova 2017). Извадката на изследването е представителна и обхваща 10% от висшите училища в България. Изследването е проведено по метода на анкетното проучване в периода март 2022 година – юни 2022 година и се базира на отговорите на 70 преподаватели, заемащи ръководни позиции (ръководител катедра, декан, директор на департамент, зам. ректор, ректор) в изследваните висши учебни заведения (35 мъже и 35 жени).

Целта на изследването е да се дефинира максимално точно лидерския стил на управление на мъжете и жените – академични ръководители съобразно шест стратегически променливи фактора (Temelkova 2017) – според фокуса им към човешкия фактор, към резултата, към академичните ценности и култура, към динамиката на външната среда, към предизвикателствата на вътрешната среда и към идентификацията на личността с организацията.

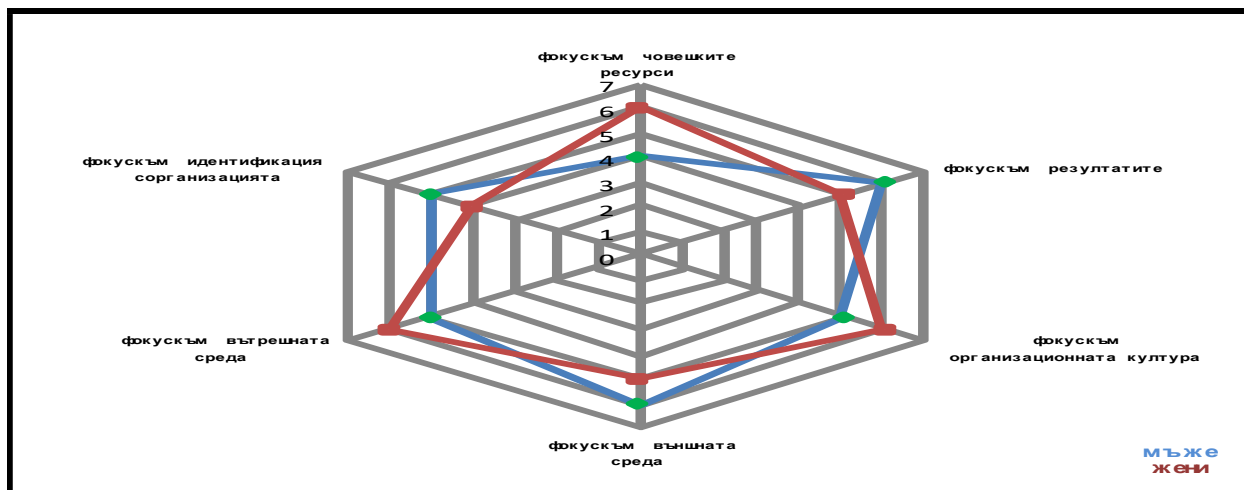
Анкетната карта се състои от 42 въпроса, отчитащи силата на ориентация на представителите на академичните ръководства от 1 до 7 за всеки от шестте фактора, формиращи крайния лидерски стил на управление (Temelkova 2018) в българските академични институции. В резултат на прилагането на тази методика, базирана на Модела на смарт лидерството, се генерира шест цифрен код, вариращ от 1.1.1.1.1.1. до 7.7.7.7.7.7., даващ информация за лидерското поведение на формалните лидери в изследваните висши училища.

Резултатите от изследването показват силните страни от лидерския стил на академичните ръководства, лидерския им потенциал и слабостите, допускани от тях по отношение на лидерския им поведенчески модел. Същевременно резултатите от изследването позволяват съотнасянето им с пола на изследваните лица и на тази база формирането на изводи и открояването на тенденции по отношение прилагания лидерски стил на управление от мъжете и жените – ръководители в българските висши училища.

Резултати от изследването на лидерския стил на управление на мъжете и жените, заемащи ръководни позиции в българските висши училища

Дефинирането на лидерския стил, съобразно Модела на SMART лидерството, дава ясна и точна представа за силните и слаби страни в поведенческия модел на изследвания академичен ръководител. Това позволява от една страна да се оцени лидерския потенциал, върху който е базиран лидерският стил към настоящия момент, а от друга - да се прогнозира потенциалната възможност на академичния ръководител да реализира върхови постижения и синергия в бъдещ дългосрочен период. Същевременно, открояването на характеристиките на лидерския профил дава информация и за уязвимостта на лидера, съобразно определените по индикатори оценки. Приложението на методиката на Модела на SMART-лидерството в българските висши училища позволява да се определи настоящия стил на академичния ръководител и да се набележат бъдещите действия по отношение премахването на поведенческите прояви и качества, водещи до уязвимост на качеството на лидерството в условията на силно дигитализирана, роботизирана и динамична глобална образователна среда.

Изследванията на лидерския стил на управление на мъжете и жените от академичните ръководства в изследваните висши училища показват, че мъжете – ръководители се фокусират предимно около лидерски стил от типа 4.6.5.6.5.5., а жените от академичните ръководства прилагат лидерски стил близък до типа 6.5.6.5.6.4.



Фигура 1. Лидерски стил на управление на мъжете и жените от академичните ръководства в изследваните висши училища

Получените резултати сочат, че мъжете, заемащи ръководни позиции в българските висши училища регистрират кумулативно:

✓ средна степен ангажимент към човешките ресурси във висшето училище, като се стремят да поддържат привидно добро отношение с тях, без това обаче да затруднява съществено работния график и трудовата функция, като ръководителят използва в отношенията си с подчинените си принципите на компромиса, поддържането на баланс между противоречивите и противоположните гледни точки и вземането на решение съобразно „принципа на мнозинството“;

✓ силна устременост към постигане на резултат, ефективност и ефикасност от академичната институция, като се поддържа курс към удовлетворяване на планираните цели на институцията чрез синергични резултати в дългосрочен период, успехи и върхови постижения, като силната ангажираност на лидера с организационните стратегически ориентири дава добър пример на подчинените му и ги увеличава в реализирането на организационните визия, цели и стратегии;

✓ малко над средна степен на ангажимент към организационната култура, съпроводен с относително силно припознаване на организационните ценности, норми и стандарти като лични или поне като част от личната култура и нравствено-ценностна система, но е налице двукост на отношението на лидера към културата във висшето училище – от една страна желанието за идентифициране на лични с организационни културно-ценностни ориентири се преплита с желанието за неприкосновеност на личните нагласи, ценности, представи, убеждения, норми и стандарти, като лидерът се стреми да избегне всячески конфликти между лични и организационни културни представи и възприятия;

✓ силен стремеж адекватно да се отразяват промените във външната среда в стратегическите ориентири на институцията, като е налице дори готовност да се преориентира организационното целеполагане, стига това да носи ефективност на висшето училище и да произтича от тенденциите, обусловени от външната макрорамка, като така се увеличава способността на институцията да постига синергия, конкурентоспособност и върхови резултати в дългосрочен период.

✓ малко над средна степен ангажимент към отразяване в организационната стратегия на промените на вътрешната среда, като академичният ръководител е разкъсан

от два противоположни мотивационни фактора – желанието да постига върхови резултати, произтичащо от потребността от съобразяване на организационните стратегически параметри с измененията във вътрешната среда и желанието за ненарушаване на статуквото, свързано с необходимостта от спокойствие и липса на стрес.

✓ не особено високи усилия за идентифициране на академичния ръководител с висшето училище във вътрешната и външната му среда, като поддържа статуквото и не желае да се обременява с иновативни идеи и политики, водещи до радикална промяна в неговия личен имидж и в бранда на институцията, като прилага умерена последователност при провеждането на политиката на налагане на лидерството като бранд във външната и вътрешната среда на висшето училище.

Жените, заемащи ръководни позиции в българските висши училища регистрират кумулативно:

✓ Отстъпчивост, отзивчивост и търсене на съгласие при решаването на важни проблеми във висшето училище. Поддържане на добрия тон, отношенията и комуникациите са добри, но лошите новини и неуспехите не се коментират и анализират. Това води до създаването на привидно добра организационна атмосфера, но провокира по-амбициозните членове на академичния състав да я напуснат, тъй като тласъкът на екипа, обусловен от първоначално добрите привидни отношения, отминава. Липсата на откровеност, честност и откритост лишава институцията от възможността за постигане на синергия в дългосрочен аспект.

✓ Над средна степен на ангажимент към задачите и към постигането на напредък и резултат, като академичният ръководител се стреми да демонстрира активност и ангажимент към ефективност и резултатност, без това обаче да води до съществено напрежение от негова страна. Налице е двукост на отношението на ръководителя към работния процес и целите на институцията – от една страна желанието за върхови постижения се преплита с желанието за необезпокояваност и равнодушие в работната среда. Ръководителят цели избягване на напрежението, стреса и пресирането на сътрудниците и не е готов да постига резултати с цената на всичко. Академичният ръководител прилага в работния процес принципите на компромиса, поддържането на баланса и вземането на решение съобразно „принципа на мнозинството”.

✓ Силна обвързаност с организационната култура. Академичният ръководител споделя организационните културно-ценностни норми и стандарти като лични нагласи, представи, убеждения и модели и съумява да води организацията към синергични резултати в дългосрочен период, тъй като дава пример на сътрудниците с идентифицирането и припознаването на организационната култура, демонстрира лична убеденост и съпричастност към нравствено-етични проблеми, произтичащи от трудовата дейност, социална ангажираност, благотворителност и други дейности, засилващи имиджа на лидера и организацията във външната и вътрешната за икономическия субект среда.

✓ Над средната степен съобразяване на организационната стратегия с динамиката на външната среда. Академичният ръководител се стреми да постига върхови резултати, но и е силно повлиян от статуквото. Базира поведението си на решенията на мнозинството относно целесъобразност и ефективност.

✓ Силен стремеж адекватно да се отразяват промените във вътрешната среда в стратегическите ориентири на висшето училище. Академичният ръководител е гъвкав и склонен към преформатиране на вътрешната среда съобразно измененията и динамиката на външната. По този начин висшето училище увеличава способността си да постигне синергия и конкурентоспособност в глобалното образователно пространство, както същевременно се мотивира академичния състав да припознае мисията, визията и целите на институцията.

✓ Не особено високи усилия за идентифицирането на академичния ръководител с висшето училище във вътрешната и външната среда. Академичният ръководител поддържа статуквото и не желае да се обременява с иновативни идеи и политики, водещи до радикална промяна в неговия личен имидж и в бранда на организацията. С умерена последователност, той провежда политиката на налагане на лидерството като бранд в микро и макро организационната среда.

Заклучение

В резултат на изследването на лидерския стил на управление на жените и мъжете – ръководители в българските висши училища, може да се обобщи, че:

✓ Констатираните различия в лидерския стил на мъжете и жените – академични ръководители не са фундаментално разнопосочни, което означава, че и мъжете, и жените

изхождат от обща фундаментална база при упражняването на управленския процес в българските висши училища.

✓ Открояват се различия, произтичащи от характерните за пола качества, които най-ярко се дефинират при фактора фокус към човешките ресурси.

✓ Следва да се търси причината за относително ниската идентификация, и на мъжете, и на жените – академични ръководители, с институцията, към която принадлежат.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: лидерски стил на управление; мъже; жени; академични ръководители; висши училища

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

TEMELKOVA, M. 2017. A Model determining Leadership in the Business Organizations under the Conditions of the Forth Industrial Revolution. *Current Scientific Research – Collection of scientific articles*. Monreal, Canada. ISBN 978-617-7214-49-5.

TEMELKOVA, M. 2018. Studying the leadership style of business organizations' management under the conditions of the Fourth Industrial Revolution. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*. Vol. 9, Issue 2.

ТЕМЕЛКОВА, М. 2017. *Лидерство в бизнес организациите от сектора на услугите*. Варна: Колор принт. ISBN 978-954-760-433-9.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА ПРЕД ЖЕНИТЕ ПРЕДПРИЕМАЧИ В ДИГИТАЛНИЯ СВЯТ

Ани Владимирова Атанасова

aatanasova@ibsedu.bg

ORCID ID: 0000- 0003-2926-5654

Международно висше бизнес училище

EXTENDED ABSTRACT

Развитието на пазарната икономика в България е в значителна степен успешно подкрепено от жените предприемачи, които непрекъснато доказват, че диалогът за равнопоставеността между половете е повече от необходим. Проблемите на равенството между половете се изследват от Глобалния Предприемачески Мониторинг, в чийто доклад за 2021 – 2022 година се извеждат анализи за глобалното и регионалното състояние на предприемачеството сред жените, а също така и за влиянието на пандемията от Ковид-19 върху техния бизнес (GEM 2022). По данни от 2010 година на Националния статистически институт жените предприемачи в България са над 60 хиляди. До 2017 година те са се увеличили с около 25 хиляди, а през 2021 година дялът на жените предприемачи представлява 35,8% от всички самостоятелно заети лица (НСИ 2022). Предприемачеството сред жените се изследва, развива и укрепва от държавни институции, научни организации и изследователски лаборатории, но все още в България не е налична целокупна статистическа информация за същността, структурата и значимостта на бизнеса, ръководен от тях.

Важен аспект в научните изследвания по проблематиката на интензивното участие на жените в света на бизнеса е разкриването на основните характерни черти, предимства и предпоставки за тази предприемаческа активност (Georgieva 2021, 16 – 17), както и социално-икономическото ѝ значение (Camelo-Ordaz, Diáñez-González, Ruiz-Navarro 2016).

Драстичният скок на дигиталната трансформация на предприемаческата дейност разширява възможностите на бизнеса и създава условия за неговия растеж. Според Златева

(Zlateva 2021), развитието на изкуствения интелект създава предпоставки както за подобряване процеса на вземане на решения в компаниите, така и за преобразуване на използваните бизнес модели и екосистеми, което добавя стойност и увеличава потребителското изживяване. В тази връзка, динамично развиващата се цифрова икономика предизвиква включването на нови бизнес модели в инструментариума на жените предприемачи.

Целта на настоящия доклад е чрез изясняване на предизвикателствата пред жените предприемачи да се разкрие степента на подкрепа на женското предприемачество, да се изведат ясни и ефективни решения пред затрудненията им, както и да се построи мост между традиционните предприемачи и иновативните дигитални бизнеси.

Характеристиките на предприемачеството, свързани с необходимостта да се мисли постоянно за бизнеса, високата ангажираност и отговорност за успешното и устойчиво развитие на фирмата, както и рисковете, които динамиката на променящата се пазарна среда носи, често отмиват първоначалния ентузиазъм. Според доклад на Глобалния Предприемачески Мониторинг (GEM 2022), жените са претърпели спад в предприемаческите си намерения в резултат на пандемията от COVID-19 (от 19.1% през 2019 на 16.7% през 2021). Жените, които се решават да предприемат бизнес инициатива, се нуждаят не само от подкрепа на институционално ниво, но и да усетят насърчаване и емоционално съдействие от страна на своите семейства, роднини и приятели (Georgieva 2021, 16 – 17; Jouad, Moufdi 2022). Ангажираността и отговорностите в семейството също създават предпоставка жените по-рядко да предприемат стъпка за стартиране на предприемаческа активност, отколкото срещуположния пол. Често младите и неопитни жени предприемачи търсят ментор, който да ги ръководи в този процес, така че личният пример за тях е съществен и стимулиращ. В тази връзка, през 2006 година се поставя началото на Асоциацията на жените предприемачи в България „Селена“, която обединява, подкрепя и мотивира собственичките на бизнес да вървят напред. Чрез различни събития те представят бизнеса си и създават контакти, които могат да прераснат в партньорство.

Същевременно научни изследвания по въпроса за женското предприемачество правят сравнение между двата пола за социалната ангажираност на бизнеса спрямо съсредоточаването единствено в икономическите резултати. Жените са по-склонни да стартират социална предприемаческа дейност, което се свързва с въздействието на

личностните качества и способности (Georgieva 2021, 16 – 17; Jouad, Moufdi 2022). Интерес буди твърдението, че въпреки неблагоприятните условия в резултат от пандемията Ковид-19 и последвалата икономическа криза в България, повечето жени продължават да имат желание и възможност да предприемат бизнес дейност в сферата на търговията и услугите (BSMEPA 2022). Някои примери за успешни бизнеси в сферата на услугите, които намират своето място в дигиталния свят, са свързани с работата на агенциите за недвижими имоти, консултантски услуги, онлайн обучения. Често обаче се наблюдава необходимост от развиване на допълнителни умения и компетентности освен свързаните с основната стопанска дейност. Най-често липсата на специфични дигитални умения, като например изграждане на подходящо съдържание, използване на специализиран софтуер за работа в интернет (изкуствен интелект) или умения за създаване и изграждане на онлайн бранд, в голяма част от дамите възпира излизането им в глобалния интернет свят.

В дигиталния свят клиентите са изключително лесно достъпни, но само в случай, че са налице необходимите умения за работа с интернет ресурсите. Рекламите се персонализират спрямо техните желания, потребности и търсене. Също така чрез изграждане на подходящо съдържание фирмата може да се озове няколко крачки пред конкурентите си. Възможностите, които дигитализацията предлага на всеки бизнес, са огромни. Новостите в ръцете на програмистите, които изграждат интернет страниците, се променят с индивидуалните желания на фирмата, както и заради нестихващия технологичен прогрес.

Друг ограничаващ и предизвикателен аспект в развитието на женската предприемаческа инициатива е трудното начало, когато все още собственичката е приемана скептично, бизнес идеята е толкова нова, непозната, чак плашеща за потенциалните клиенти, които сякаш не вярват в нейното осъществяване или необходимост от използването ѝ. Всичко това се прехвърля и в дигиталния свят, където бизнес идеите са същите като във физическия, както и планирането, организирането, ръководенето и контролирането им. Като изключителна придобивка в дигиталния свят се явява възможността още при стартирането фирмата да стане интернационална, да излезе на външни пазари и да спечели огромен обем печалби, клиенти и поръчки.

Предизвикателствата пред жените предприемачи, които стартират и развиват своя бизнес в дигиталния свят, се увеличават с динамичното развитие на информационните

технологии. В тази връзка е необходимо потребностите им от нови и специфични знания и умения да се проучват и анализират, за да се осъществяват навременни и надграждащи обучения за повишаване на способностите, уменията и компетенциите им.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: женско предприемачество; дигитализация; информационни технологии; равнопоставеност на половете

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

BSMEPA, 2022. Research and analysis of the topic "State of small and medium-sized business in Bulgaria and perspectives for its development". Bulgarian small and medium-sized enterprises promotion agency (BSMEPA). https://www.sme.government.bg/uploads/2020/07/SME_desk-research_report_May-2020-BG-2-converted-1.pdf

CAMELO-ORDAZ, C., J.R. DIÁNEZ-GONZÁLEZ, J. RUIZ-NAVARRO, 2016. The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, Volume 19, Issue 4, October–December 2016, Pages 261-277. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.03.001>

GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*. London: GEM. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51085>

GEORGIEVA, S., 2021, Competitiveness of Female Entrepreneurs in Bulgaria. *Socio-Economic Analyses (13)2: 200-210*; <https://doi.org/10.54664/QYGGJ6233>

GEORGIEVA, S., 2021, Female Entrepreneurship: Basic Characteristics, Equality, Support. *Ikonomiceski i Sotsialni Alternativi (4):16-29*; <https://doi.org/10.37075/ISA.2021.4.02>; <https://www.unwe.bg/doi/alternativi/2021.4/ISA.2021.4.02.pdf>

JOUAD, A., N. MOUFDI. 2022. Environmental factors that encourage women to be entrepreneurs. *Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management (MJEIM) (7) 1&2*; <https://revues.imist.ma/index.php/RMEIM/article/view/35705/18218>

NSI, 2022. *Employment and unemployment - annual data 2021*. National Statistical Institute. Sofia. https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/ZB_2021.pdf

REPORT - A7-0207/2011. 2011. *REPORT on women entrepreneurship in small and medium-sized enterprises*. Committee on Women's Rights and Gender Equality https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2011-0207_BG.html

ZLATEVA, D. 2021. Big data world and the new marketing horizons. *Revista Inclusiones*, vol. 8, 519-535, <http://revistainclusiones.com/carga/wp-content/uploads/2021/03/36-Zatleva-VOL-8-NUM-Esp.-AbrJun-Cristian-Daniel2021INCL.pdf>

POTENTIAL OF WOMEN – SURVIVORS OF DOMESTIC VIOLENCE AS LABOUR FORCE

Diana Georgieva

ddgeorgieva@uni-ruse.bg

ORCID ID: 0000-002-3521-8734

Ruse University, Bulgaria

EXTENDED ABSTRACT

The topic of labor power has taken more important place in business development, especially in smaller and remote areas. For this, the reasons are many and they have accumulated over the years, as a result of market mechanisms, state decisions, and a bunch of other objective reasons. Local businesses are finding it increasingly difficult to find both qualified and unqualified staff. Businesses are forced to look for alternative approaches to this problem. One possible solution can be women who have survived domestic or intimate partner violence. Although there are no official statistics, according to the institutions that deal with the problem, every third woman is a victim.

Based on results of a survey of gender-based violence – EU-GBV conducted by the NSI in 2021, over 45% of women who have experienced domestic violence are of working age. Of the women surveyed from the target audience, 36.3% are aged 18-29, 22.5% - 30-44 years and 17.3% – 45-64 years. All these women have a long horizon of employment ahead of them and with proper work with them and their inclusion in qualification and retraining can become a solution to the problems with labor force deficit.

In particular, these women take care of one or more children themselves, and some of them also for their parents. They are certainly looking for security and a protected environment and if an employer can provide them with stability and regularity of income, the opportunity for flexible working hours, services to support the care of children will certainly have responsible and loyal employees in place. Not a small part of these girls after leaving the toxic relationship are looking for options to continue their education.

A large number of employers perceive them as a risk group because of frequent absences from work, they are not always careful about their tasks (often their thoughts are in another direction), the abuser can disrupt the labor rhythm. Very often, these worries go away after overcoming with the help of specialists, getting out of an aggressive relationship and preparing for an independent life. In the period of escalation and recovery from the aggressive relationship, very often these women are not able to assimilate what is happening to them. Too often, the problem of domestic violence is downplayed to physical trauma, which is visible and tangible, rather than relying on the other effects that have its economic effect:

- Isolation (inability to go to work, school, see family and friends);
- Financial control (introducing dependence and making a woman extremely vulnerable);
- Threatening;
- Emotional abuse (deprives a woman of self-confidence, makes her subservient, makes her dependent and weak;
- It destroys the victim's sense of autonomy.

All this has an impact on the value system of these women and they certainly become much more responsible to the steps they take, the fulfillment of their commitments and contacts with people. These women more realistically assess the situations in which they find themselves and seek security and predictability. This is especially important for some businesses when we talk about the routine of the production process and following a predetermined process.

Another issue that is directly related is poverty. It is already an indisputable fact as a result of observations and analyses that poverty is mainly associated with women. This problem becomes even more sensitive by adding the vulnerability resulting from survived violence. In addition, it can also be economic, mental and emotional, as well as violence experienced in the workplace. The data shows that the average employment rate for women is rather lower than that for men. There is a much higher probability of part-time work. Disproportionately higher is the share of women in sectors that are usually also underpaid and characterized by limited career opportunities or slow salary increases – mainly in care services. The risk of precarious employment has also been raised.

Observations after the COVID pandemic also show a much higher rate of vulnerability to women, especially those victims of violence. When this woman is also a mother, there is also a

need to care for a vulnerable child who has experienced trauma, which makes it much more sensitive to anxious people and those who are recovering from some trauma and in this direction could be an invaluable assistant to restore emotional balance within a collective.

The potential of women survivors of violence should also be considered in relation to some of the teams or staff of a company that are currently in a violent relationship. But in order to make the best use of this potential, businesses must be sensitive to the topic and go beyond the mass understanding that «domestic violence is a family problem». And to seriously think about the financial result of the sick leaves, which are paid to women after an aggressive act, their reduced working capacity, the impeded production process if the abuser and the victim work together, etc. In order to counteract this problem, there is a need for collective counteraction of all interested local persons.

One of the best examples in this direction is the signed in March 2021 in the city of Plovdiv. Ruse territorial protocol supported by 15 institutions and business representatives, including Ruse Municipality, University of Ruse, business organizations, trade union structures, etc. Members of their teams participated in a series of trainings to recognize the symptoms of living in an aggressive environment, the basics of economic empowerment of women from the vulnerable group. Last year, a social enterprise was registered in Ruse to provide hourly childcare, the services in which will be offered by women survivors of domestic violence, who have successfully completed a series of trainings. Currently, a program for economic empowerment of these women is being developed, in which the acquired knowledge and developed methodology within the last 6 years of purposeful work will be invested, as well as the various developments in diversity management – practice in a number of multinational companies.

KEYWORDS: labour force, economic empowerment, diversity management

ПОТЕНЦИАЛ НА ЖЕНИТЕ, ПРЕЖИВЕЛИ ДОМАШНО НАСИЛИЕ КАТО ТРУДОВА СИЛА

Диана Георгиева

ddgeorgieva@uni-ruse.bg

ORCID ID: 0000-0002-3521-8734

Русенски университет

EXTENDED ABSTRACT

Темата за трудовата сила заема все по-важно място в развитието на бизнеса особено в по-малките и отдалечени от столицата населени места. За това причините са много и те са натрупани с годините, в резултат на пазарни механизми, държавнически решения, и още куп други обективни причини. На местния бизнес му става все по-трудно да намери както квалифициран, така и неквалифициран персонал. Бизнесът е принуден да търси алтернативни подходи към този проблем. Едно от възможните решения са жените, преживели домашно или насилие от интимния партньор. Макар и да не съществува официална статистика, по данни на институциите, които се занимават с проблема всяка трета жена е жертва. От проведено през 2021 година от НСИ «Изследване на насилието, основано на пол – EU-GBV» над 45% от жените, преживели домашно насилие са в трудоспособна възраст. От анкетираните жени от целевата аудитория 36.3% са на възраст 18-29 год., 22.5% – 30-44 г. и 17.3% - 45-64 г. Всички тези жени имат пред себе си дълъг хоризонт на трудова заетост и при подходяща работа с тях и включването им в квалификация и преквалификация могат да се превърнат в решение на проблемите с дефицит на трудова сила. В голямата си частност тези жени се грижат сами за едно или повече деца, някои от тях поемат и ангажименти за своите родители. Те със сигурност търсят сигурност и защитена среда и ако даден работодател може да им подsigури стабилност и редовност на доходите, възможност за гъвкаво работно време, услуги в подкрепа на грижата за децата със сигурност ще има насреща си отговорни и лоялни

служители. Не малка част от тези момичета след излизането си от токсичната връзка търсят варианти за продължаване на образованието си.

Голяма част от работодателите ги възприемат като рискова група заради честите отсъствия от работа, не винаги са внимателни по отношение на своите задачи (често пъти мислите им са в друга посока), насилника може да нарушава трудовия ритъм. Много често тези притеснения отминават след преодоляване с помощта на специалисти излизането от агресивната връзка и подготовката за самостоятелен живот. В периода на ескалация и възстановяване от агресивната връзка много често тези жени не са в състояние да асимилират какво им се случва. Твърде често проблема с домашното насилие се омаловажава до физическата травма, която е видима и осезаема, а не се разчитат останалите ефекти, които имат и своят икономически ефект :

- Изолация (невъзможност да се ходи на работа, училище, да вижда семейството и приятелите си);
- Финансов контрол (въвеждане в зависимост и прави жената, изключително уязвима);
- Заплашване;
- Емоционална злоупотреба (лишава жената от самоувереност, кара я да раболепничи, прави я зависима и слаба;
- Разрушава усещането за автономност у жертвата.

Всичко това дава отражение върху ценностната система на тези жени и те със сигурност стават доста по-отговорни към стъпките, които предприемат, изпълнението на поетите от тях ангажименти и контакти си с хора. Тези жени доста по-реално преценяват ситуацията, в които се намират и търсят сигурност и предвидимост. Това за някои бизнеси е от особено значение когато говорим за рутинност на производствения процес и следване на предварително разписани процес.

Друг въпрос, който е в пряка връзка е този с бедността. Неоспорим факт е вече в резултат на наблюдения и анализи, че бедността се свързва основно с жените. Този проблем става още по-чувствителен, като прибавим и уязвимостта в резултат на преживяно насилие. Освен физическо това може да бъде и икономическо, и психическо и емоционално, както и насилие, преживяно на работното място. Данните показват, че средното ниво на заетост при жените е доста по-ниско от това при мъжете. Доста по-голяма е вероятността от работа на непълно работно време. Непропорционално по-голям е дялът на жените в сектори, които

обикновено са и по-ниско платени и се характеризират с ограничени възможности за професионално развитие или бавно повишение на заплатите – основно в услугите по обгрижване. Повишен е и рискът от несигурна заетост.

Наблюденията след пандемията от КОВИД показват и много по-висок процент на уязвимост по отношение на жените, най-вече на тези преживели насилие.

Когато тази жена е и майка възниква и необходимостта от грижа за уязвимо и дете, преживяло травма, което е прави доста по-чувствителна към тревожни хора и такива, които се възстановяват от някаква травма и в тази посока биха могли да бъдат неоценим помощник за възстановяване на емоционалния баланс в рамките на даден колектив.

Потенциала на жените, преживели насилие трябва да бъде разглеждан и по отношение на част от екипите или персонала на дадена компания, които в момента са в насилствена връзка. Но за да се използва този потенциал оптимално бизнеса трябва да е чувствителен към темата и надскочи масовото разбиране, че «домашното насилие е семеен проблем». А сериозно да се замисли за финансовия резултат от болничните, които се изплащат на жените след преживян агресивен акт, намалената им трудоспособност, възпрепятствания производствен процес ако насилника и жертвата работят заедно и т.н.

За да се противодейства на този проблем има нужда от колективно противодействие на всички заинтересова местни лица.

Един от добрите примери в тази посока е подписания през март 2021 година в гр. Русе териториален протокол подкрепен от 15 институции и представители на бизнеса, сред тях Община Русе, Русенски Университет, бизнес организации, синдикални структури и т.н. Членове на екипите им участваха в поредица от обучения за разпознаване на симптомите на живот в агресивна среда, основите на икономическото овластяване на жените от уязвимата група. През миналата година в Русе бе регистрирано и социално предприятие за предоставяне на почасово гледане на деца, услугите в които ще се предлагат от жени, преживели домашно насилие, които са преминали и успешно за завършили поредица от обучения. В момента се и разработва програма по икономическо овластяване на тези жени, в която ще бъдат вложени придобитите знания и разработена методика в рамките на последните 6 години целенасочена работа, както и различните разработки по управление на разнообразието – практика в редица мултинационални компании.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: трудова сила; икономическо овластяване; управление на разнообразието

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

НСИ, 2021. *Изследване на насилието, основано на пол* – EU-GBV, Национален Статистически Институт.

ПОЛИТИЧЕСКО УЧАСТИЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ ЖЕНИ

Йоана Павлова

ypavlova@tu-sofia.bg

Технически университет-София

EXTENDED ABSTRACT

В българския исторически контекст жените участват дейно във всяка една дейност от семейния до публичния живот, но тяхната активност е поставена в рамките на съществуващото традиционно право и патриархална традиция. Българката е всеотдаен участник в борбите на народа ни за църковна и политическа независимост. През XIX в. има данни за 50 жени воеводи на хайдушки чети, личности като Баба Тонка Обретенова, Райня Княгиня, Анастасия Паскалева, Бона Ганева-Станчева, Величка Хашнова, Мария Николчева-Сиракова и много други показват решителността на българката да не бъде просто пасивен участник в историята, а обратно, нейн двигател.

След Освобождението на страната ни от Османската империя българските жени са изключени от обществения, икономическия и политически живот на страната. През 1901 г. се създава Български женски съюз, чиято цел е *„умствено и нравствено повдигане на жената и подобряването нейното положение във всяко отношение“* (Даскалова 2012). С усилията и активната дейност на Ана Карима, Екатерина Каравелова, Юлия Малинова, Кина Конова, Рада Сталийска, Вела Благоева, се извоюват редица права за жените. През 1937 г. се дават избирателни права на жените – омъжени, разведени или вдовици. През последващите години на тоталитарно управление българската жена се „сдобива“ с още права и по този начин *„женският въпрос е решен“*. Новите управляващи предприемат промени в законодателството, които са насочени към изравняване на двата пола. Приетата Наредба – закон за изравняване правата на лицата от двата пола (16.10.1944 г.) и новата *„Димитровска“* конституция (1947) дават на жените избирателни права, право да работят и да получават равно заплащане за равен труд. Политическото участие на жените се гарантира от квотен принцип, който с идването на демокрацията е премахнат. Това се отразява на броя

на жените в политическия живот на страната. Процентът на жените депутати намалява от 21% през 1986 г. до 8% през 1990 г. През следващите години участието на жените в управлението остава ниско (1991-1994 – 14%; 1995-1997 – 13%; 1997-2001 – 11%, 2001-2005 – 26%, 2005-2009 – 21%, 2009-2013 – 22%, 2013-2014 – 26%, 2014-2017 – 21%, 2017-2021 – 27%, 45НС – 24,8%, 46НС – 24,6%, 47НС – 23,75%, 48НС – 24%. Процесите на изтласкване на жените от икономиката и политиката се дължат на факта, че липсва чувствителност по въпросите за равенството на жените и мъжете. Създадената нагласа за протекция и липса на реална активност на хората, презатвърждава нагласата, че *Държавата* е тази, която следи за равнопоставеността на мъжете и жените. Създадената е Партия на българските жените (1997 г.) и различни неправителствени организации, не се борят за равнопоставеност на половете, а дейността им е насочена или към програмна/законова промяна или към определена група жени (жени ромки, многодетни майки и пр.).

Правителствените политики насочени към въпросите на половете равнопоставеност започват след 1995 година, когато България подписва Декларацията и Платформата за действие, приети в Пекин. Първият Национален план за действие и изпълнение на подписаната Декларация е приет през 1996 г. През 1997г. поради сериозната икономическа криза и настъпилите политически промени в страната, планираните мерки за постигане на полово равнопоставеност стават част от общите социални въпроси. Акцентът върху икономически и политически проблеми измества темата за равнопоставеността на половете.

Трябва да се отбележи, че в периода на преход от тоталитарен към демократичен модел на управление настъпват сериозни промени и в културно-социалната сфера, които спомагат за промяна на някои нагласи и ценности и създават нови.

Настоящото изследване търси отговор на въпроса – какво оказва влияние върху политическото участие на съвременната българска жена.

Основните факторите са разделени на вътрешни и външни. Сред външните фактори се открояват съществуващи обществени нагласи и стереотипи за жените в политиката, а сред вътрешните са интериоризираните нагласи на самите жени, че политиката не е подходящо поприще за тях.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: жени; политически права; овластяване; изследване; ценности

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

ДАСКАЛОВА, К., 2012, *Жени, пол и модернизация в България, 1878-1944*. София: Св. Климент Охридски”, 204.

Национална стратегия за равенство между половете 2022 – 2030;
https://www.mod.bg/bg/doc/ravnopostavenost/20210119_National_strategy_2021-2030.pdf

ПАВЛОВА, Й., 2017, Социално споделени ценности и нагласи предавани чрез рекламите. Сборник доклади *Човекът – мярка за всички неща? Предизвикателствата на постиндустриалното информационно общество*, София: Технически университет, 116 – 122.

ПАВЛОВА, Й. 2016, Political changes of woman identity, *Management and engineering* 16, Том 1, Созопол, 586 – 591.

ПАВЛОВА, Й., 2016, Българския феминизъм: особености и перспективи, *Индустриален мениджмънт*, Бр. 1, Год. 13, Стопански факултет, София: Технически университет, 86 – 93.

ПАВЛОВА, Й. 2015, Феминистка етика. Подходи и актуалност, *Management and engineering* 15, Том 1, Созопол, 1315 – 1323.

ПАВЛОВА, Й., 2013, *Пост-социалистическа България или раждането на „жената чудо“*. Психологическа интервенция и превенция на конфликта при съчетаване на семейния и професионалния живот. София: Институт за изследване на обществото и знанието, 179 – 185.

ХАДЖИЙСКИ, И., 1974, *Оптимистична теория за нашия народ*, том 1, София: Български писател.

ХАДЖИЙСКИ, И. 1974, *Бит и душевност на нашия народ*, том 2, София: Български писател, 434.

СПОДЕЛЕНОТО РОДИТЕЛСТВО: МЕХАНИЗЪМ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПОЛОВО-РОЛЕВИТЕ СТЕРЕОТИПИ

Ивета Якова

yakova@swu.bg

ORCID ID: 0000-0001-6855-5019

Югозападен университет „Неофит Рилски“

EXTENDED ABSTRACT

Увод

Психичната полова идентификация започва след раждането и преди това, в пренаталния период, когато родителите чрез своите думи, в последствие и поведения действат механизмите за осъзнаване принадлежността на детето, и подпомагат формирането на нагласи за социално детерминираната му роля, идентичност и сфера на действие на мъж или на жена в обществото. В това паралелно изграждане на психичен и социален пол, детето придобива не само съзнание за идентичност, но определя себе си спрямо другите, и изгражда мисловни матрици, чрез които мисли света. При това изграждане обаче сякаш мимоходом, в социалните взаимодействия с лицата участващи в процеса на неговото отглеждане, възпитание и социализация, то става свидетел на част от традиционните стереотипи по смисъла на розовото за момиченца, синьото за момченца.

Социополовите стереотипи, като устойчиви когнитивни схеми са онези „призраци“, които пресъздават, моделират и проектират разбирането за мъжко и женско пространство, поведение, действие, занятие и прочее. Факт, който поставя автоматично дейностите – грижа за децата, домакинството в семейството, и тези по осигуряване на доходи, печелене на пари и свободно време, в наложените „образци“ за мъжки и женски роли. Подобна социална и културна обусловеност в отговорности не рядко поставя под въпрос качеството на семейния живот и благополучието на децата (Кабат-Зин 2017, 50), което налага ревизиране на родителство, по смисъла на осъзнатото партниране в подялбата на

маркираните дейности. За постигането на тази цел въвеждам термина споделено родителство, което към настоящия момент не присъства в научните разработки в България. В рамките на академичната коректност ще уточня, че той се използва у нас, но като юридическо понятие, синоним на съвместно упражняване на родителски права. В същия контекст термина присъства в правната проблематика и на Запад. Споделено родителство, както и понятието равно споделено родителство на практика присъстват в научните и публицистичните разработки на автори като: Francine Deutsch, Marc and Amy Vachon и Malia Jacobson.

В настоящата публикация заимствам термина, за да го разгледам в континуума на социалните отношения, в условията на съвременното българско семейство, разбиран като равно поделено участие, като съзнателно родителско партниране в отглеждането и възпитанието на децата, домакинските задължения, осигуряването на доходи и свободното време. Споделеното родителство, е сравнително ново понятие на осъзнато сътрудничество, на тандем, в който няма ощетени и ощетяващи, а симбиоза недопускаща прехвърляне на отговорност или вменяване на вина в случай на несправяне в поетите отговорности.

Цел и хипотези

Като университетски преподавател много често в годините, ставам свидетел на дълбоко вкоренени убеждения, които кореспондират с наследените от традицията стереотипи, при които жената се грижи за децата в семейството, а мъжа за материалното му обезпечаване и финансов комфорт. В проследяването на полово-ролевите модели и стереотипното поведение изложението се позовава на проведено емпирично изследване. Анализът на данните от него реализира целта, да се открият ролевите разпределения в семейството относно отглеждането на децата и домакинските задължения. За рамкирането на обхвата на изследваните дейности е въведен термина *споделено родителство*, разглеждан в континуума на социалните отношения, в условията на брачно или безбрачно съжителство.

Настоящата публикация формулира две взаимозависими хипотези: 1) допуска, че изследваните лица ще затвърдят съществуващите полово-ролеви стереотипи за мъжете и жените и 2) предполага, че отглеждането на децата и домакинската работа продължава да бъде приоритет на жената, но и допуска наличието на промяна, разбирана като споделеност

на задълженията, и участие на мъжете в парцелираните от традицията типично женски дейности.

Методика

Представени са резултати от самостоятелно емпирично изследване, което проследява наличието или отсъствието на полово-ролеви нагласи и стереотипи за мъжете и жените. Данните са въведени и обработени със статистическия софтуер IBM SPSS Statistics 23.

Изследвани лица

Проведеното ноември 2018 – февруари 2019 година изследване включва 240 лица, студенти от специалност Социология и Психология в Югозападен университет „Неофит Рилски“, техните родители, баби и дядовци. Участието на три генерации лица цели да проследи поколенческите нагласи и наличието на заучени социополови роли възпроизвеждащи стереотипно поведение.

Анализ на резултатите

Проведеното изследване не е представително, но отчита социополови стереотипи и нагласи в отглеждането на децата, с което способства доказването на заявеното заглавие и допуснатите хипотези.

Социално-демографският анализ на *най-често срещаните стереотипи за жените и за мъжете*, парцелира тяхното участие в опозицията вътрешно – външно пространство, в дейностите в и извън семейството. *Грижа за дома и семейството*, и *отглеждането на децата*, както и *обезпечават финансово и печелят повече пари*, посочени като „присъщи“ женски и мъжки роли отчитат превес за всички възрастови групи. Изведените стереотипи заемат най-висок дял в отговорите на студентите, следван от този на родителите, което предполага научаване на социополови роли в семейството. Възпроизводство на поведението, но по линията майка – дъщеря показва и високия дял на разбиранията, че *мъжете не участват в грижата за децата*, и *не работят домакинска работа*, посочен около два, и два пъти повече от жените спрямо мъжете. Този превес в мненията на жените се наблюдава и за останалите твърдения в скалите от отговори.

Изведените тенденции се отчитат и в проведеното през 2017 година проучване на Евробарометър. Най-важната роля на мъжа *да печели пари* и жената *да се грижи за дома и семейството* (Gender Equality 2017, 15 – 16) е посочена от 81% от българите, което ни превръща в рекордьорите на Европейския съюз. Не трябва да ни изненадва и фактът, че 78% от сънародниците ни твърдят, че семейните задължения ограничават свободното време на жените. Налице е и осъзнатост спрямо домакинските задължения - 74% от лицата одобряват мъжа да имат равен дял участие в тях. Споделеността проличава и в мнението на 68% от българите одобряващи мъжете да вземат отпуск за оглеждане на дете (Ibid.).

Този щрих ни връща към изследването, в което обобщените данни за отговорността при *отглеждането на децата* развенчава мита, че тя е присъща основно на жените. Количественото измерение показва, че 2/3 от лицата във всички възрастови групи посочват отговора *двамата по равно*, като най-висок е дела на студентите следван от този на родителите. Високият ръст е и за областен град, следван от град, село и столица, което говори за промяна в патриархалните предписания в малките населени места. Това се отнася и за показателя пол, от общо 179 лица 75 мъже посочват споделеното родителство, и разчупват „оковите“ на доминиращия образ за жената. Промяната се проявява и по отношение на отговорите *предимно на жената* посочена от 18 мъже и 28 жени, и *единствено от жената* посочена от 5 мъже и 2 жени.

Изводи и заключение

Реализираното изследване и приведените данни показват отчетливо унаследеното стереотипно мислене, което задава пространствената полова сегрегация в ролите, дейностите и поведението на мъжа и жената. Потвърди се и очакването, че изследваните лица ще изведат унаследените нагласи за типично женските и мъжките ролеви очаквания, но бе изведена и тенденция на поведенческо мултиплициране по линията родители – деца, която би могла да продължи възпроизводството на стереотипно поведение.

Емпиричните доказателства разкриват и насоката на развитие към промяна в разбиранията на мъжете, деклариращи желание за споделеност в родителските и домакинските задължения. В споделеността по отглеждането на децата превес имат младите мъже, което задава нова линия в отношенията в семейството, но и очертава промяната в стереотипното разбиране за ролята на жената.

В заключение...

Съвместяването на дейностите ще продължи да променя вкорененото разбиране преписващо по естествен начин домакинските задължения на жената, тъй като ражда деца (Уийкс 2017, 319). Така споделеното родителство не само, че ще ревизира възприетите социо-културни образи за жените и мъжете, но и ще възпита поколение млади хора, необременени от стереотипните ролеви модели в обществото.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: споделено родителство; полово-ролеви стереотипи; отглеждане на деца

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

ГАРВАНОВА, М. 2016. Психометричен анализ на методиката на Сандра Бем за половите роли – Bem Sex-Role Inventory (BSRI). *Съвременни измерения на европейското образователно и научно пространство*. [online]. Достъпна от: <https://www.academia.edu/33359557>. [Прегледана: 17 Ноември 2022]

РАДЕВ, Н. 2013. Относно социологията на бюджета на времето. *Икономически и социални алтернативи*, 3. [online]. Достъпна от: <https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/2013-3-3.pdf>. [Прегледана: 17 Декември 2022]

УИЙКС, М. 2017. *Книга за социологията*, София: Книгомания.

ЯКОВА, И. & ЙОНКОВА, Н. 2013. *Социология на пола*, Благоевград: УИ „Неофит Рилски“.

EUROPEAN COMMISSION. 2017. *Gender Equality*, [online]. Available at: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/coeuro01/47.dir/coeuro0147.pdf [Accessed: 7 December 2022].

FERNANDEZ-KRANZ, D. & NOLLENBERGER, N., 2022. The impact of equal parenting time laws on family outcomes and risky behavior by teenagers: Evidence from Spain. *Journal of Economic Behavior & Organization*. **195**, [online]. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/358485977> [Accessed: 7 November 2022].

ЕФЕКТИТЕ ОТ ДИНАМИЧНИТЕ СТЕРЕОТИПНИ ПОЛОВИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И КОГНИТИВНИ СТИЛОВЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ОРГАНИЗАЦИИ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Емилия Павлова

epavlova731@gmail.com

Международно висше бизнес училище

EXTENDED ABSTRACT

През последното десетилетие изследователите стават все по-заинтересовани от проучването на многото аспекти на половите стереотипи. Една конкретна област, върху която е фокусирано вниманието, засяга именно „стереотипните“ вярвания за жените Belk (1980). Нарастващите изисквания от страна на потребителите в различните сфери на бизнеса, изправят мениджърите пред липсата на конкурентност, което от своя страна налага разработването на иновативни и гъвкави стратегически планове за управление. Броят на жените заемащи управленчески позиции нараства и все повече организации поставят акцент върху разнообразието в управлението и последващата промяна, особено във възприемането на жените като лидери.

Според хипотезите за различията и приликите, които са разглеждани от авторите Basow (1980) и Hyde (2005), жените и мъжете са значително различни психологически, но същевременно имат сходство по повечето психологически променливи. В проведен четиридесет и шест мета-анализ, получените резултати подкрепят хипотезата за приликите между половете. Въпреки това изследванията последователно показват забележително различните вярвания, които хората имат за мъжете и жените. В тези групови стереотипи е видно, че мъжете са по-активни, състезателни и индивидуалистични, докато жените се приемат за по-изразителни и общителни, мили и грижовни Diekman et al. (2000).

Скорошно изследване целящо да проучи и идентифицира проблемите и причините, пред които са изправени лидерите във висшите учебни заведения в Пенджаб установява, от една страна, че ръководителите във висшите академичните институции преживяват

ежедневни предизвикателства включително; административни, лични, недостиг на финансови и физически ресурси и липса или недостиг на персонал, а от друга страна заявяват нуждата от опреснителни курсове и обучения, които да могат да подобрят техните способности и да могат да играят ролята си на администратор по-ефективно (Bibi et al. 2021).

Прилагайки теорията за социалните роли към мъжете и жените, се създават две прогнози за възприеманата промяна: първо възприемащите трябва да смятат, че половите различия се размиват поради нарастващата прилика на ролите на мъжете и жените и второ женският стереотип трябва да е особено динамичен поради по-голяма промяна в ролите на жените, отколкото на мъжете. Теорията е потвърдена в пет експеримента, в които се изследват възприятията за ролите и личността, когнитивните и физическите различия на мъжете и жените погледнати през филтъра на минало, настояще и бъдеще Dickman & Eagly (2000).

Различни автори разглеждат влиянието на пола върху груповите отношения, детерминантите на различията между половете, стиловете на общуване, възникващото лидерство и компетентността на мъжете и жените. В едно такова проучване авторите заключават, че разликите в статуса и ролите на жените и мъжете в обществото водят до модели на взаимодействие в смесени полови групи, ориентирани към задачи, които поставят жените в неравностойно положение Carli (1999).

В литературата се откриват и доказателства за ролите на половете и влиянието на стереотипите върху индивидуалните преценки и поведение. Емпиричен анализ от проведено изследване със собствениците на бизнеси в десет страни разкрива, че жените предприемачи, които се идентифицират с женски черти и приписват силно мъжествени характеристики на предприемачеството, очакват техният бизнес да расте с по-ниска скорост. Влиянието на стереотипите е уместно само в индустрии, в които представителството на жените предприемачи е слабо Martiarena (2020).

Резултатите от много проучвания установяват как половото разнообразие и местната култура обуславят когнитивните стилове на мениджърите и влиянието им върху процесите на вземане на решения в организациите Ilie, Cardoza (2018). В проучените разлики в стиловете на мислене по пол, не се откриват разлики в стиловете на мислене или вземането на решения между мъжете и жените на едно и също управленско ниво.

В заключение, може да се отбележи, че когнитивният стил на мениджърите и особено техният начин на възприемане на информация имат ефект върху стратегиите, които те предпочитат. Налични са и данни, че лидерският стил е силно повлиян от демографските и личните качества. По подобен начин полът на ръководителя също има значение в административните практики Alpha & Vincent (2011).

Погледнато, лидерството между мъжете и жените играе важна роля в управлението на дела на една организация. И двата пола имат капацитета да прилагат промени, както и да ръководят подчинените организация за постигане на поставените цели и задачи. Съществуващите междуполови разлики имат незначителен принос към лидерството и не могат да се използват за претегляне на способността на един индивид за постигане на желаните резултати в едно предприятие. Недостатъчното представителство на жените като лидери не е резултат от ниско доверие или неспособността им да ръководят, а се дължи на стереотипна привързаност, че жените не могат да се изградят като ефективни лидери. Поспециално за постигане на балансирано полово лидерство, е необходимо цялостно възприемане на жените и еднакво отношение към двата пола.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: когнитивни стилове; полови стереотипни характеристики; лидерски стилове; мениджърски стратегии; управленско решение

ЛИТЕРАТУРА // REFERENCES

BASOWS A., HOWE G. 1980. Role-Model Influence: Effects of Sex and Sex-Role Attitude in College Students. *Psychology of Women Quarterly*, 4, 558 – 572.

BELK S., SNELL E. 1986. Beliefs about Women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 403 – 413.

DADWAL S., KUMAR P., SINGH G., VERMA R. 2023. *Opportunities and Challenges of Business 5.0 in Emerging Markets*. Business Science Reference.

DIEKMAN B., & EAGLI H 2000. Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 1171 – 1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>

GALLEN T. 2006. Managers and strategic decisions: does the cognitive style matter? *Journal of Management Development*, 2, 118 – 133. <https://doi.org/10.1108/02621710610645117>

HYDE S. 2005. The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 6, 581 – 592. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.6.581>

ILIE C., CARDOZA G. (2018). Thinking styles, gender, and decision making in Latin American management. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 1, 29 – 42. <https://doi.org/10.1108/arla-04-2017-0093>

BIBI et al. 2021. Leadership Practices At Higher Education Institutions In Punjab-Pakistan; Perspective Of Public And Private Universities. (2022). *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.227>

MARTIARENA A. (2020). How gender stereotypes shape venture growth expectations. *Small Business Economics*, 2, 1015–1034. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00431-y>

VINCENT G., RANDALL C., CARTLEDGE G., TOBIN J., & SWAIN-BRADWAY J. 2011. Toward a Conceptual Integration of Cultural Responsiveness and Schoolwide Positive Behavior Support. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 4, 219 – 229. <https://doi.org/10.1177/1098300711399765>

INSPIRATIONAL SHARE ON THE D&I INITIATIVES TOWARDS BECOMING A MORE GENDER-BALANCED WORKPLACE FROM PAYSAFE, ONE OF THE TOP FINTECH COMPANIES

Zhelyana Doneva

zdoneva@ymail.com & zhelyana.doneva@paysafe.com

Paysafe Bulgaria

EXTENDED ABSTRACT

At Paysafe Diversity and Inclusion is considered a strategic priority and the company is committed to creating a working environment where everyone's unique contribution is valued.

In promoting equality, diversity, and inclusion, we want everyone to have access to jobs, training, development, reward and work-related social opportunities, and for all people to be treated equally. We are committed to creating an inclusive work environment, in which each employee is able to fulfil their potential and maximize their contribution. We recognize and value the creative potential that individuals of different backgrounds and abilities bring to their work.

We demonstrate our commitment via:

- Diversity and Inclusion Strategy Committee
- Diversity and Inclusion Operational Committee which will promote equality, diversity, and inclusion.
 - Provide regular internal communications and updates regarding equality, diversity, and inclusion.
 - Implement monitoring systems to track if we progress and where we need to improve
 - Opportunities for employment, promotion, transfer, and training. All applicants will be welcomed, irrespective of gender, marital/family status, race, color, nationality, ethnic or national origin, disability, age, sexual orientation, religion, belief or any other characteristic protected by the law.

- Ongoing training and development on the need for, and positive impact of, equality, diversity, and inclusion at all levels throughout Paysafe.

Global gender diversity is one of the key areas our D&I strategy is currently focusing on. Paysafe drives programs designed to support its objective of developing more women leaders into larger roles and helping the organization inch toward becoming a more gender-balanced workplace. Main objective of the initiatives is to enhance leadership capabilities of women in Paysafe by providing more focused mentoring and coaching opportunities, combined with learning-on-the job and various trainings.

There is a dense network called Women@Paysafe, which boasts over 200 members, driving various initiatives in that direction, sharing good practices, and undertaking strategies coping with the gender inequity at the workplace. Along with it, the so-called Diversity and Inclusion Steering Committee is actively working on the D&I topics and sustaining Paysafe's commitment in that direction. In order to introduce its D&I position on the subject and to familiarize and empower employees to raise their voice in the face of injustice and any form of racism or discrimination, the Diversity & Inclusion policy has been crafted. The distinct difference between equality and equity does matter and our forward thinking must apply the principles of equality at workplace but strive to achieve equity in the end of the day.

Workplace equity is the concept of providing fair opportunities for all our employees based on their individual needs. With equity, an organization will recognize that each employee has varying access to resources and privileges. And those with less access may need more support in order to take fair advantage of opportunities within a given company.

We strive to:

- Enhance our employees' experience by encouraging diverse ideas and perspectives and foster greater innovation, creativity, and empowerment.
- Improve our customers' experience by better understanding their specific and unique needs; and
- Ultimately grow our business results.

Various D&I initiatives, training modules, policies and regular corporate pulse surveys come to help us in our aspiration to create a working environment where everyone's unique contribution is valued.

Although Paysafe operates in a different field, the D&I topics are being lived and felt in the same manner and sharing our multi-cultural experience could be of help, could emulate and “lead by example” to be applied while tackling the same issues in the academic institutions.

KEYWORDS: diversity and inclusion; workplace equity; women in tech leadership

REFERENCES

Paysafe and WiG Lead Charge on iGaming Diversity. Available at: <https://casinochronicle.net/paysafe-and-wig-lead-charge-on-igaming-diversity/> [Accessed on: Dec 2022].