



ИНСТИТУТ
ПО ФИЛОСОФИЯ
И СОЦИОЛОГИЯ

ПЛАН ЗА
РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА
ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ
2022-2028

ИНСТИТУТ ПО ФИЛОСОФИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ПРИ
БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

Въведение

Настоящият План за равнопоставеност на жените и мъжете в Института по философия и социология на Българската академия на науките (Планът) е основен стратегически документ, целящ да систематизира и аргументира целите и задачите и да планира конкретните мерки, които ръководните органи на ИФС ще реализират, за да осигурят постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в Института.

Планът е базиран на принципите на демокрацията и включването и цели да осигури оптимална среда за участие и развитие на всички заети в ИФС, а не да облагодетелства определени групи за сметка на други.

Макар и първи опит за дефиниране и систематизация на конкретни мерки за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в изследователския и административния състав на Института, планът се базира на един от основните принципи на БАН и на ИФС, а именно - принципа за осигуряване на равни възможности за академично и кариерно развитие на всички служители и учени на Академията. В този смисъл, Планът представлява естествено продължение на присъщия за БАН и ИФС стремеж към институционализация на равното третиране на жените и мъжете.

Планът надгражда принципа за равно третиране чрез въвеждане на активни мерки за насърчаване на равнопоставеността в петте приоритетни области, дефинирани от Европейския институт за равенство между половете и препоръчани в критериите на Рамкова програма "Хоризонт Европа", а именно:

- Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и вземането на решения.
- Равенство между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите.
- Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура.
- Интегриране на пол и джендър аспекти в научните изследвания и учебното съдържание на докторантите.
- Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.

С настоящия план ИФС показва своята ангажираност и решителност за стриктно съблюдаване на принципа на равнопоставеност между мъжете и жените и изкореняване на дискриминацията във всеки аспект от дейността си.

ИФС заявява твърдата си решимост да се ръководи и да съблюдава принципите на справедливостта, демократизма, морала, толерантността, взаимното зачитане и уважение и да осигури развитието на благоприятна работна среда, лишена от всякакъв стереотип и полово базиран предразсъдък.

Методология

Настоящият План е резултат от стратегическо планиране, базиращо се на критичен анализ на нормативни и стратегически документи на международно, европейско, национално и институционално ниво, статистически анализ на съществуващите

релевантни агрегирани и дезагрегирани по пол данни, анализ на силните и слабите страни в установените практики и съществуващите механизми, критичен анализ на добри практики и относим към контекста опит.

Планът е съобразен с ключовите стратегически документи на Европейския съюз (ЕС) и Организацията на обединените нации (ООН), имащи отношение към равнопоставеността на жените и мъжете в научните и академични институции, с последните изменения в политиките на Европейската комисия (ЕК) в областта, както и с рамковите директиви и национални стратегически и нормативни документи, касаещи равнопоставеността на жените и мъжете.

Обхват на плана

Планът се разработва за срок, съвпадащ с действието на Рамкова програма “Хоризонт Европа” - от 2022 г. до 2027 г., и обхваща всички основни дейности, произтичащи като отговорност на БАН в съответствие с нормативните и стратегически документи на европейско и национално ниво, съдържащи предписания за осигуряване на равенство на жените и мъжете в науката.

Планът е динамичен и отворен документ. Той ще бъде периодично допълван и/или актуализиран съобразно евентуално настъпили релевантни промени в Института, в европейското и националното законодателство, или при възникването на други фактори със стратегическо значение.

Цели на плана и приоритетни области

Въз основа на резултатите от осъществения анализ на аспекти и фактори за равнопоставеността на жените и мъжете в ИФС, бяха разкрити силните и слабите страни в установените практики и съществуващите механизми и бяха идентифицирани възможностите за надграждане на вече постигнатото за осигуряване на равнопоставеност между жените и мъжете.

На тази основа формулираме следната генерална цел на Плана за равнопоставеност на жените и мъжете в Института по философия и социология:

ГЕНЕРАЛНА ЦЕЛ: Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в ИФС чрез предприемане на активни мерки и въвеждане на добри практики в посока на по-добър баланс в ръководните органи и академичния и административен състав, подобряване на баланса между работа и личен живот, интегриране на темата в изследванията и учебното съдържание и изкореняване на насилието, основано на пола.

За всяка от откритите приоритетни области Планът поставя следните цели:

Приоритетна област 1: Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и вземането на решения.

Цел 1.1: Институционализация на стремежа към равнопоставеност на жените и мъжете

Цел 1.2: Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав

Цел 1.3: Постигане и поддържане на баланс в управленските структури на ИФС

Приоритетна област 2: Равенство между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на служителите.

Цел 2.1: Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие

Цел 2.2: Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси

Цел 2.3: Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие

Приоритетна област 3. Баланс между професионалния и личния живот като част от организационната култура.

Цел 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот

Цел 3.2: Насърчаване на баланс между професионалния и личния живот на служителите

Цел 3.3: Насърчаване на култура на равенство, в това число по отношение на полагането на грижа

Приоритетна област 4: Интегриране на пол и джендър аспекти в научните изследвания и учебното съдържание на докторантите.

Цел 4.1: Интегриране в научните изследвания на теми, проблеми и аспекти, свързани с пол и джендър

Цел 4.2: Интегриране на теми, свързани с изследвания на пол и джендър аспекти в учебното съдържание

Приоритетна област 5: Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз.

Цел 5.1: Оценка на средата и идентифициране на нуждите

Цел 5.2: Оптимизиране на механизмите за превенция и контрол

Цел 5.3: Повишаване на институционалната култура за разпознаване и превенция на насилие и сексуален тормоз

План за действие по приоритетни области

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 1: Баланс между жените и мъжете в ръководния състав и вземането на решения

Анализът на наличните данни за съотношението между жените и мъжете в ръководните структури и органи на Института по философия и социология разкрива като цяло позитивни резултати и изводи, но и някои не толкова добри тенденции в последните години. Така например, като цяло съотношението между мъжете и жените е приблизително равно в Директорския съвет, като това е характеристика, която се вижда и назад във времето и независимо дали директор на Института е мъж (в настоящия мандат) или жена (в двата предишни мандата). В същото време обаче, в състава на НС в настоящия мандат силно преобладават жените (70%, което е повече и от общия дял на жените в академичния състав на Института) и всички ръководни роли в НС се заемат от жени. Ръководните роли в ОС в настоящия мандат също се заемат само от жени. За пълнота трябва да отбележим, че в предишните мандати на НС и ръководството на ОС е бил постигнат значително по-добър баланс с приблизително изравнено участие на мъжете и жените, така че тенденцията, макар и разпространена в два от органите на управление, не е непременно стабилна.

Като цяло ръководните органи на ИФС подкрепят осигуряването на равно представяне на жените и мъжете и общото впечатление е, че постигането на баланс в ръководните органи винаги е бил негласен стремеж. До момента обаче не са полагани целенасочени и ясно декларирани усилия в тази посока.

По отношение на нормативните документи и правила, не се откриват предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурсите за ръководни длъжности или длъжности, свързани с вземане на решения, но е необходим цялостен и изчерпателен юридически анализ на всички релевантни документи, правилници и процедури.

ЦЕЛ 1.1: Институционализация на стремежа към равнопоставеност на жените и мъжете

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Създаване на комисия/ експертна група, която ще отговаря за реализирането на настоящия план и поставените в него цели, вкл. за годишните програми и отчети (напр. "Комисия по равнопоставеност", включваща и представител от Директорски съвет на ИФС)	2022	Средства от бюджета на ИФС	Ръководни органи на ИФС
Създаване и приемане на годишни програми, както и годишни отчети за изпълнение на настоящия план.	Ежегодно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група
Делегиране на правомощия и отговорности на конкретен служител от администрацията на ИФС, във връзка с необходимата организация за събиране на данни и изпълнение на дейностите, заложиени в настоящия план.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС
Обособяване на раздел, свързан с равенство на жените и мъжете. Публикуване на плана и програмите на видно място в сайта на ИФС.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС

ЦЕЛ 1.2: Оценка на средата и идентифициране на силните и слабите страни във връзка с баланса между жените и мъжете в ръководния състав

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени във всички управленски структури на ИФС и комисии към тях, както и при всички конкурси за управленски длъжности.	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група Директор на ИФС
Регулярен анализ на нормативните документи на ИФС за наличие на условия, изрази или език, противоречащи на равнопоставеността на жените и мъжете,	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС, юрист на ИФС

съобразено с релевантното законодателство и заложените в този план мерки.			
ЦЕЛ 1.3: Постигане и поддържане на баланс в ръководните органи на ИФС			
Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
<p>Насърчаване на постигане съотношение 60/40 между жените и мъжете в управленските структури на ИФС.</p> <p>Конкретни насоки да бъдат формулирани в годишните програми към плана.</p>	Постоянно	N/A	Ръководни органи на ИФС, Комисия/експертна група, Ръководители на секции
<p>Насърчаване на излъчване на равен брой мъже и жени сред представителите на ИФС в Общото събрание на БАН.</p>	Постоянно	N/A	Комисия/експертна група, Ръководни органи на ИФС, Ръководители на секции
<p>Придържане към принципа за осигуряване на баланс между жените и мъжете при учредяване на постоянни комисии към ръководните органи на ИФС.</p>	постоянно	N/A	Ръководни органи на ИФС
<p>Организиране на обучения за лидерство, равнопоставеност, работа в екип и разпределяне на отговорности, разпознаване и противодействие на предразсъдъците, базирани на пола.</p>	2023 2025 2027	Средства от бюджета на ИФС, релевантни проекти или донори	Комисия/експертна група, Ръководни органи на ИФС
<p>Организиране на обучения, тренинги, семинари за разясняване на необходимостта от баланс между жените и мъжете и изграждане на институционална култура на равнопоставеност.</p>	постоянно	Средства от бюджета на ИФС, релевантни проекти или донори	Комисия/експертна група, Ръководни органи на ИФС

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 2. Равенство между жените и мъжете при набирането на човешки ресурси и при осигуряването на възможности за кариерно развитие на персонала

Анализът на съотношението между жените и мъжете в академичния състав на ИФС по данни от 2021 г. показва превес на жените спрямо мъжете, като жените са 63%, а мъжете - 47% от учените в Института. Макар че съотношението и сега е доста близо до желаното 60/40, данните от 2012 г. показват влошаване на баланса, доколкото тогава той е бил почти идеален - 51% жени на 49% мъже. Още повече, две взаимосвързани наблюдения показват, че е добре да се предприемат коригиращи мерки, за да се предотврати увеличаване на дисбаланса в бъдеще, а именно:

- в различните научни степени диспропорциите са най-ясно изразени на най-ниската степен - тази на асистентите, като 83% от тях са жени и 17% са мъже;
- в различните възрастови групи най-ясни са диспропорциите при младите учени - до 35 години - като 91% от тях са жени и едва 9% мъже.

При неакадемичния персонал дисбалансът е по-ясно изразен като 74% от служителите на ИФС на неакадемични позиции са жени и 26% са мъже.

По отношение на нормативните документи и правила, не се откриват предпоставки за създаване на дисбаланс или дискриминация при конкурси за назначаване на служители, но е необходим цялостен и изчерпателен анализ на всички релевантни документи, правилници и процедури.

ЦЕЛ 2.1 Оценка на средата и идентифициране на силните и слаби страни във връзка с назначаване и кариерно развитие

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени на административни и научни позиции, вкл. за заетите в различните степени и по възраст, съотношението при кандидатите за позиции, съотношението при участници и ръководители на проекти и други релевантни данни	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/експертна група, Ръководни органи на ИФС

Провеждане на изследване (анкети, интервюта) за идентифициране на слаби страни във връзка с процеса на назначаване и съществуващите възможности и процедури за кариерно развитие (вкл. разработване на изходна анкета за напускащи служители и учени)	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група, Ръководни органи на ИФС
Набиране и анализ на дезагрегирани по пол данни за кариерното развитие и научните постижения на учените в ИФС	2022	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група
Анализ и системен мониторинг на нормативните документи, процедурите и критериите за назначаване на административните служители и научния състав от гледна точка на равнопоставеността.	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група, Юрист на ИФС
Анализ и системен мониторинг на нормативните документи, процедурите и критериите за кариерно развитие на административните служители и научния състав от гледна точка на равнопоставеността.	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група, Юрист на ИФС
Анализ и системен мониторинг на нормативните документи, процедурите и критериите за конкурсите за постижения от гледна точка на равнопоставеността	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група, Юрист на ИФС
ЦЕЛ 2.2: Постигане и поддържане на равенство при набирането на човешки ресурси			
Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Анонимизиране и премахване на данни за пола в автобиографиите на кандидатите за административни позиции	Постоянно	N/A	Човешки ресурси
Разработване и въвеждане на унифицирани карти за оценка на кандидатите за административни позиции	2022	Средства от	Човешки ресурси,

		бюджета на ИФС	Юрист на ИФС
Осигуряване на равностойно участие на представители на двата пола в комисиите, отговорни за одобряването на кандидатите за административни и научни позиции	Постоянно	N/A	Човешки ресурси, Директор на ИФС
Насърчаване на постигане съотношение 60/40 между жените и мъжете, назначени на административни позиции в ИФС.	Постоянно	N/A	Ръководните органи на ИФС
Провеждане на регулярни обучения/тренинги за разпознаване на предразсъдъците, базирани на пола, за всички служители на ръководни позиции, които имат отношение към подбор и назначаване на кадри.	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/експертна група
ЦЕЛ 2.3: Постигане и поддържане на равенство и равнопоставеност при осигуряване на възможности за кариерно развитие			
Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Насърчаване на изследователите и учените да кандидатстват за по-високи академични позиции, отговарящи на стажа и квалификацията им	Постоянно	N/A	Ръководните органи на ИФС, Ръководител и на секции
Създаване и популяризиране на възможности за улеснено подаване на жалби при дискриминация, основана на пола (онлайн формуляр, мейл адрес или подобни)	2022	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/експертна група
Създаване и разпространение на информационни материали и наръчници за разпознаване и противодействие на дискриминация, основана на пола (вкл. съдържащи относими откъси от закони, нормативни документи и правилници)	2022	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/експертна група

ПРИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 3. Баланс между професионалния и личния живот и организационна култура

Като цяло, работната среда в ИФС, както и в цялата Българска академия на науките, е изградена със стремеж да подпомага съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите и да способства преминаването им през различни житейски етапи да се случва с минимални затруднения или конфликти. Не се толерират действия, които възпрепятстват възможностите на служителите при необходимост да се грижат за семействата си. Създадени са конкретни механизми за баланс между професионалния и личния живот – има въведени специални правила за атестиране на родители, вкл. коефициенти, спазва се националното законодателство, позволява отсъствие от работа до две години след раждане/осиновяване, както и прехвърляне на отпуските за гледане на дете на бащите. Освен това, и към момента, за голяма част от научния състав съществуват възможности за плаващо работно време или дистанционна работа.

ЦЕЛ 3.1: Идентифициране на нуждите на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот

Мярка/ дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни органи
Систематично събиране на дезагрегирани по пол данни и мониторинг на съотношението между мъже и жени в отпуск за гледане на деца	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група, Човешки ресурси
Провеждане на анкетно изследване за идентифициране на слаби страни и нужди на служителите във връзка с баланса между професионалния и личния живот	2022 2025	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група

ЦЕЛ 3.2: Насърчаване на баланс между професионалния и личния живот на служителите

Мярка/ дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни органи
Въвеждане на универсално регламентирани възможности за преминаване на служителите и учените на плаващо работно време, на намалено/ ненормирано работно време и/	Постоянно	N/A	Ръководни органи на ИФС, Юрист на ИФС

или на дистанционна работа за определен срок или за постоянно.			
Проучване на необходимост и възможности за поощряване и подпомагане на кариерното израстване на учените в ИФС, които отглеждат деца или полагат грижи за член на домакинството.	2024	N/A	Комисия/ експертна група, Ръководни органи на ИФС,
Проучване на възможности за създаване на отдалечен достъп до бази данни и онлайн библиотеки при дистанционна работа.	2024		Ръководните органи на ИФС, ИТ специалист
ЦЕЛ 3.3: Насърчаване на култура на равенство по отношение на полагането на грижа			
Мярка/ дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни органи
Информирание и насърчаване на мъжете в ИФС да ползват отпуск за гледане на дете или, ако е необходимо, отпуск, за да се грижат за членове на домакинството.	Постоянно	N/A	Комисия/ експертна група, Ръководни органи на ИФС

ПИОРИТЕТНА ОБЛАСТ 4. Интегриране на пол и джендър аспекти в научните изследвания и учебното съдържание на докторанти

Поради спецификите на научните и проблемни полета на учените в ИФС и факта, че в хуманитарните и особено в социалните науки аспектите на пол и джендър са традиционно застъпени в изследванията, в ИФС не се регистрира характерният повсеместен дефицит по отношение на интегриране на тематиката в научните изследвания. Още повече, в Института работят редица изтъкнати и признати както на национално, така и международно ниво изследователи на проблеми на жените, джендър, социалния пол и пр. свързани теми.

В същото време обаче анализът на наличните данни за съществуващите курсове и програми за обучение на докторанти, показват, че като цяло, с изключение на отделни докторанти, които се занимават/са се занимавали с изследвания конкретно в областта на пол и джендър, докторантите не получават подготовка по тези теми и не се обучават как да интегрират аспектите на пол и джендър в работата си.

ЦЕЛ 4.1: Интегриране в научните изследвания на теми, проблеми и аспекти, свързани с пол и джендър

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Провеждане на интердисциплинарни семинари, курсове и обучения за интегриране на пол и джендър аспекти в научните изследвания	2023	Средства от бюджета на ИФС, релевантни проекти или донори	Комисия/експертна група
Инициатива за създаване на интердисциплинарна работна група по въпроси на пол и джендър.	2022	NA	Комисия/експертна група

ЦЕЛ 4.2: Интегриране на теми, проблеми и аспекти, свързани с пол и джендър, в учебното съдържание

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Изработване на интердисциплинарни курсове и обучения за равенство на жените и мъжете и интегриране на пол и джендър аспекти в научните изследвания (вкл. курс, касаещ РП „Хоризонт Европа“)	2023	Средства от бюджета на ИФС, релевантни проекти или донори	Комисия/експертна група

5. Мерки срещу насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз

ИФС осъжда всякакъв вид сексуален тормоз и физическо насилие, основано на пола. Всички служители на ИФС следва да бъдат информирани и насърчавани да споделят, ако са станали жертва на насилие, основано на пола, или сексуален тормоз на работното си място, като тяхната самоличност и достойнство трябва да бъдат запазени по време на целия процес.

Според дефиниции на ЕК:

- тормоз, основан на пола е “нежелано поведение, свързано с пола на лице, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето и създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка”,
- сексуален тормоз е “всяка форма на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение със сексуален характер, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето, и по-специално, създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка” (Директива 2006/54/ЕС, ОВ L204, 26.7.2006, стр. 23-36).

ЦЕЛ 5.1: Оценка на средата и идентифициране на нуждите

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Провеждане на регулярен мониторинг чрез анонимно анкетно изследване сред служителите и учените в ИФС за диагностика и идентифициране на проблеми и рискове.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група
Регулярен анализ на подадените жалби за дискриминация и насилие, основано на пола и събиране на дезагрегирани по пол данни за пострадалите / засегнатите.	Постоянно	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група
Анализ на нормативните документи, правилници и кодекси на ИФС и при нужда, изменение и допълнения, чрез които проявите на насилие/ дискриминация, основани на пола, да се определят като нарушение на трудовата дисциплина	2022	N/A	Директор на ИФС, Юрист на ИФС

ЦЕЛ 5.2: Оптимизиране на механизмите за превенция и контрол

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Разширяване на дейността на Комисията по етика за разглеждане и произнасяне по сигнали и жалби за прояви на дискриминация по признак пол.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС, Юрист на ИФС
Разработване на процедура за разглеждане на жалбите и сигналите, съобразена със законовите и нормативни актове, вкл. механизми за сигнализиране по компетентност органите на прокуратурата при данни за извършено престъпление от общ характер.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС, Юрист на ИФС
Разработване на улеснена процедура за докладване на случаи на дискриминация и насилие, основано на пола, вкл. създаване на лесен достъп чрез онлайн канали и популяризирането им.	2022	Средства от бюджета на ИФС	Директор на ИФС Комисия/ експертна група, Юрист на ИФС
Информирание на служителите и учените за дейността на Комисията по етика на ИФС, Комисията по академична етика на БАН, вкл. и координати за връзка и способности за докладване на случаи.	2022	N/A	Директор на ИФС Комисия/ експертна група

ЦЕЛ 5.3: Повишаване на институционалната култура

Мярка/Дейност	Срок	Ресурси и средства	Отговорни лица
Провеждане на информационни кампании/ обучения/ тренинги/ семинари за изграждане на институционална култура за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола	2023 2025 2027	Средства от бюджета на ИФС, релевантни проекти или донори	Комисия/ експертна група
Публикуване на наръчник за разпознаване и предотвратяване на насилие, основано на пола.	2023	Средства от бюджета на ИФС	Комисия/ експертна група

Нормативна рамка

Настоящият План за равнопоставеност на жените и мъжете в Институт по философия и социология на Българската академия на науките е разработен в съответствие със следните основополагащи правни актове в областта на равнопоставеността на жените и мъжете:

Международен контекст

- **Всеобща декларация за правата на човека**, приета и провъзгласена с резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.12.1948 г. (*чл. 1, чл. 2 и чл. 23*).
- **Международен пакт за икономически, социални и културни права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн., ДВ, бр. 43 от 28.05.1976 г., в сила от 23.03.1976 г. (*чл. 2, т. 2, чл. 3, чл. 7, буква i*).
- **Международен пакт за граждански и политически права**, ратифициран с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. - ДВ, бр. 60 от 1970 г. В сила за България от 23.03.1976 г. Издаден от Министерството на външните работи, обн. бр. 43 от 28.05.1976 г. (*чл. 3, чл. 26*).
- **Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW) от 1979 г.**, ратифицирана с Указ No 1944 на Държавния съвет, публикуван в ДВ бр. 76 от 1981г., в сила за България от 10.03.1982г., обнародвана и представляваща част от вътрешното право по смисъла на Решение № 7/1992г. на КС на РБ (*чл. 2, буква д, чл. 11*).
- **Декларация на ООН за премахване на дискриминацията по отношение на жените**, провъзгласена с резолюция 2263 (XXII) на Общото събрание на ООН от 7.11.1967 г. Издадена в Сборник от международни документи, 1992 г. (*чл. 9, чл. 10*).
- **Декларация на ООН за премахване на насилието срещу жените от 1993 г.** (в нея се изисква *„универсално прилагане към жените на правата и принципите по отношение на равенството, сигурността, свободата, почтеността и достойнството на всички човешки същества“*). Декларацията определя насилието над жените: *„като всяко действие на насилие, основано на пола, което води или е вероятно да доведе до физическо, сексуално или психологическо увреждане или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или своеволно лишаване от свобода, независимо дали се случват в публичния или в личния живот“*).

- **Пекинска декларация и Платформа за действие по правата на жените**, приети на Четвъртата конференция на ООН за жените на 15.09.1995 г., приети от Министерския съвет на 2 юли 1996 г. – *от значение в цялост.*
- **Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие** (*принципът „никой да не бъде изоставен“, и по-специално цел 5, която е насочена към постигане на равенство между половете и подобряване на условията на живот за жените).*
- **Конвенция № 100 на Международната организация на труда за правото на равно заплащане от 1951 г.** (*чл. 2, чл. 3).*
- **Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в труда и професиите от 1958 г.** (*чл. 2, чл. 3).*
- **Конвенция № 156 на Международната организация на труда относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения от 1981 г.** (*чл. 3, чл. 4, чл. 9).*
- **Конвенция № 190 на Международната организация на труда за борба с насилието и тормоза от 2019 г.** - Конвенцията защитава работниците и другите лица в сферата на труда, включително наемните работници по определение на националните закони и практики, както и заетите лица независимо от техния договорен статут, лица, преминаващи професионално обучение, включително стажанти, ученици и чираци, работници и служители с прекратени отношения, доброволци, търсещи работа лица, както и тези, които упражняват властови функции, изпълняват задължения и носят отговорността на работодателя. (*чл. 4, чл. 9).*

Европейски контекст

- **Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи** (*чл.8, чл.9, чл.10, чл. 14).*
- **Харта на основните права на Европейския съюз** (*чл. 21, чл. 23).*
- **Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените – 1979 г.** (*чл. 1).*
- **Конвенция за правата на хората с увреждания** (*чл. 3, чл. 5, чл. 6).*
- **Договор за функционирането на ЕС** (*чл. 8, чл. 10, чл. 19, чл. 153, чл. 157).*
- **Конвенция № 111 на МОТ** (*чл. 1, чл. 2).*
- **Общ регламент на Европейския съюз (ЕС) 2016/679** относно защитата на данните (*чл.4, чл. 9)*
- **Council of Europe gender equality strategy 2018-2023**
- **Council of Europe gender equality strategy 2020-2025**

- **Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation**

Национален контекст

- **Конституция на Република България** (чл. 6, чл.32, ал.1, чл. 37, чл.38, чл.39, чл.47, чл.48, чл.49, чл.54).
- **Кодекс на труда** (чл. 8, ал. 3, глава седма „Работно време и почивки“, глава осма „Отпуски“).
- **Закон за равнопоставеност на жените и мъжете** (чл.1, чл.2, чл.4, ал. 1, § 1, т.1 – т.7 ДР).
- **Закон за защита от дискриминация** (чл.4, чл.5 чл.7, чл.12, чл. 13, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл.24, чл.26, § 1, т.1-т.3 от ДР).
- **Закон за насърчаване на заетостта** (чл.2, чл.23).
- **Закон за здравословни и безопасни условия на труд** (чл.4, чл.27).
- **Закон за насърчаване на научните изследвания** (чл.25, т.1-7).
- **Закон за развитие на академичния състав в Република България** (чл.1, ал.2, т.2, т.4).
- **Закона за Българската академия на науките** (чл. 2, ал.1 и ал.2).
- **Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.** (РМС No 967 от 14.11.2016 г.)

Настоящият План за равнопоставеност между жените и мъжете в Институт по философия и социология на Българската академия на науките е приет и влиза в сила с Решение на Научен съвет на ИФС, протокол № 6/26.04.2022.