

**Plan Równości Płci
Instytutu Ochrony Przyrody Polskiej Akademii Nauk
w Krakowie**

**§ 1
Postanowienia Ogólne**

Niniejszy Plan Równości Płci określa zasady:

- 1) wprowadzania w Instytucie działań równościowych mających zapewnić równość płci w realizowanych badaniach naukowych i prowadzonej działalności;
- 2) wspierania równości w karierze naukowej;
- 3) zapewnienia równowagi płci w podejmowaniu decyzji dotyczących funkcjonowania Instytutu;
- 4) zapobiegania dyskryminacjom ze względu na płeć, molestowaniu i innym przypadkom nierówności.

**§ 2
Definicje**

Ilekróć w Planie Równości Płci jest mowa o:

- 1) Instytucie – należy przez to rozumieć Instytut Ochrony Przyrody PAN w Krakowie;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);
- 3) dyskryminacji – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;
- 4) Koordynator ds. Polityki Równości – należy przez to rozumieć osobę powołaną na tę stanowisko, podlegającą bezpośrednio Dyrektorowi Instytutu.

**§ 3
Elementy Planu Równości Płci**

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej nt. Planu Równości Płci niniejszy dokument:

- 1) jest dokumentem publicznym dostępnym na stronie internetowej Instytutu (www.iop.krakow.pl);
- 2) określa powołanie pełnomocnika ds. równości;
- 3) przewiduje zbieranie danych i monitoring zagadnień związanych z kwestiami równości;
- 4) zakłada organizację szkoleń i warsztatów dotyczących tematyki równości płci i tematów pokrewnych mających na celu zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

§ 4

Założenia

1. Plan Równości Płci uwzględnia założenia i zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

§ 5

Diagnoza

1. Wprowadzenie Planu Równości Płci poprzedzone zostało analizą stanu aktualnego zapewnienia równości płci w działalności Instytutu.
2. W wyniku dokonanej analizy ustalono:
 - 1) w działalności Instytutu nie stwierdzono znaczących różnic w traktowaniu pracowników Instytutu ze względu na płeć;
 - 2) proporcja zatrudnienia pracowników na stanowiskach naukowych kształtuje się następująco:
 - 47% kobiet,
 - 53% mężczyzn
 - 3) w tym proporcja zatrudnienia samodzielnych pracowników naukowych kształtuje się następująco:
 - 38% kobiet,
 - 62% mężczyzn
 - 4) nie stwierdzono aby różnice opisane w pkt. 2 i 3 były następstwem działań o charakterze celowym, a w szczególności dyskryminacyjnym, lecz mają one charakter przypadkowy;
 - 5) nie stwierdzono istotnych różnic w przyznawaniu grantów, a ujawnione w tym zakresie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami również mają charakter przypadkowy, a nie dyskryminacyjny.
3. Zdiagnozowane zostały następujące problemy:
 - 1) konieczność przeprowadzenia szkoleń dotyczących ww. tematyki;
 - 2) konieczność udostępnienia informacji dotyczących praktyk dyskryminacyjnych i sposobów zapobiegania takim praktykom oraz danych i wyników badań na temat równości płci.

§ 6

Cele

W wyniku diagnozy założono osiągnięcie następujących celów:

- 1) upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- 2) przeciwdziałanie stereotypom;
- 3) wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach kariery naukowej;
- 4) wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym;
- 5) wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet;
- 6) zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności;
- 7) zapewnienie równowagi płci w procesie rekrutacji pracownic i pracowników.

§ 7

Działania

Zakłada się osiągnięcie celów opisanych w § 4 poprzez realizację w szczególności następujących działań:

- 1) gromadzenie powszechnie dostępnych danych i wyników badań na temat równości płci;
- 2) szkolenia i spotkania warsztatowe pracownic i pracowników zwiększające wiedzę na temat dyskryminacji (w tym przemocy, molestowania seksualnego);
- 3) natychmiastową reakcję na wszelkie sygnały dotyczące przypadków dyskryminacji;
- 4) zgromadzenie i udostępnienie pracownikom informacji dotyczących praktyk dyskryminacyjnych i sposobów zapobiegania takim praktykom oraz opracowanie łatwiejszego sposobu zgłaszania przypadków dyskryminacji;
- 5) docieranie z informacją o zamiarze zatrudnienia pracownika, a także konkursach na stanowiska naukowe do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, z uwzględnieniem płci.

§ 8

Ocena efektów działań

1. Ocena efektów działania będzie dokonywana w raporcie rocznym, za którego przygotowanie będzie odpowiadał koordynator ds. równości.
2. Raport roczny, o którym mowa w ust. 1, zawierać będzie w szczególności:
 - 1) szczegółowy opis działań podejmowanych w danym roku kalendarzowym;
 - 2) ocenę efektów każdego z działań;
 - 3) opis zgłaszanych przypadków dyskryminacji, wskazanie podjętych działań, w tym działań zapobiegających wystąpieniu podobnych przypadków dyskryminacji w przyszłości.

§ 9

Wdrażanie

1. Za wdrażanie i monitorowanie Planu Równości Płci odpowiedzialni są:
 - 1) Dyrektor Instytutu
 - 2) Zastępca Dyrektora ds. ogólnych
 - 3) Koordynator ds. równości

§ 10

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Planem Równości Płci stosuje się właściwe regulaminy i przepisy prawa.
2. Zmiany postanowień Planu Równości Płci dokonywane będą przez Dyrektora Instytutu w formie stosownych zarządzeń, a wprowadzane zmiany Polityki będą niezwłocznie wdrażane w Instytucie.

INSTYTUT OCHRONY PRZYRODY
Polskiej Akademii Nauk
al. Adama Mickiewicza 33, 31-120 Kraków
tel. sekr. 12 632 22 21, tel. centr. 12 370 35 00
NIP 675-000-19-17 REGON 000 32 62 91

DYREKTOR
Instytutu Ochrony Przyrody
Polskiej Akademii Nauk



dr hab. Elżbieta Wilk-Woźniak, prof. IOP