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 zasady równych szans | * Organizowanie otwartych rekrutacji * Monitorowanie postępowań konkursowych na wolne stanowiska pracy pod kątem respektowania zasady równych szans, w tym niedyskryminacji ze względu na płeć | Dział HR  Grupa robocza GEP | Na bieżąco – w miarę potrzeb (organizowanie rekrutacji i monitorowanie); |
| Stosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę oraz innych dokumentach, a także używanego w kanałach komunikacyjnych | * Upowszechnienie wiedzy na temat używania niewykluczającego języka * Monitorowanie treści dokumentów, także w mediach internetowych wykorzystywanych przez instytut, . pod kątem używanego języka | Dział ds. projektów  Koordynator ds. Promocji | Na bieżąco |
| Proaktywna działalność na rzecz szerszej rozpoznawalności Instytutu, jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom, w tym naukowczyniom | * Promowanie w internecie, także z wykorzystaniem mediów społecznościowych, Instytutu jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom | Dział ds. projektów  Koordynator ds. Promocji | Na bieżąco (promocja w internecie) |
| * udział Instytutu w imprezach promujących i upowszechniających naukę takich jak Piknik Naukowy, Festiwal Nauki | Dział ds. projektów Koordynator ds. Promocji | - Cyklicznie (organizacja wydarzeń), w tym coroczny udział w imprezach promujących naukę |
|  |  |  |  |
| **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 wdrożenie płynących 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, nie rzadziej niż raz na 2 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 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |