

Zestawienie celów i działań

Cel	Działania	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie i monitorowanie działań	Terminy
A. IPCZD jako pracodawca				
Monitorowanie tendencji wynikających z płci w aspekcie rozwoju karier zawodowych pracowników IPCZD	1. Coroczny przegląd i monitorowanie danych dot. płci pracowników IPCZD w poszczególnych pionach, w korelacji z rodzajem stanowisk, w podziale na wykonawcze i kierownicze.	raport z przeglądu danych dot. płci pracowników IPCZD; wartość wskaźnika: 1 raport w ciągu roku.	DPP	do 2028r., cyklicznie
Zwiększenie wśród pracowników poziomu wiedzy dot. zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji	2. Zwiększanie wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności. Promowanie zasad równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji odbywać się będzie poprzez:	przeprowadzenie szkoleń oraz zamieszczanie komunikatów mających na celu promowanie zasad równego traktowania	DPP	od 08.2023
j.w.	2.1 organizację działań szkoleniowych dotyczących różnorodności i stereotypów, adresowanych do pracowników i kadry kierowniczej w ramach posiedzeń klinicznych oraz poprzez udostępnianie nagrań on-line z przeprowadzonych szkoleń.	liczba przeprowadzonych szkoleń; wartość wskaźnika: 2 szkolenia w ciągu obowiązywania Planu, Wartość wskaźnika - 2	ZPZ, SS, DPP	do 2028r., cyklicznie
j.w.	2.2 upowszechnianie treści propagujących równość płci w intranecie, newsletterze naukowym oraz tablicach wewnętrznych.	liczba zamieszczonych komunikatów za pośrednictwem środków przekazu przyjętych w IPCZD; wartość wskaźnika: publikacja 10 artykułów, nie mniej niż 2 rocznie.	DPP, Biuro Komunikacji i Marketingu, DBW	do 2028r., cyklicznie
j.w.	2.3 wprowadzenie treści propagujących równość płci oraz plan równości płci do materiałów adaptacyjnych dla nowozatrudnionych pracowników.	liczba przeszkolonych nowozatrudnionych pracowników uczestniczących w procesie adaptacji; wartość wskaźnika: 100 pracowników w roku.	DPP	do 2028r., cyklicznie
Podnoszenie wśród pracowników świadomości w zakresie polityki równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji	3. Badanie poziomu znajomości i postrzegania zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w oparciu o przeprowadzane badania opinii pracowników IPCZD.	liczba przeprowadzonych ankiet; wartość wskaźnika: 1 ankieta w ciągu roku.	DPP	do 2028r., cyklicznie
Aktualizacja i przegląd dokumentów wewnętrznych IPCZD w ramach realizacji standardów dotyczących zagadnień równościowych	4. Przegląd oraz modyfikacja procedur dotyczących zatrudnienia: rekrutacja, rekrutacja personelu w pionie zastępcy dyrektora ds. pielęgniarstwa, adaptacja i ocena pod kątem spełnienia standardów równości płci.	liczba zweryfikowanych procedur dotyczących zatrudnienia; wartość wskaźnika: 3 procedury w ciągu obowiązywania Planu.	DPP	do 2028r., cyklicznie
B. IPCZD jako instytut badawczy				
Zapewnienie równych szans niezależnie od płci w rozwoju kariery naukowej w IPCZD	5. Przegląd i aktualizacja procedury "Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne" pod względem równego dostępu pracowników niezależnie od płci do procesu rekrutacji.	raport z przeglądu procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci; Liczba zweryfikowanych procedur - wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w ciągu trwania Planu	DBW, DPP	od 08.2023

j.w.	5.1 weryfikacja i monitorowanie procedury "Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne" pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci.	1. raport z przeglądu procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne pod względem równego dostępu kandydatów niezależnie od płci; - Liczba zweryfikowanych procedur - wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w ciągu trwania Planu 2. aktualizacja procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne 10 - Liczba zaktualizowanych procedur - wartość wskaźnika: 1 raport rocznie w ciągu trwania Planu 3. raport z weryfikacji i monitorowania procedury rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne - Liczba raportów - wartość wskaźnika: 1 raport w każdym roku realizacji Planu	DBW, DPP	od 08.2023
j.w.	5.2 działanie informacyjne o konkursach na stanowiska naukowe i stanowiska badawczo-techniczne; wysyłanie informacji do potencjalnych kandydatek i kandydatów (wykorzystanie kanałów informacyjnych stosowanych w IPCZD).	raport z działań informacyjnych o konkursach - Wartość wskaźnika: 1 raport w każdym roku realizacji Planu	DBW	od 08.2024
Dążenie do równoważenia reprezentacji płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością naukową	6. Weryfikacja i monitorowanie równego dostępu niezależnie od płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością naukową Instytutu (dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach konkursowych, naukowych, w zespołach eksperckich i recenzentkich).	1. liczba zweryfikowanych komisji i zespołów eksperckich; wartość wskaźnika: 6 (Komisja Dyscyplinarna, Komisja nagród za działalność naukową, Komisja Konkursowa do przeprowadzenia konkursu na stanowiska naukowe – prof.; prof. IPCZD, adiunkta, asyst. nauk. i prac. bad-tech. Komisja ds. oceny wykorzystania czasu pracy przy powstawaniu utworów naukowych/publikacji, Komisja ds. oceny grantów wew, i zadań młodych badaczy fin. z MEiN, Zespół ds. Etyki). 2. raport z monitorowania równego dostępu niezależnie od płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością naukową Instytutu - wartość wskaźnika 1 raport dla każdej komisji/zespołu w każdym roku realizacji Planu	Z-ca dyr. ds.nauki DBW	do 2028 r., cyklicznie
Zapewnienie równych szans niezależnie od płci w rozwoju kariery naukowej w IPCZD	7. Przegląd i weryfikacja procedur uzyskiwania finansowania ze środków subwencji MEiN pod względem równego dostępu niezależnie od płci; analiza i aktualizacja procesów oceny wniosków, regulaminów konkursowych na projekty badawcze Instytutu fin. z subwencji MEiN w kategoriach grant wewnętrzny, grant na grant, zadanie badawcze służące rozwojowi młodych naukowców.	1. liczba zweryfikowanych procesów oceny wniosków i regulaminów konkursowych na projekty badawcze fin. ze środków subwencji MEiN dla projektów wewnętrznych w 3 wyżej wymienionych kategoriach pod kątem równego dostępu niezależnie od płci - wartość wskaźnika: 3 raporty 2. analiza i aktualizacja procesów oceny wniosków i regulaminów konkursowych na projekty badawcze Instytutu fin. z subwencji MEiN w kategoriach: grant wewnętrzny, grant na grant, zadanie badawcze służące rozwojowi młodych naukowców - wartość wskaźnika - 3 raporty w każdym roku trwania projektu	DBW	do 2028 r., cyklicznie

<p>Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji w karierze naukowej w IPCZD</p>	<p>8. Wspomaganie rozwoju i zapewnienie pracownikom planującym rozpocząć karierę naukową oraz początkującym pracownikom naukowym możliwości rozwoju naukowego z zachowaniem równego dostępu niezależnie od płci: analizy obowiązujących w IPCZD zarządzeń, regulaminów oraz dokumentacji konkursowej na stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych.</p>	<p>1. liczba oferowanych narzędzi dla osób rozpoczynających karierę naukową, dzięki którym mogą zgłosić problemy, bariery, potrzeby związane z pracą naukową;</p> <p>Wartość wskaźnika: 3 (spotkania z z-dyr ds. nauki, kierownikiem DBW, cykliczne spotkania z naukowcami).</p> <p>2. liczba wysłanych komunikatów z treścią dedykowaną osobom rozpoczynającym karierę naukową; wartość wskaźnika: 10 komunikatów rocznie przy wykorzystaniu stosowanych w IPCZD kanałów informacyjnych.</p>	<p>DBW Z-ca dyr. ds.nauki</p>	<p>do 2028 r.</p>
<p>j.w.</p>	<p>8.1 zapewnienie możliwości zgłaszania potrzeb i problemów oraz barier w rozwoju naukowym poprzez spotkania z z-cą dyrektora ds. nauki, pracownikami Działu Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą, cykliczne spotkania z naukowcami.</p>	<p>1. liczba oferowanych narzędzi dla osób rozpoczynających karierę naukową, dzięki którym mogą zgłosić problemy, bariery, potrzeby związane z pracą naukową;</p> <p>Wartość wskaźnika: 3 (spotkania z z-dyr ds. nauki, kierownikiem DBW, cykliczne spotkania z naukowcami).</p> <p>2. liczba wysłanych komunikatów z treścią dedykowaną osobom rozpoczynającym karierę naukową; wartość wskaźnika: 10 komunikatów rocznie przy wykorzystaniu stosowanych w IPCZD kanałów informacyjnych.</p>	<p>DBW Z-ca dyr. ds.nauki</p>	<p>do 2028 r.</p>
<p>j.w.</p>	<p>8.2 przekazywanie informacji o szkoleniach, wydarzeniach i konkursach dedykowanych osobom rozpoczynającym karierę naukową (wykorzystanie kanałów informacyjnych stosowanych w IPCZD).</p>	<p>1. liczba oferowanych narzędzi dla osób rozpoczynających karierę naukową, dzięki którym mogą zgłosić problemy, bariery, potrzeby związane z pracą naukową;</p> <p>Wartość wskaźnika: 3 (spotkania z z-dyr ds. nauki, kierownikiem DBW, cykliczne spotkania z naukowcami).</p> <p>2. liczba wysłanych komunikatów z treścią dedykowaną osobom rozpoczynającym karierę naukową; wartość wskaźnika: 10 komunikatów rocznie przy wykorzystaniu stosowanych w IPCZD kanałów informacyjnych.</p>	<p>DBW Z-ca dyr. ds.nauki</p>	<p>do 2028 r.</p>