

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI  
DLA NAUKOWEJ I AKADEMICKIEJ SIECI KOMPUTEROWEJ –  
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO  
2022 – 2024**

Wersja 1.1  
Listopad 2022

SPIS TREŚCI:

- I. Wstęp
- II. Analiza sytuacji bieżącej
- III. Cele i działania
- IV. Monitoring realizacji Planu Równości Płci
- V. Źródła

---

## **I. Wstęp**

Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa – Państwowy Instytut Badawczy z siedzibą w Warszawie (dalej: NASK-PIB) jest państwowym instytutem badawczym nadzorowanym przez ministra właściwego ds. informatyzacji, istniejącym od ponad 25 lat.

Misją NASK-PIB jest poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań służących rozwojowi sieci teleinformatycznych w Polsce oraz poprawie ich efektywności i bezpieczeństwa. Instytut prowadzi badania naukowe, prace rozwojowe, a także działalność operacyjną na rzecz bezpieczeństwa polskiej cywilnej cyberprzestrzeni. Ważnym elementem działalności NASK-PIB jest też edukacja użytkowników internetu oraz promowanie koncepcji społeczeństwa informacyjnego, głównie w celu ochrony dzieci i młodzieży przed zagrożeniami związanymi z użytkowaniem nowych technologii.

NASK-PIB posiada niezwykle szerokie spektrum działań. Głównym polem działalności Instytutu pozostaje obszar związany z częścią badawczo-wdrożeniową z zakresu

informatyki i telekomunikacji, a zgodnie z danymi Eurostatu,<sup>1</sup> w sektorze IT dominującą płcią są mężczyźni.

Zgodnie ze stanowiskiem Organizacji Narodów Zjednoczonych, równość płci odnosi się do „równych praw, obowiązków i możliwości kobiet i mężczyzn oraz dziewcząt i chłopców”. Jest to kluczowy warunek zrównoważonego rozwoju społeczeństwa i, jako taki, dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet i może zostać osiągnięty jedynie przy zaangażowaniu obu płci, w każdym aspekcie życia zawodowego i prywatnego. Takie same możliwości rozwoju powinny być dostępne dla każdej osoby, niezależnie od płci i wszelkich innych cech osobistych.

NASK-PIB dąży do zapewnienia równości płci i unikania wszelkiej dyskryminacji w ramach swojej organizacji, np. ze względu na płeć, religię, orientację seksualną, narodowość, pochodzenie etniczne, wdrażając odpowiednie przepisy wewnętrzne, np. politykę antymobbingową.

Jednocześnie NASK-PIB dostrzega, że troska o równość płci w organizacji:

1. przyczynia się do poprawy jakości i oddziaływania badań i innowacji poprzez zapewnienie, że odzwierciedlają one i odnoszą się do całego społeczeństwa;
2. tworzy przyjazne środowisko pracy, które umożliwia prowadzenie lepszej jakości badań naukowych oraz pomaga zmaksymalizować potencjał i talenty wszystkich pracowników;
3. pomaga przyciągnąć i zatrzymać talenty, zapewniając, że wszyscy pracownicy mogą być pewni, że ich umiejętności będą doceniane i wynagradzane sprawiedliwie i odpowiednio.

Aby osiągnąć powyższe cele i stworzyć przyjazne miejsce pracy dla wszystkich, NASK-PIB opracował niniejszy Plan Równości Płci jako strategię działania na lata 2022 – 2024.

## **II. Analiza sytuacji bieżącej**

W toku opracowywania niniejszego dokumentu, wzorując się na wskazówkach i wnioskach płynących z dobrych praktyk wykorzystywanych w dokumentach GEP w Polsce i krajach UE, jak również z wytycznych właściwych instytucji Komisji Europejskiej, NASK-PIB, w pierwszej kolejności przystąpił do wykonania analizy bieżącej sytuacji w zakresie równości płci w Instytucie.

Analiza rozpoczęła się od zbadania otoczenia prawnego przedmiotowego

---

<sup>1</sup> *Udział Polek w sektorze IT wynosi 15,5 proc i jest jednym z najniższych w Europie (24 miejsce) podczas gdy, średnia Unii Europejskiej wynosi 19 proc za <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/8424512,it-kobiety-badanie-polska.html>, <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190513-1>*

zagadnienia. W jego wyniku ustalono w szczególności następujące akty prawne jako mające znaczenie dla opracowania planu równości płci dla NASK-PIB:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- dyrektywa 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 (Dz.Urz.UE L 2006. 204. 23),
- ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

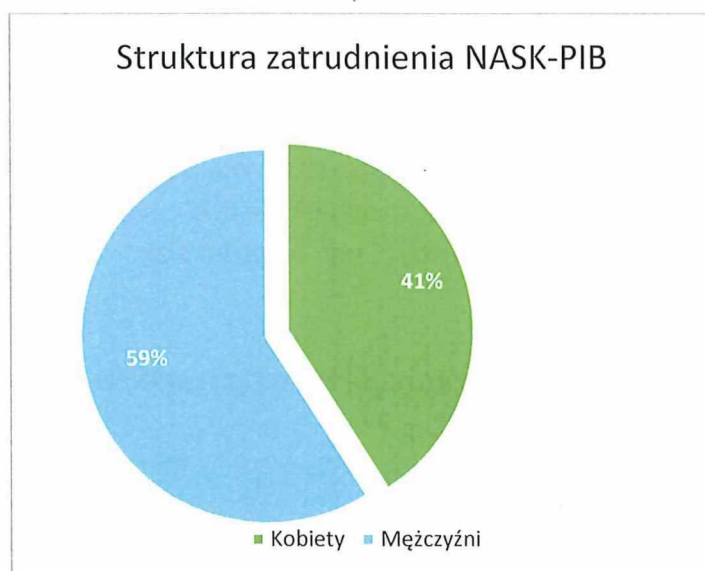
Następnie, przeprowadzono analizy dotyczące rozkładu płci wśród pracowników NASK-PIB. Wyniki analizy przedstawiono poniżej.

W strukturze NASK-PIB znajdują się centra odpowiadające za różne pola aktywności Instytutu. Liczba osób zatrudnionych w poszczególnych centrach jest zróżnicowana, podobnie jak różny jest udział kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych w nich pracowników.

### (1) Struktura zatrudnienia w NASK-PIB

Strukturę zatrudnienia w NASK-PIB, w podziale na płeć, przedstawia Wykres 1, z którego wynika, że ogółem kobiety w Instytucie stanowią ponad 40% całej kadry pracowniczej.

Wykres 1.



\*wg stanu na koniec czerwca 2022 r.

## (2) Kadra kierownicza w NASK-PIB

Ogólna struktura zatrudnienia w NASK-PIB znajduje swoje odzwierciedlenie w odniesieniu do funkcji kierowniczych w Instytucie, gdzie kobiety pełniące funkcje kierownicze stanowią 39%, zaś mężczyźni 61%. Szczegółowy podział funkcji kierowniczych przedstawiono w Tabeli 1.

4

Tabela 1. Płeć osób pełniących funkcje kierownicze (w procentach)

NASK PIB	Główna Dyrekcja	Płeć osób pełniących funkcję dyrektora (w tym z-cy)	Płeć osób pełniących funkcje kierownika działu/ zespołu (w tym z-cy)	Płeć osób pełniących funkcje kierownicze ogółem
Procent reprezentacji wśród kobiet (K) i mężczyzn (M)	82%M / 18%K	39%K / 61%M	38%K / 62%M	39%K / 61%M

## (3) Centra kompetencyjne NASK-PIB

Największa równowaga płci w podziale na centra kompetencyjne występuje w Centrum Projektów Edukacyjnych i Badań Społecznych, gdzie kobiety stanowią 48%, zaś mężczyźni 52%.

Najmniejsza równowaga płci występuje natomiast w Centrum Cyberbezpieczeństwa i Infrastruktury, gdzie niski odsetek kobiet (19%) spowodowany jest nadal niewielką liczbą kobiet wśród studentów IT uczelni wyższych specjalizujących się w obszarze kierunków informatycznych.<sup>2</sup>

Największy odsetek kobiet, tj. 65%, pracuje w Centrum Procesów Administracyjnych, gdzie umiejscowione są m.in. takie komórki organizacyjne jak: zamówienia publiczne, administracja, kadry, płace, HR, rekrutacja czy zarządzanie projektami i procesami.

W Centrum Badań i Rozwoju, odpowiadającym za obszar nauki, kobiety stanowią 25% kadry naukowej, podczas gdy udział kobiet wśród studentów kierunków nowo technologicznych i informatycznych na uczelniach badawczych stanowił odpowiednio 19% i 20%<sup>3</sup>

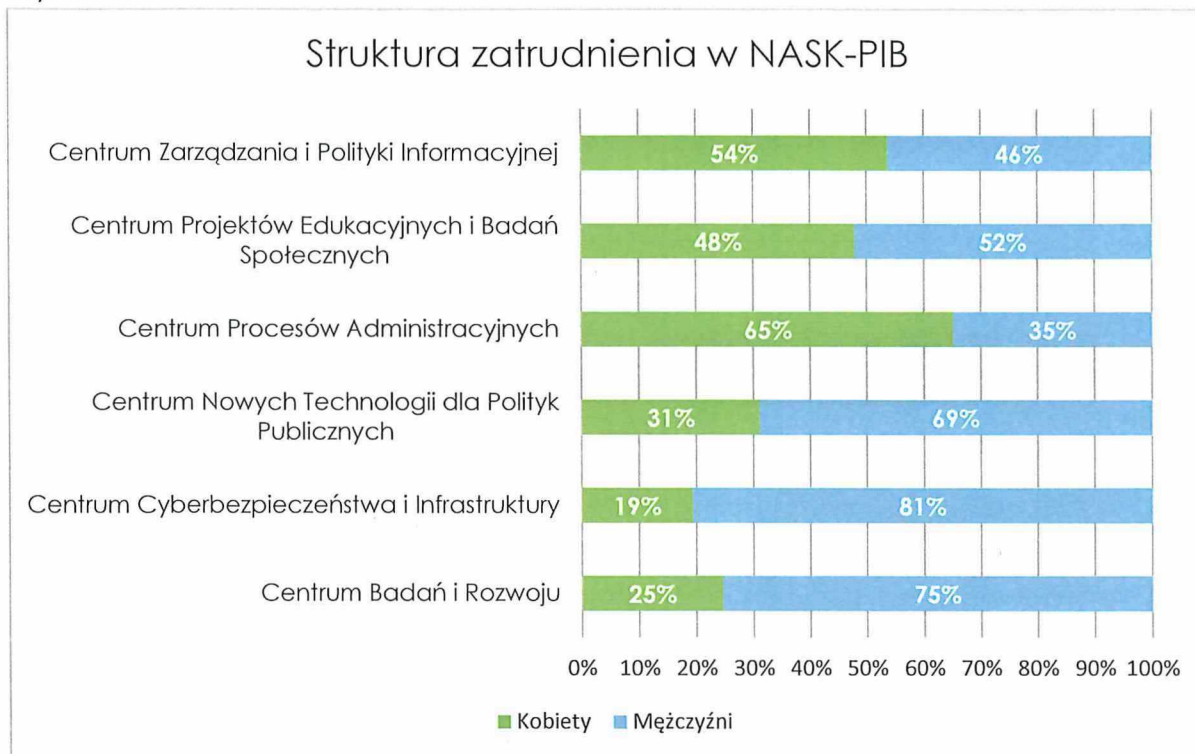
Rozkład zatrudnienia w NASK-PIB w podziale na poszczególne centra kompetencyjne obrazuje Wykres 2.

<sup>2</sup> .Udział kobiet wśród studentów IT wynosi 16%, za: oprac. A. Knapinska, Raport „Kobiety na Politechnikach” Fundacja Edukacyjna Perspektywy i Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB), 2022.

<sup>3</sup> jw.



Wykres 2



#### (4) Kadra naukowa w NASK-PIB

Szczególnie ważnym dla dokonania rzetelnych analiz służących stworzeniu Planu Równości Płci dla NASK-PIB, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród pracowników naukowych z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.

Analiza posiadanych danych wskazuje, że istnieją zauważalne dysproporcje związane z płcią i posiadaniem stopniem i tytułem kadry naukowej, stanowiska naukowego oraz kategorii pracownika naukowego (patrz: Tabela 2).

Mężczyźni zatrudnieni w NASK-PIB częściej posiadają tytuł profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, natomiast kobiety dominują w kategorii: stopień doktora.

Analiza wskazuje również, że mężczyźni częściej zajmują stanowisko adiunkta, zaś kobiety dominują na stanowiskach asystentów.

Dla wybranego Centrum zbadano również rozkład płci pod kątem pełnionej funkcji w przedmiotowym obszarze. W wyniku powyższego ustalono, iż kierownikami zakładów i zespołów kompetencyjnie odpowiedzialnymi za obszar nauki, w większości są mężczyźni (patrz: Tabela 2).

Tabela 2: Struktura płci w obszarze naukowym

Tytuły i stopnie naukowe	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	-	100%
Dr hab.	20%	80%

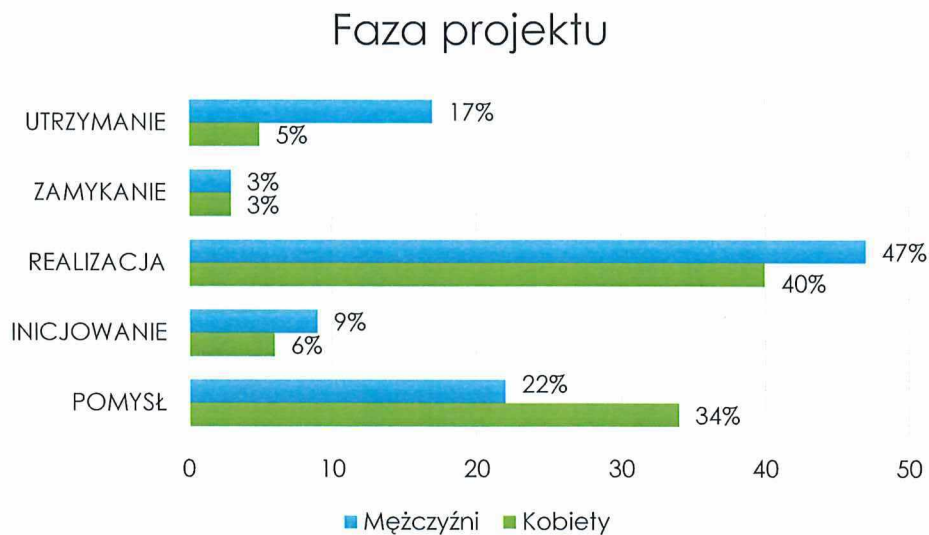
Dr inż.	11%	89%
Dr	100%	0%
<b>Stanowiska naukowe w NASK-PIB</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
Profesor	-	100%
Profesor instytutu	50%	50%
Adiunkt	20%	80%
Asystent	66,5%	33,5%
<b>Kategoria</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
Pracownicy naukowci	28%	72%
Pracownicy badawczo- techniczni	14%	86%
Pracownicy inżynieryjno- techniczny	18%	82%
<b>Funkcja w organizacji</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
Kierownik Zakładu	33%	67%
Kierownik Zespołu	16%	86%

#### **(5) Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w NASK-PIB**

W przypadku osób zatrudnionych w NASK-PIB (z wyłączeniem najwyższej kadry kierowniczej), poza obszarem naukowym, rozkład wykształcenia wyższego jest porównywalny, tj. 46% kobiet w stosunku do 54% mężczyzn posiada wykształcenie wyższe. Analizując powyższe przyjęto, że przez wykształcenie wyższe należy rozumieć wykształcenie: licencjackie, magisterskie, podyplomowe oraz ukończone studia doktoranckie.

#### **(6) Aktywność projektowa w NASK-PIB ze względu na płeć**

Na aktywność projektową składają się zarówno aplikowanie o fundusze (wnioski projektowe), jak i realizacja projektów po otrzymaniu finansowania. Dla projektów realizowanych przez NASK-PIB w latach 2016-2022 przeprowadzono analizę wg płci. Strukturę płci, z uwzględnieniem fazy realizacji projektu, przedstawiono na Wykresie 3. Analiza pokazuje, iż funkcję Kierownika Projektu dla realizowanych przedsięwzięć, pełni niemalże tyle samo kobiet, co mężczyzn, tj. wśród Kierowników Projektu kobiety stanowią 47%, zaś mężczyźni 53%. Udział ten jest jednakże obecnie zróżnicowany wg fazy, w której projekty obecnie się znajdują (patrz: Wykres 3).



### (7) Podsumowanie analizy przeprowadzonej w NASK-PIB

Z analizy ww. danych liczbowych wynika, że:

- Instytut zatrudnia porównywalną liczbę kobiet i mężczyzn,
- na stanowiskach naukowych przeważają mężczyźni,
- na stanowiskach badawczo-technicznych przeważają mężczyźni,
- na stanowiskach inżynieryjno-technicznych przeważają mężczyźni,
- na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych i obsługi przeważają kobiety,
- funkcje kierownicze wyższego szczebla sprawują przeważnie mężczyźni,
- funkcje Kierowników Projektów są sprawowane w porównywalnej liczbie przez kobiety i mężczyzn.

Dodatkowe instrumenty obowiązujące w NASK-PIB, których stosowanie może być przydatne w celu zapewnienia równości płci w Instytucie, to między innymi Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zgodnie z którą, w szczególności, w NASK-PIB nie są tolerowane jakiegokolwiek przejawy psychicznego, fizycznego bądź seksualnego dręczenia pracowników. W ramach stosowanej w NASK-PIB polityki propracowniczej i antymobbingowej systematycznie prowadzone są szkolenia i akcje informacyjne oraz opracowywane są materiały informacyjne przedstawiające obowiązujące regulacje i ścieżki wsparcia. Materiały, o których mowa, dostępne są dla każdego pracownika w sieci intranet: w zakładce „NASK przeciw mobbingowi”.

W celu realizacji Polityki Antymobbingowej, w NASK-PIB działa **punkt kontaktowy** – z zachowaniem najwyższej poufności ma on zapewnić obsługę wszelkich zgłoszeń dotyczących mobbingu czy innego rodzaju niepokojących sygnałów w środowisku pracy.

Kadra kierownicza NASK-PIB jest regularnie szkolona, w szczególności w celu kształtowania właściwej postawy wobec podległych jej pracowników i wyczerpania na wszelkie okoliczności dotyczące pracowników, w tym osobiste, które mogłyby skutkować pogorszeniem atmosfery w miejscu pracy lub indywidualnej sytuacji pracownika.

Każdy nowo przyjmowany pracownik, poza materiałami informacyjnymi i szkoleniami, otrzymuje również opiekuna, który wprowadza go w warunki pracy w NASK-PIB.

Obowiązujący w NASK-PIB Regulamin wynagradzania zapewnia równość w zakresie wynagrodzeń poprzez odniesienie się w każdym przypadku do zajmowanego przez pracownika stanowiska, bez rozróżniania ze względu na płeć.

Analiza wykonana w ramach przygotowywania niniejszego dokumentu obejmowała również:

1. ocenę działań podejmowanych od lat w NASK-PIB w celu realizacji w organizacji zasady *work-life balance*. Działania te są to przede wszystkim:
  - współfinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników;
  - ubezpieczenia grupowe (całkowicie opłacane przez firmę bądź dofinansowane);
  - atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników;
  - pomoc finansowa dla pracowników w formie zapomóg, pożyczek bezwrotnych;
  - dofinansowanie wypoczynku urlopowego;
  - promowanie i finansowanie różnych form aktywności (tai chi, kajaki, piłka nożna, treningi biegowe);
  - tworzenie możliwości pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.
2. ocenę dotychczasowej promocji równości szans, realizowanej przez szereg działań, w szczególności:
  - uczestnictwo NASK-PIB w ogólnopolskich działaniach promujących aktywność kobiet w branży IT oraz wspierających aktywność zawodową kobiet z mniejszych miejscowości i terenów wiejskich;
  - partnerstwo podczas wydarzenia **Woman in Tech Summit 2022** - konferencji dedykowanej kobietom w sektorze nowych technologii, IT oraz sztucznej inteligencji, a także partnerstwo w organizowanym przez Fundację Polskiego Funduszu Rozwoju programu "Akademia Rozwoju", mającego na celu zwiększanie szans i wspieranie rozwoju kobiet, które mimo trudniejszej sytuacji życiowej, chcą być aktywne społecznie i zawodowo;
  - zaangażowanie w program **ITU Network of Women**, będący programem mentoringowym, w którym kobiety wspierają kobiety w działaniach na rzecz rozwoju cyfryzacji, w tym cyberbezpieczeństwa;
  - uczestnictwo w IGF Młodych Polska 2022, gdzie szczególnie aktywne są kobiety i to również było widoczne podczas konferencji.



### III. Cele i działania

Przeprowadzona analiza sytuacji bieżącej umożliwiła określenie celów, jakie powinny zostać zrealizowane w ramach organizacji, w tym w szczególności:

- A. lepsze upowszechnianie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- B. zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych pracowników;
- C. podkreślenie znaczenia działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej NASK-PIB;
- D. wsparcie w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi, w tym poprzez promocję pracy zdalnej;
- E. uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji;
- F. wspomaganie rozwoju karier naukowych / zawodowych kobiet, poprzez zachęcanie do korzystania ze szkoleń, dofinansowania studiów doktoranckich, itp.

9

#### **REALIZACJA CELU A. UPOWSZECHNIANIE WIEDZY**

##### **[1] DZIAŁANIE: [UTWORZENIE KOMÓRKI DS. RÓWNOŚCI]**

W tak dużej i ciągle rozwijającej się organizacji, jak NASK-PIB, niezbędne jest utworzenie komórki organizacyjnej, która będzie w pełni odpowiedzialna za monitorowanie kwestii równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych (np. osób niepełnosprawnych). Do jej podstawowych zadań powinno należeć m.in. gromadzenie danych w Instytucie na temat równości, w tym równości płci i różnorodności, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, informowanie o kursach i szkoleniach dotyczących tematyki równościowej, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji, opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci. Ponadto do zadań tej komórki należeć będzie opracowanie i wdrożenie procedury zgłaszania naruszeń równości płci w NASK-PIB, jak również, w określonych przypadkach, proponowanie działań naprawczych.

WSKAŹNIK REALIZACJI: powołanie multidyscyplinarnego zespołu ds. równości

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. polityki kadrowej/ komórka ds. prawnych

TERMIN REALIZACJI: do 30 listopada 2022 roku

**[2] DZIAŁANIE:** [BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI ZAGADNIENÍ RÓWNOŚCIOWYCH I ORGANIZACJA SZKOLEŃ / WARSZTATÓW DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM KADRY KIEROWNICZEJ]

Multidyscyplinarny zespół ds. równości powinien w pierwszej kolejności przeprowadzić analizę potrzeb w Instytucie, tj. zdiagnozowanie w badaniu sondażowym stopnia świadomości pracowników NASK-PIB w zakresie zagadnień równościowych w celu określenia potrzeb w zakresie szkoleń oraz przeprowadzenie szkoleń uwzględniających aspekty równościowe. Działaniu temu powinno towarzyszyć upowszechnianie informacji dedykowanych zagadnieniom równościowym i promujących pozytywne postawy wobec różnorodności w szczególności poprzez zamieszczanie w dedykowanej i ogólnodostępnej zakładce w sieci intranet NASK-PIB odpowiednich materiałów, w tym zarządzeń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych obowiązujących w NASK-PIB oraz publikacji o tematyce równościowej.

WSKAŹNIK REALIZACJI: przeprowadzenie sondażu oraz, w razie stwierdzenia potrzeby, szkolenia, utworzenie odpowiedniej zakładki w sieci intranet NASK-PIB

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: multidyscyplinarny zespół ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 6 miesięcy od dnia powołania komórki ds. równości

**[3] DZIAŁANIE:** [WŁĄCZENIE INFORMACJI NA TEMAT STRUKTURY PŁCI OSÓB ZATRUDNIONYCH W NASK-PIB DO SPRAWOZDAŃ ROCZNYCH DYREKTORA NASK-PIB Z DZIAŁALNOŚCI NASK-PIB]

Dyrektor NASK-PIB corocznie przygotowuje sprawozdanie z działalności NASK-PIB za poprzedni rok. W części sprawozdania dotyczącej kadry Instytutu powinna zacząć być ujmowana aktualna informacja na temat struktury płci osób zatrudnionych w NASK-PIB, co najmniej w zakresie odpowiadającym danym zaprezentowanym w niniejszym dokumencie.

WSKAŹNIK REALIZACJI: informacja o strukturze zatrudnienia według płci w sprawozdaniu rocznym z działalności Instytutu

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: Dyrektor NASK-PIB przy wkładzie komórki ds. polityki kadrowej oraz multidyscyplinarnego zespołu ds. równości

TERMIN REALIZACJI: co rok

## **REALIZACJA CELU B.**

**[1] DZIAŁANIE:** [SZKOLENIA DLA OSÓB REKRUTUJĄCYCH I KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W ZAKRESIE UNIKANIA DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W PROCESIE REKRUTACJI]

W celu zapewnienia jak największej obiektywności w procesie rekrutacji wskazane będzie przeprowadzenie szkoleń dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji.

WSKAŹNIK REALIZACJI: liczba przeprowadzonych szkoleń

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. szkoleń/ komórka ds. rekrutacji

TERMIN REALIZACJI: do końca 2023 roku

11

**[2] DZIAŁANIE:** *[WZBOGACENIE PRZEWODNIKA DLA OSÓB NOWOZATRUDNIONYCH O PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI, DO KOGO I JAK ZGŁASZAĆ EWENTUALNE PROBLEMY NA TLE DYSKRYMINACJI]*

WSKAŹNIK REALIZACJI: opracowanie informacji dla nowych pracowników

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. polityki kadrowej we współpracy z multidyscyplinarnym zespołem ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 30 czerwca 2023 roku

#### **REALIZACJA CELU C.**

**[1] DZIAŁANIE:** *[NOWELIZACJA POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ I PODKREŚLENIE KWESTII RÓWNOŚCI]*

W celu podkreślenia znaczenia równego traktowania kobiet i mężczyzn zatrudnionych w NASK-PIB, wskazana jest modyfikacja obowiązującej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej NASK-PIB, w szczególności poprzez zmianę nazwy oraz zakresu zadań i kompetencji komisji antymobbingowej w kierunku uwzględnienia zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie i in.

WSKAŹNIK REALIZACJI: wejście w życie zmienionej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej NASK-PIB

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. kadr, komórka ds. prawnych we współpracy z multidyscyplinarnym zespołem ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 31 grudnia 2022 roku

#### **REALIZACJA CELU D.**

**[1] DZIAŁANIE:** *[ANALIZA POTRZEB OSÓB ZATRUDNIONYCH W ZAKRESIE WSPARCIA W SPRAWOWANIU OPIEKI W CELU WYPRACOWANIA ROZWIĄZAŃ DLA PRZYSZŁYCH PROGRAMÓW]*

Multidyscyplinarny zespół ds. równości winien ustalić potrzeby osób zatrudnionych w NASK-PIB w zakresie wsparcia w sprawowaniu opieki, w szczególności nad dziećmi czy osobami z niepełnosprawnościami. W tym celu wskazane jest przeprowadzenie odpowiedniej ankiety wśród pracowników NASK-PIB. Wnioski z wykonanej ankiety potrzeb powinny stać się podstawą do opracowania ewentualnych zmian dotychczasowych rozwiązań obowiązujących w Instytucie.

WSKAŹNIK REALIZACJI: przeprowadzenie ankiety wśród pracowników

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: multidyscyplinarny zespół ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 31 grudnia 2023 roku

## **REALIZACJA CELU E.**

**[1] DZIAŁANIE:** *[ZACHĘCANIE KANDYDATÓW PŁCI NIEDOREPREZENTOWANEJ DO UBIEGANIA SIĘ O KIEROWNICZE STANOWISKA].*

Analiza wykonana w NASK-PIB na potrzeby opracowania niniejszego dokumentu wykazała istotną dysproporcję w stosunku kobiet do mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze w NASK-PIB. W związku z powyższym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu zachęcanie kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o kierownicze stanowiska w organizacji i o rozwój zawodowy, między innymi poprzez: utrzymanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów i intensyfikacja działań informacyjnych; zachęcanie kandydatek do ubiegania się o kierownicze stanowiska; zapewnienie jawności procedury rekrutacyjnej; zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych; zachęcanie do podejmowania studiów doktoranckich i podyplomowych.

WSKAŹNIK REALIZACJI: liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. rozwoju kompetencji, komórka ds. rekrutacji we współpracy z multidyscyplinarnym zespołem ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 31 grudnia 2023 roku

## **REALIZACJA CELU F.**

**[1] DZIAŁANIE:** *[WYPRACOWANIE MECHANIZMÓW WSPIERAJĄCYCH ROZWÓJ ZAWODOWYCH KOBIET-NAUKOWCZYŃ]*

W związku ze stwierdzoną dysproporcją ze względu na płeć w zakresie zajmowania w NASK-PIB wyższych stanowisk naukowych i posiadania tytułów naukowych, dostrzeżono potrzebę wypracowania i wdrożenia mechanizmów, które przyczynią się bezpośrednio do wspierania rozwoju naukowego pracowniczek naukowych NASK-PIB.



W tym celu rozważyć należy w szczególności: opracowanie i uruchomienie programu rozwoju naukowego dla młodych badaczek, w tym zapewnienie wsparcia mentorskiego; monitorowanie udziału kobiet w konkursach grantowych czy projektach dofinansowanych; wspieranie kobiet w finansowaniu badań i publikacjach; stworzenie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w i przez NASK-PIB oraz w zespołach, komisjach eksperckich i radach etc.

WSKAŹNIK REALIZACJI: uruchomienie programu wspierania rozwoju naukowego dla młodych badaczek

PODMIOTY ODPOWIEDZIALNE: komórka ds. badań i rozwoju, komórka ds. rozwoju kompetencji oraz multidyscyplinarny zespół ds. równości

TERMIN REALIZACJI: do 31 grudnia 2023 roku

#### **IV. Monitoring realizacji Planu Równości Płci**

##### **(1) Analiza poziomu świadomości i potrzeb w zakresie równości**

Jako pierwsze działanie ewaluacyjne po wprowadzeniu niniejszego Planu (jednak nie wcześniej niż 3 miesiące po jego utworzeniu) multidyscyplinarny zespół ds. równości we współpracy z właściwymi komórkami organizacyjnymi NASK-PIB opracuje i przeprowadzi ankietę wśród pracowników NASK-PIB w przedmiocie ustalenia poziomu świadomości i oceny poziomu zapewniania równości płci w NASK-PIB, jak również w celu poznania ewentualnych potrzeb szkoleniowych lub informacyjnych w tym zakresie.

##### **(2) Stały monitoring zagadnień równości w organizacji**

Komórka ds. równości do 15 lutego każdego roku dokonuje pisemnej oceny funkcjonowania i realizacji Planu Równości Płci w NASK-PIB w roku poprzedzającym i przedstawia swoją ocenę Dyrektorowi NASK-PIB.

#### **V. Źródła**

- 1 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013,
- 2 Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 — Democracy and European values, Brussels 2021,

3. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – konstytucja nauki
4. ustawa o instytutach badawczych