Zestawienie działań związanych z wdrożeniem Planu Równości w IBIB PAN (eng. Gender Equality Plan (GEP))

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| DZIAŁANIE/ cel | REALIZACJA (wskaźnik lub sposób) | JEDNOSTKA/OSOBA ODPOWIEDZIALNA | OKRES/TERMIN REALIZACJI |
| **Równość płci w rekrutacji i awansie zawodowym** |
| Kontynuacja prowadzenia otwartej rekrutacji na wolne stanowiska pracy zarówno naukowe jak i administracyjne, połączone z regularnym monitorowaniem pełnego respektowania zasadyrównych szans | * Organizowanie otwartych rekrutacji
* Monitorowanie postępowańkonkursowych na wolne stanowiska pracy pod kątem respektowania zasady równych szans, w tym niedyskryminacjize względu na płeć
 | Dział HRGrupa robocza GEP | Na bieżąco –w miarę potrzeb(organizowanierekrutacjii monitorowanie); |
| Stosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę oraz innych dokumentach, a także używanegow kanałach komunikacyjnych | * Upowszechnienie wiedzy na temat używania niewykluczającego języka
* Monitorowanie treści dokumentów,także w mediach internetowychwykorzystywanych przez instytut, . pod kątem używanego języka
 | Dział ds. projektówKoordynator ds. Promocji | Na bieżąco |
| Proaktywna działalność na rzecz szerszej rozpoznawalności Instytutu, jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikomi doktorantom, w tym naukowczyniom | * Promowanie w internecie, także z wykorzystaniem mediów społecznościowych, Instytutu jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom
 | Dział ds. projektówKoordynator ds. Promocji | Na bieżąco(promocja w internecie) |
| * udział Instytutu w imprezachpromujących i upowszechniającychnaukę takich jak Piknik Naukowy,Festiwal Nauki
 | Dział ds. projektów Koordynator ds. Promocji | - Cyklicznie (organizacjawydarzeń), w tym coroczny udział w imprezach promującychnaukę |
|  |  |  |  |
| **Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach podejmowania decyzji** |
| Monitorowanie i pogłębiona analiza stanu oraz prawnych i realnych możliwości dostępu do pełnienia funkcji kierowniczych w Instytucie oraz udziału pracowników i doktorantów w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu równouprawnienia płci | • Pogłębiona analiza stanu prawnego | Pracownik kadr | Regularnie(monitorowanie |
| Monitorowanie struktury awansów w kontekście zapewnienia równości płci | * Raportowanie Dyrekcji stanu i zmian w strukturze zatrudnienia i wynagrodzeń oraz awansów wraz z wnioskami i propozycjami działań systemowych
 | Pracownik kadr | Coroczne spotkanie(monitorowanie) |
| **Równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym** |
| Monitorowanie sytuacji pracowników i doktorantów po powrocie z nieobecności związanej z rodzicielstwem | * Przeprowadzanie dobrowolnej ankiety wśród pracowników i doktorantów powracających po nieobecnościach związanych z rodzicielstwem
* Analiza wyników ankiety oraz wdrożeniepłynących z niej wniosków
 | Pracownik kadr we współpracy z Działem ds. projektów | Na bieżąco |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych** |
| Upowszechnianie wiedzy dotyczącej aspektów płci w badaniach naukowych, w tym ich znaczenia dla jakości i efektywności badań | * Organizacja seminarium dla pracowników i doktorantów w zakresie uwzględnienia aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej
 | Dział ds. projektów | Cyklicznie, nierzadziej niż raz na2 lata |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu** |
| Ustanowienie koordynatora ds. równości i udzielanie mu niezbędnego wsparcia ze strony Dyrekcji IBIB PAN |  | Dyrektor IBIB PAN | IIIQ 2023 |
| Upowszechnianie wiedzy nt. zjawiska mobbingu i molestowania | * Opracowanie i Przesłanie do wszystkich pracowników kompendium wiedzy na temat mobbingu i molestowania
 | koordynator ds. równości  | IIIQ 2023 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |