



Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA NARODOWEGO CENTRUM BADAŃ I ROZWOJU
AKTUALIZACJA: 2025 r. | OKRES STOSOWANIA: DO 31.12.2026 r.

SPIS TREŚCI:

1. WPROWADZENIE	03
2. POWOŁANIE ZESPOŁU PROJEKTOWEGO, PRZYDZIELENIE ZASOBÓW	04
3. DIAGNOZA	05
3.1. Organy NCBR	05
3.2. NCBR jako pracodawca	05
3.2.1. Rekrutacja w NCBR	05
3.2.2. Praca zdalna	05
3.2.3. Stan zatrudnienia – wyjaśnienia szczegółowa, hipotezy badawcze	06
3.2.4. Ogólne informacje na temat struktury zatrudnienia	07
3.2.5. Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach	08
3.2.6. Wysokości wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk według płci	09
3.2.7. Wykorzystanie urlopów macierzyńskich, wychowawczych i rodzicielskich dla poszczególnych płci.	09
3.2.8. Analiza ilości zaległych urlopów w zależności od płci.	10
3.2.9. Staż pracy i poziom stanowiska ze względu na płeć	13
3.2.10. Mobbing – skala występowania	13
3.3. NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych	14
3.4. NCBR jako instytucja współpracująca z ekspertami zewnętrznymi	20
4.CELE	26
4.1 NCBR jako pracodawca	28
4.2 NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych	31
5. MONITORING REALIZACJI PLANU	29
6. PODSUMOWANIE	30

1. WPROWADZENIE

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (dalej jako: „NCBR” lub „Agencja”) jest agencją wykonawczą, której celem jest łączenie świata nauki i biznesu m.in. poprzez współfinansowanie projektów B+R, wspieranie finansowe innowacyjnych pomysłów drzemących wśród polskich przedsiębiorców i naukowców. Działania te służą rozwiązywaniu konkretnych problemów cywilizacyjnych, a tym samym społecznemu i gospodarczemu rozwojowi Polski. Centrum pełni również funkcję instytucji pośredniczącej w programach operacyjnych dystrybuujących środki unijne, a w ramach Działu Krajowego Punktu Kontaktowego prowadzi działalność informacyjną, edukacyjną, mentoringową oraz doradczą na rzecz rodzimych podmiotów ubiegających się o dofinansowanie projektów z programu Unii Europejskiej Horyzont Europa.

Program Horyzont Europa jest największym w historii Unii Programem Ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji. W ciągu 7 lat (2021–2027) na nowatorskie badania i innowacyjne rozwiązania przeznaczone zostanie łącznie 95,5 mld euro. Od 2022 r. posiadanie Planu Równości Płci jest kryterium kwalifikującym do ubiegania się o finansowanie z programu Horyzont Europa w przypadku instytucji publicznych, w tym organizacji finansujących badania naukowe, ministerstw, innych organów władzy publicznej, organizacji publicznych czerpiących zysk ze swojej działalności (ang. for-profit organisations), szkół wyższych i instytucji badawczych – zarówno publicznych, jak i niepublicznych. W związku z koniecznością przyjęcia w NCBR Planu równości płci jako pierwszy krok zaplanowano zbadanie stanu aktualnego oraz zdefiniowanie kluczowych obszarów wymagających zmiany w ramach realizacji planu równości płci.

Jako pracodawca, NCBR kieruje się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej i wynagrodzeń osób zatrudnionych.

Uznając różnorodność punktów widzenia i doświadczeń za wartości wspierające rozwój nauki, NCBR swoimi praktykami przyciąga klientów reprezentujących różne grupy społeczne oraz aktywnie wspiera równouprawnienie płci w polskich ośrodkach akademickich, a także bierze udział w międzynarodowych inicjatywach w tym zakresie. Tworzenie równych szans w ubieganiu się o środki będące w dyspozycji Centrum, przy równoczesnym priorytetowym traktowaniu kryterium doskonałości naukowej w procesie oceny wniosków o finansowanie, jest nadrzędną zasadą w działalności NCBR od początku jego istnienia.

Plan Równości Płci dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju z siedzibą w Warszawie został wypracowany z myślą o całej społeczności Agencji.

Dokument jest oparty w szczególności na następujących aktach prawnych:

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- 2) 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
- 3) 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)
- 4) Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- 5) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- 6) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162),
- 7) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2345, 2447).

W opracowanym Planie Równości Płci uwzględniono także dobre praktyki zastosowane w innych państwach członkowskich UE w dokumentach typu Plan Równości Płci, natomiast cele, działania i wskaźniki dostosowano do potrzeb i możliwości NCBR.

Jego zasadniczym celem jest to, aby NCBR był bezpiecznym dla wszystkich miejscem pracy, bez względu na płeć¹, wiek czy narodowość, wolnym od dyskryminacji, przez co umożliwiającym wszystkim wolny od przeszkód rozwój zawodowy i osobisty. Wdrożenie planu równościowego przyczynia się do utworzenia czytelnych procedur, co wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać talenty, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu kariery oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych (w szczególności: płciowo i pod względem wieku) zespołów poprzez poprawę jakościową miejsc pracy, procesu nauczania i rozwoju pracowników, co powoduje wzmocnienie NCBR w konkurencyjnym środowisku zawodowym w kraju. Plan Równości Płci dla Agencji stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju. Plan został pierwotnie przyjęty na okres 2022–2025. W 2025 r., w ramach monitorowania jego realizacji i okresowej oceny dotychczasowych działań, dokonano aktualizacji Planu, uwzględniającej zmiany zachodzące w organizacji oraz wnioski wynikające z procesu jego wdrażania.

¹ Ilekcioć w dokumencie jest mowa o płci, należy przez to rozumieć również osoby niebinarne.

Ze względu na ciągły i cykliczny charakter znacznej części działań określonych w Planie oraz potrzebę zapewnienia ciągłości polityki równościowej NCBR w okresie zmian organizacyjnych i personalnych, działania przewidziane w Planie będą kontynuowane w 2026 r., a okres stosowania Planu zostaje ustalony do dnia 31 grudnia 2026 r. Rok 2026 będzie stanowić jednocześnie okres ewaluacji dotychczasowej realizacji Planu oraz przygotowania kolejnego cyklu planowania działań na rzecz równości płci w NCBR.

W początkowej fazie realizacji Planu Równości Płci dla NCBR przewiduje się utworzenie planu jako spójnego dokumentu, zawierającego zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych procedur oraz stworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach, ochrony osób zgłaszających i proponowania działań naprawczych zorientowanych na poszukiwanie konsensusu i mediacji.

Plan Równości Płci ma angażować społeczność zawodową w proces promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju. Wyrazem tego podejścia jest również to, że niniejszy dokument został szeroko skonsultowany z ogółem pracowników Agencji, zanim przybrał ten ostateczny kształt.

Plan Równości Płci dla NCBR obejmuje:

- diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz stanu istniejącego oraz
- kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań.

Równość jest wartością, która przyczynia się do rozwoju zawodowego osób, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci dla NCBR są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w naszej społeczności, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawnie upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy oraz poprawy efektów realizowanych zadań. Misją NCBR jest zapewnienie wszystkim jej pracownikom dostępu do narzędzi rozwoju zawodowego i nabywania umiejętności, łącznie z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z dostępnych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swojej drodze różnego rodzaju uprzedzenia i instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem zawodowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia: zawodową i rodzinną. Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w NCBR, wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji Agencji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania, a także poczucia wspólnoty i efektywnej organizacji pracy, szczególnie w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym. Równość przekłada się również na dobrostan w pracy.

Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się zarówno do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania talentów. Taka strategia ułatwi integrację procesu budowy bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z zapobieganiem dyskryminacji na skutek wczesnego reagowania.

Plan Równości Płci dla NCBR pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe bez względu na płeć, przynależność etniczną i kulturową, orientację seksualną czy niepełnosprawność z korzyścią dla rozwoju Agencji. Ponadto należy podkreślić, że zaangażowano liczne zespoły do udziału w tworzeniu Planu Równości Płci dla NCBR – ponieważ bierzemy pod uwagę więcej niż tylko jedną perspektywę – co jest niezwykle korzystne dla wyników procesu, tworząc przy tym środowisko zorientowane na długoterminowe cele oraz na rozwiązywanie problemów i konfliktów. W NCBR nie tylko nie akceptuje się, lecz aktywnie zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania czy dyskryminacji.

2. POWOŁANIE ZESPOŁU PROJEKTOWEGO I PRZYDZIELENIE ZASOBÓW

NCBR powołał zespół ds. opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci. W skład zespołu zostali powołani członkowie takich działów, jak: Biuro Dyrektora Centrum i Obsługi Prawnej, samodzielne stanowisko ds. zasobów ludzkich, Dział Zarządzania Strategicznego, Dział Krajowego Punktu Kontaktowego, Dział Współpracy z Beneficjentem, Dział Dotacji Krajowej i Funduszy UE, przedstawiciel Związków Zawodowych oraz spółek zależnych (NCBR+ sp. z o.o.). Kadencja zespołu obejmuje okres przedwdrożeniowy oraz okres realizacji Planu Równości Płci. Członkami zespołu są osoby reprezentujące różny szczebel stanowiskowy w NCBR. Decyzje są podejmowane kolegiąlnie, w drodze wypracowanego modelu. Skład osobowy zespołu może się rozszerzać o pracowników grupy NCBR zainteresowanych działaniem na rzecz równości płci.

W toku realizacji Planu następowały zmiany w składzie osobowym zespołu odpowiedzialnego za jego wdrażanie. Pod koniec 2025 roku, w związku ze zmianami organizacyjnymi i personalnymi oraz planowanym zakończeniem pełnienia dotychczasowych funkcji przez część osób zaangażowanych w realizację Planu, konieczne stało się ponowne ustanowienie struktury odpowiedzialności za koordynację polityki równościowej NCBR.

W 2026 r. planowane jest powołanie nowego składu zespołu odpowiedzialnego za realizację i monitoring Planu, wraz z nową strukturą koordynacji jego działań. Zadaniem zespołu będzie zapewnienie ciągłości realizacji działań równościowych, monitorowanie stopnia osiągania celów i wskaźników określonych w Planie, przeprowadzenie ewaluacji jego realizacji oraz przygotowanie rekomendacji stanowiących podstawę kolejnego Planu Równości Płci NCBR.

3. DIAGNOZA

3.1 Organy NCBR

Organami Centrum są: Dyrektor Centrum, Rada Centrum oraz Komitet Sterujący do spraw badań naukowych i prac rozwojowych w obszarze bezpieczeństwa i obronności państwa (dalej: Komitet Sterujący). Minister nadzorujący pracę NCBR powołuje i odwołuje członków Rady Centrum oraz Komitetu Sterującego. Na dzień 31 grudnia 2021 r. w skład Rady Centrum wchodziły: 3 kobiety i 28 mężczyzn, zaś w Komitecie Sterującym zasiadała 1 kobieta i 6 mężczyzn.

3.2 NCBR jako pracodawca

3.2.1. Rekrutacja w NCBR

Proces rekrutacji w NCBR polega na zgromadzeniu odpowiedniej liczby kandydatów na dane stanowisko, ich selekcji, a następnie wybraniu najodpowiedniejszej osoby do pracy. Zazwyczaj jest to proces wieloetapowy, co umożliwia dokładne sprawdzenie kwalifikacji osób aplikujących. Funkcjonowanie procesu rekrutacji w NCBR reguluje Ustawa o NCBR. Ogłoszenia w sprawie otwartych stanowisk pracy są publikowane na stronie podmiotowej NCBR w zakładce Kariera, w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz w intranecie Agencji. W treści ogłoszeń unikamy stosowania sformułowań sprzecznych z zasadami równości i różnorodności, odwołujących się do preferencji lub stereotypów. Ogłoszenia zawierają korzyści istotne z punktu widzenia łączenia życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczne godziny pracy, pracę hybrydową, prywatną opiekę medyczną, pakiet sportowo-rekreacyjny, ubezpieczenie grupowe i zasady wynagradzania). Na wstępie rekrutacji kandydat jest proszony o wypełnienie krótkiego formularza, który pozwala nam sprawdzić, czy spełnia on kryteria formalne dla wybranego stanowiska. W przypadku rekrutacji do NCBR, po zakończeniu przyjmowania zgłoszeń, do ogłoszenia na stronie BIP dołączamy listę osób spełniających kryteria formalne (lista zawiera imię i nazwisko kandydata oraz miejscowość jego zamieszkania). Każdy proces rekrutacyjny ma swojego indywidualnego opiekuna, do którego kandydat może się zwrócić w przypadku dodatkowych pytań lub wątpliwości odnośnie do właściwego stanowiska czy samego procesu rekrutacji.

Jeśli złożona aplikacja wpisuje się w kryteria ogłoszenia, kandydat jest telefonicznie umawiany na spotkanie rekrutacyjne. W przypadku niektórych rekrutacji już podczas tej pierwszej rozmowy telefonicznej zadajemy kilka pytań dotyczących dotychczasowego doświadczenia czy oczekiwań wobec przyszłego pracodawcy. Pytania, które otrzymuje kandydat w toku procesu rekrutacyjnego, są związane tylko z charakterem pracy, o którą się ubiega oraz korespondującymi z nią kwalifikacjami zawodowymi i wykształceniem. Na pierwszym spotkaniu kandydat poznaje swojego przyszłego przełożonego, a w niektórych procesach również kolegę/koleżankę z zespołu. W trakcie rozmowy rekruter opowiada kandydatom też więcej o Grupie NCBR, naszych wartościach, zespole i przyszłych zadaniach. Bez względu na wynik procesu rekrutacyjnego, każdy kandydat otrzymuje od nas informację zwrotną. Kandydatom, którzy z sukcesem przeszli cały proces rekrutacji i najlepiej spełniają nasze oczekiwania, przedstawiamy ofertę pracy.

3.2.2. Praca zdalna

Od 2020 roku praca zdalna, która odbywa się poza siedzibą Agencji, została w NCBR polecona pracownikom przez pracodawcę wewnętrznym zarządzeniem Dyrektora Centrum. Polecenia wykonywania pracy zdalnej poszczególnym pracownikom wydają kierownicy komórek organizacyjnych NCBR, z uwzględnieniem przyjętych w organizacji zasad. Praca zdalna i hybrydowa stały się preferowaną formą dla znaczącej części pracowników NCBR. W lipcu 2021 roku w NCBR została przeprowadzona ankieta wśród pracowników i 80% z nich opowiedziało się za utrzymaniem pracy zdalnej i hybrydowej, czyli łączącej pracę stacjonarną z pracą zdalną. 90% osób biorących udział w ankiecie bardzo pozytywnie ocenia pracę zdalną. 66,4% ankietowanych wskazało, że największą zaletą wskazywaną przez osoby wykonujące obowiązki w tych modelach jest fakt, że wiążą się one z oszczędnością czasu poświęcanego na dojazdy do pracy. Na drugim miejscu listy zalet, z wynikiem 36,8%, znalazł się fakt, że czas pracy poszczególnych pracowników jest bardziej elastyczny, co jest szczególnie istotne, np. dla pracowników, którzy są rodzicami. W 2023 roku przyjęty został Regulamin pracy w NCBR, który wprowadził rozwiązania dotyczące pracy zdalnej zgodne z aktualnym brzmieniem KP.

3.2.3. Kultura organizacyjna – wyniki ankiety

Na przełomie marca i kwietnia 2023 r. wśród wszystkich pracowników Grupy NCBR poprzez intranet została przeprowadzona ankieta pt.: „Godzenie życia zawodowego i prywatnego w NCBR”.

Odpowiedzi w ankiecie udzieliło 194 osoby, co oznacza, że zaangażowała się ¼ wszystkich zatrudnionych w Grupie. 74% pracowników, którzy odpowiedzieli w ankiecie, jest w wieku od 30 do 50 lat i pracuje w NCBR od 2 do 9 lat. Pracownicy przed 30. rokiem życia stanowili 20% ankietowanych. Pracownicy ze stażem do roku stanowili 10% ankietowanych. 73% respondentów stanowiły kobiety.

W przygotowanej ankiecie poprosiliśmy o opinie co do wdrożonych w NCBR form świadczenia pracy, a także rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym. Z ankiety wynika, że pracownicy Grupy NCBR są bardzo dobrze poinformowani o możliwych formach wsparcia. Większość z ankietowanych powiedziała, że zna oferowane w NCBR rozwiązania ułatwiające godzenie życia prywatnego i zawodowego i chętnie z nich korzysta.



Na pytanie *Czy w NCBR dotknęły Cię osobiście niepożądane sytuacje dotyczące godzenia życia zawodowego z opieką nad osobami bliskimi* 13% ankietowanych odpowiedziało, że tak. W odpowiedzi na kolejne pytanie doprecyzowali, że były to sytuacje związane głównie z: wpływem obowiązków opiekuńczych na ocenę osiągnięć, planowaniem spotkań służbowych/konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami opiekuńczymi, wymaganiami dyspozycyjności pracownika po godzinach pracy, np. odbierania służbowych wiadomości e-mail i telefonów, brakiem zgody przełożonego na łączenie pracy z opieką nad dziećmi.

58% ankietowanych pracowników zadeklarowało, że wie, jakie dokumenty przyjęte w NCBR mówią o równym traktowaniu. Aż 42% oświadczyło, że nie posiada takiej wiedzy. Jednym z założeń przyjętego w NCBR Planu Równości Płci jest zwiększenie świadomości, dlatego podjęte zostały działania w celu upowszechnienia wiedzy w tym zakresie. Powstała zakładka w intranecie i komunikaty w tej tematyce, a także zorganizowane zostały webinaria.

Na pytanie dotyczące korzystania z pracy w domu 46% pracowników odpowiedziało, że pracuje na podstawie indywidualnego grafiku uzgodnionego z menadżerem. Pracownicy zadeklarowali, że najbardziej chcieliby pracować w hybrydowym trybie pracy (częściowo z biura, częściowo z domu) – 56%, oraz wyłącznie zdalnie – 42% odpowiedzi.

Jako główne zalety pracy zdalnej pracownicy najbardziej cenią sobie:

- Oszczędność czasu na dojazd do pracy – 94%
- Lepsze warunki do skupienia i pracy – 83%
- Wygodę – 75%
- Redukcję kosztów związanych z dojazdem – 70%

- Mniejszą frustrację związaną z codziennym dojazdem – 67%
- Lepsze warunki do pracy z klientem – 59%.

Za wadę takiej formy świadczenia pracy uznają:

- Brak integracji ze współpracownikami – 54%
- Brak bezpośrednich kontaktów – 53%
- Zwiększone koszty opłat stałych – 37%.

Wyniki ankiety posłużyły Działowi HR do przygotowania nowego Regulaminu pracy uwzględniającego opinie pracowników, a także planowania innych działań.

3.2.4. Stan zatrudnienia – wyjaśnienia szczegółowe, hipotezy badawcze

Liczba osób zatrudnionych w NCBR 2021 r. wynosiła 539,13, w tym kobiet – 382,83 (71,01%).

W roku 2022 liczba osób zatrudnionych wynosiła przeciętnie 544,53 osoby, z czego kobiety stanowiły 69,88%.

Na dzień 1 lipca 2023 r. liczba osób zatrudnionych w NCBR wynosiła 540, w tym 392 kobiety, tj. 72,59%.

W 2021 r. na potrzeby opracowania Planu Równości Płci dla NCBR przeprowadzono analizę udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płęć oraz stanowiska kierownicze – patrz podrozdziały od 3.2.5 do 3.2.9.

Ponadto, tworząc Plan Równości Płci w NCBR zbadano zjawisko nierównego traktowania i dyskryminacji płci poprzez analizę w podziale na płęć w zakresie:

- I. wysokości wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk,
- II. wykorzystania urlopów macierzyńskich/rodzicielskich,
- III. ilości zaległych urlopów,
- IV. stażu pracy i stanowiska,
- V. udziału poszczególnych płci na poszczególnych stanowiskach.

Zbadano także zjawisko mobbingu w organizacji w podziale na grupy pracownicze pod kątem:

- I. skuteczności polityk antymobbingowych,
- II. wpływu na stosunki służbowe i poziom zadowolenia z pracy.

Analiza ta jest pełna i bazuje na zbiorze 570 rekordów o zatrudnieniu pracowników ujętych w systemie kadrowo-płacowym, a dotyczących ich stażu oraz stanowiska pracy, wynagrodzenia, wykorzystania urlopów wypoczynkowych oraz wykorzystania urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych w 2021 r.

Badanie ankietowe dotyczące zjawiska mobbingu było badaniem niepełnym, przeprowadzonym wśród 113 osób zatrudnionych w NCBR. Ankieta była dobrowolna dla wszystkich pracowników zatrudnionych w NCBR.

Dane poddane analizie stanowią zbiór na dzień 31 października 2021 roku.

W ramach analizy statystycznej zatrudnienia, urlopów pracowniczych, pozyskanych informacji o zjawisku mobbingu i dyskryminacji postawiono kilka hipotez badawczych:

- 1) Rozkład płci wśród zatrudnionych pracowników jest równy.
- 2) Struktura wynagrodzeń pracowników nie jest uzależniona od zajmowanego stanowiska.
- 3) Wykorzystanie urlopów macierzyńskich, wychowawczych i rodzicielskich nie jest uzależnione od płci.
- 4) Ilości zaległych urlopów nie są uzależnione od płci.
- 5) Staż pracy pracowników zajmujących poszczególne stanowiska nie jest uzależniony od płci.
- 6) Udział płci na poszczególnych stanowiskach jest równy.
- 7) Nie ma zależności pomiędzy zaobserwowaniem zjawiska mobbingu przez pracowników a ich samopoczuciem w miejscu pracy.
- 8) Nie ma zależności pomiędzy odczuciem stosowania mobbingu wobec pracownika a jego postrzeganiem atmosfery w miejscu pracy.

Badanie zjawiska mobbingu zostało powtórzone w roku 2022.

3.2.5. Ogólne informacje na temat struktury zatrudnienia

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci w NCBR jest sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Na dzień 1 lipca 2023 r. w NCBR zatrudnionych było 540 osób, z czego 72,59% stanowiły kobiety.

Tabela 1. Rozkład płci wśród pracowników NCBR

Płeć	Liczba	Skumulowana Liczba	Procent	Skumulowany Procent
K	392	399	72,59	72,59
M	138	540	27,41	100
Razem		540		100

Z danych zawartych w Tabeli nr 1 można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku pracowników etatowych jest nierówna. W liczebności zatrudnionych osób obserwujemy znaczące dysproporcje ze względu na płeć. Kobiety zdecydowanie przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników Centrum. Podobnie proporcje płci przedstawiają się w przypadku zatrudnienia w najbardziej licznych grupach stanowisk. Proporcja 70% zatrudnionych kobiet do 30% zatrudnionych mężczyzn jest również odzwierciedlona w przypadku grup stanowisk: pracownik merytoryczny i menedżer. Tej tendencji nie widać w przypadku stanowiska kadra zarządzająca, co prezentuje Tabela nr 2.

Tabela 2. Rozkład płci pracowników NCBR w podziale na stanowiska -

Wyniki zagregowane
Tabela licznosci: Płeć (badanie_v2.sta)

Klasa	Stanowisko – typ pracownika	Liczba	Skumulowana Liczba	Procent
K	Pracownik merytoryczny	331	331	72,91
M	Pracownik merytoryczny	123	454	27,09
K	Menedżer	61	61	70,93
M	Menedżer	25	86	29,07

Tabela 3. Udział pracowników NCBR na poszczególnych stanowiskach w zależności od płci

Tabela licznosci: Płeć (badanie_v2.sta)
Liczność oznacz. Komórki > 10
(Nie oznaczono sum brzegowych)

	Stanowisko – typ pracownika	Płeć K	Płeć M	Wiersz Razem
Liczba	Menedżer	61	25	86
% z kolumny		15,56%	16,89%	
% z wiersza		70,93%	29,07%	
% z całości		11,30%	4,63%	15,93%
Liczba	Pracownik merytoryczny	331	123	454
% z kolumny		84,44%	83,11%	
% z wiersza		72,91%	27,09%	
% z całości		61,30%	22,78%	84,07%

Analiza rozkładu płci w przypadku grup stanowisk: menedżer oraz pracownik merytoryczny wskazuje na to, że nie ma istotnych różnic w tym obszarze, co może świadczyć o braku nierówności. Jeżeli popatrzymy na stanowisko „menedżer”, to widzimy, że w przypadku kobiet mamy 17,29% ogółu populacji na tym stanowisku i 18,13% ogółu populacji pracowników mężczyzn na tym stanowisku. Podobna tendencja jest obserwowana w przypadku stanowiska „pracownik merytoryczny”: 82,21% ogółu zatrudnionych kobiet jest zatrudniona na tym stanowisku i odpowiednio: 80,7% ogółu zatrudnionych w Centrum mężczyzn. Mimo dużej dysproporcji ogólnej w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w NCBR, nie ma istotnej różnicy procentowej w zatrudnieniu na tych dwóch analizowanych

stanowiskach. Odmiennie sytuacja wygląda w kadrze zarządzającej, ale ze względu na liczebność tej grupy trudno poddawać ją analizie. Wśród zatrudnionych nie występuje równomierny rozkład płci – kobiety zdecydowanie przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników, jak również wśród poszczególnych grup stanowisk: menedżerów oraz pracowników merytorycznych.

3.2.6 Wysokości wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk

W ramach analizy wysokości wynagrodzeń na poszczególnych poziomach stanowisk pierwszym etapem będzie przyjęcie metodyki obliczania luki płacowej w NCBR. Po uzgodnieniu metodyki rozpocznie się monitorowanie tego zjawiska. Na bazie zaobserwowanych danych będą podejmowane działania mające na celu przeciwdziałanie powstawaniu luki płacowej.

Tabela 4. Test t-studenta: porównanie średniej płac kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach

Wyniki zagregowane

Tabela przekrojów statystyk opisowych (badanie_v2.sta)

Warunek uwzględniania v14>0

Zmienna	Stanowisko - typ pracownika	Średnia M	Średnia K	t	df	p	Nważnych M	Nważnych K	Odczstd M	Odczstd K	Iloraz F	Wariancje	p
Płaca brutto na etat	Kadra zarządzająca	115,34%	69,21%	2,304	1	0,261	2	1	16,31%	0%	0,00	1,000	
Płaca brutto na etat	Pracownik merytoryczny	113,12%	94,42%	6,403	464	0,000	138	328	39,76%	21,29%	3,426	0,000	
Płaca brutto na etat	Menedżer	112,95%	94,37%	2,489	98	0,014	31	69	16,31%	32,35%	1,268	0,415	

3.2.7. Wykorzystanie urlopów macierzyńskich, wychowawczych i rodzicielskich

Z opieką nad dzieckiem wiążą się urlopy: macierzyński, rodzicielski, wychowawczy i ojcowski. Te urlopy przysługują pracownikom NCBR jako rodzicom i innym osobom sprawującym opiekę nad dzieckiem.

Tabela 5. Wykorzystanie urlopów związanych z urodzeniem/wychowaniem dziecka wśród kobiet i mężczyzn

Tabela licznosci (badanie_v2.sta)
Licznosc oznacz. Komorek > 10
(Nie oznaczono sum brzegowych)

	Urlop dziecko	Plec K	Plec M	Wiersz Razem
Liczba	Urlop wychowawczy	16	0	16
% z kolumny		2,96%	0%	
% z wiersza		100,00%	0%	
% z calosci		2,96%	0%	4,04%
Liczba	brak	376	148	524
% z kolumny		95,92%	100%	
% z wiersza		71,76%	28,24%	
% z calosci		69,63%	30,37%	97,04%
Liczba	Ogól	392	148	540
% z calosci		72,59%	27,41%	

Możliwość korzystania z tej grupy urlopów jest zróżnicowana dla każdej z płci, a na decyzję pracowników o ich wzięciu mają również wpływ względy kulturowe i inne, niekoniecznie związane z polityką NCBR. Niemniej 13,03% kobiet skorzystało z dostępnych uprawnień związanych z

rodzicielstwem, podczas gdy wśród mężczyzn 6,43%, czyli prawie dwukrotnie mniej.

3.2.8. Analiza ilości zaległych urlopów w zależności od płci

Tabela 6. Statystyki opisowe: urlopy w zależności od płci oraz stanowiska

		Średnia z urlop pozostały	Urlop pozostały maks.
Kadra Zarządzająca			
Kadra Zarządzająca	K	27,93	51
Kadra Zarządzająca	M	27,61	47
Kadra Zarządzająca	Ogółem	27,71	47
Pracownik merytoryczny			
Pracownik merytoryczny	K	27,01	75
Pracownik merytoryczny	M	22,90	57
Pracownik merytoryczny	Ogółem	25,49	57
Ogółem			
	K	26,62	75
	M	25,64	57
	Ogółem	26,35	57

Dokładniejsza analiza zaległych urlopów uwidacznia, że w przypadku kobiet na stanowiskach pracownik merytoryczny obserwuje się bardzo duże wartości, nawet w wysokości 78 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Większe wartości zaległego urlopu widzimy również w przypadku kobiet na stanowisku menedżer. Potwierdza to również wartość odchylenia standardowego. Największe wartości wariancji powyżej 10 dni urlopu wypoczynkowego obserwujemy u kobiet na stanowiskach pracownik merytoryczny i menedżer.

W przypadku kobiet i mężczyzn występują podobne tendencje dotyczące liczby dni zaległego urlopu w przypadku reprezentacji 50% kobiet i mężczyzn. U kobiet widzimy dużą liczbę wartości odstających i ekstremalnych, czego nie obserwujemy u mężczyzn. Potwierdzona została hipoteza badawcza: Ilość zaległych urlopów nie jest uzależniona od płci.

Dyspersja jest duża w przypadku kobiet na stanowiskach „pracownik merytoryczny”. Wskaźnik o wartości 67,95 jest wskaźnikiem dużym i świadczy o tym, że średnia wartość urlopu wypoczynkowego ma małą wartość poznawczą. Potwierdza ten stan również wskaźnik skośności. Wynosi on 1,76, co wskazuje na to, że istnieją duże wartości urlopu wypoczynkowego, które odbiegają od średniej i dużą prawostronną asymetrię rozkładu.

Zastosowanie w obliczeniach średniej przyciętej czy średniej Winsora 5% zaległego urlopu wypoczynkowego spowodowało, że po odrzuceniu najbardziej ekstremalnych wartości urlopu na obu krańcach obserwujemy wartości średnie urlopu wypoczynkowego u kobiet na stanowisku pracownik merytoryczny i nie mają już wysokich odchyleń od wartości średnich.

3.2.9. Staż pracy i poziom stanowiska ze względu na płeć

Tabela 7. Staż pracy mężczyzn na poszczególnych stanowiskach

Płeć=M

Liczność oznacz. Komórek > 10

Tabela licznosci (badanie_v2.sta) (Nie oznaczono sum brzegowych)

	Stanowisko – typ pracownika	Staż grupowy do 2 lat	Staż grupowy lata 2 do 4 lat	Staż grupowy lata 4 do 6 lat	Staż grupowy lata powy- żej 6 lat	Wiersz Razem
Liczba	Pracownik merytorycz	9	12	16	86	123
% z kolumny		100,00%	85,71%	94,12%	79,63%	
% z wiersza		7,32%	9,76%	13,01%	69,92%	
% z całości		6,08%	8,11%	10,81%	58,11%	83,11%
Liczba	Menedżer	0	2	1	22	25
% z kolumny		0,00%	14,29%	5,88%	20,37%	
% z wiersza		0,00%	8,00%	4,00%	88,00%	
% z całości		0,00%	1,35%	0,68%	14,86%	16,89%
Liczba	Ogół	9	14	17	108	148
% z całości		6,08%	9,46%	11,49%	72,97%	100%

Tabela 8. Staż pracy kobiet na poszczególnych stanowiskach

Płeć=K

Liczność oznacz. Komórek > 10

Tabela licznosci (badanie_v2.sta) (Nie oznaczono sum brzegowych)

	Stanowisko – typ pracownika	Staż grupowy do 2 lat	Staż grupowy lata 2 do 4 lat	Staż grupowy lata 4 do 6 lat	Staż grupowy lata powy- żej 6 lat	Wiersz Razem
Liczba	Pracownik merytorycz	9	12	16	86	123
% z kolumny		100,00%	85,71%	94,12%	79,63%	
% z wiersza		7,32%	9,76%	13,01%	69,92%	
% z całości		6,08%	8,11%	10,81%	58,11%	83,11%
Liczba	Menedżer	0	2	1	22	25
% z kolumny		0,00%	14,29%	5,88%	20,37%	
% z wiersza		0,00%	8,00%	4,00%	88,00%	
% z całości		0,00%	1,35%	0,68%	14,86%	16,89%
Liczba	Ogół	9	14	17	108	148
% z całości		6,08%	9,46%	11,49%	72,97%	100%

Analiza ogólnej tendencji zatrudnienia w NCBR, mierzonej ogólnym stażem pracy, pozwala zaobserwować, że w przypadku mężczyzn i kobiet najbardziej liczna jest grupa ze stażem pracy do 2 lat. Co ciekawe, aż 59,06% ogółu zatrudnionych mężczyzn i 40,85% kobiet ma staż pracy do 2 lat.

Grupa pracowników merytorycznych zatrudnionych do 2 lat jest najliczniejszą grupą z przewagą

mężczyzn, bowiem aż 51,46% populacji zatrudnionych w NCBR mężczyzn znajduje się w tej grupie stażowej. Z kolei 12,28% populacji zatrudnionych mężczyzn znajduje się w grupie stażowej od 2 do 4 lat stażu pracy. Kolejna liczna grupa stażowa w przypadku mężczyzn na tym stanowisku to przedział stażowy powyżej 6 lat stażu pracy. W przypadku kobiet drugą najbardziej liczną grupą stażową na stanowisku pracownik merytoryczny jest grupa stażowa powyżej 6 lat stażu pracy, wśród której kobiety stanowią 21,80% ogółu zatrudnionych kobiet.

Analiza stanowiska menedżer wskazuje, że w przypadku mężczyzn i kobiet mamy tendencję odwrotną do stanowiska pracownik merytoryczny. Najlicniejsza grupa, bo 7,02% ogółu zatrudnionych mężczyzn na stanowisku menedżer, jest ze stażem pracy do 2 lat. Najlicniejszą grupę kobiet na stanowisku menedżer mamy w przypadku stażu pracy powyżej 6 lat stażu pracy.

Średni staż na stanowisku menedżer – zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet – jest podobny i wynosi około 5 lat. Jedynie większa prawostronna skośność rozkładu w przypadku mężczyzn może wskazywać na to, że więcej w kadrze menedżerskiej jest młodszych stażem mężczyzn niż kobiet.

W przypadku stanowiska menedżer 50% kobiet i mężczyzn osiąga przybliżone wartości stażu pracy i wynoszą one od 1 roku do 9 lat. W przypadku mężczyzn maksimum jest dużo wyższe niż kobiet i wynosi 19 lat. Tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, na stanowisku menedżer występują wartości odstające i wynoszą odpowiednio dla kobiet 21 lat ogólnego stażu pracy, a dla mężczyzn 23 lata całosciowego stażu pracy. Nie odnotowano wartości ekstremalnych.

Analizując staż pracy na stanowisku pracownik merytoryczny widzimy, że 50% kobiet ma staż pracy od wartości 0 do 6 lat stażu pracy, a mężczyźni od wartości 0 do 3 lat stażu pracy. Medianę obserwujemy na podobnej wartości z niewielką tendencją wyższej wartości u kobiet i wynosi ona u kobiet 2 lata. Tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, w analizowanym stanowisku staż pracy przyjmuje wartości odstające i ekstremalne. Przy czym wartość ekstremalna dla kobiet ma wartość najwyższą dla stanowiska pracownik merytoryczny i wynosi 28 lat stażu pracy.

Tabela 9. Test t-studenta równości średniej czasu pracy na stanowiskach pracownik merytoryczny oraz manager dla kobiet i mężczyzn

Wyniki zagregowane
Testy t; Grupująca: Płeć (badanie_v2.sta)
Grupa 1: M; Grupa 2: K

Zmienna	Stanowisko - typ pracownika	Średnia M	Średnia K	t	df	p	Nważnych M	Nważnych K	Odch.std M	Odch.std K	Iloraz F	Wariancja	p Wariancja
Staż w miesiącach	Kadra zarządzająca	26,000	171,000	-20,929	1	0,030	2	1	5,657	0,00	0,00	1,000	
Staż w miesiącach	Pracownik merytorycz	33,362	51,521	-3,486	464	0,001	138	328	44,144	54,062	1,450	0,007	
Staż w miesiącach	Menedżer	72,000	69,058	0,231	98	0,818	31	69	72,388	51,966	1,940	0,025	

Tabela 10. Test U-Mannna-Whineya równości średniej czasu pracy na stanowiskach pracownik merytoryczny oraz manager dla kobiet i mężczyzn

Test U Manna-Whitneya (z poprawką na ciągłość) (badanie_v2.sta)
Względem zmiennej: Płeć
Zaznaczone wyniki są istotne z $p < ,05000$; Warunek uwzględniania: v5='Menedżer'

Zmienna	Sum.rang M	Sum.rang K	U	Z	p	Z po-praw.	p	N ważn. M	N ważn. K	2*1str dokł. P
Staż grupowy lata	Kadra zarządzająca	1520,000	3530,000	-0,335	0,737	-0,350	0,726	31	69	0,739

Na podstawie przeprowadzonego testu t-studenta można wnioskować, że średni staż pracy kobiet i mężczyzn na stanowisku manager jest jednakowy (z prawdopodobieństwem popełnienia błędu II-go rodzaju: 0,828009). Wniosek ten potwierdza przeprowadzony również test U Manna-Whitneya.

Odmienne sytuacja wygląda dla pracowników merytorycznych, dla których mamy podstawy wnioskować, że średni staż pracy nie jest jednakowy (z prawdopodobieństwem popełnienia błędu I-go rodzaju 0,000536) i – co wynika z wartości średniej – staż pracy kobiet na tym stanowisku jest dłuższy. Liczebność grupy kadry zarządzającej uniemożliwia wnioskowanie na podstawie przeprowadzonego testu. Staż pracy pracowników na stanowisku menedżer dla każdej z płci możemy uznać za jednakowy, jednakże dla pracowników merytorycznych średni czas dla kobiet i mężczyzn jest różny. Nie ma istotnych różnic statystycznych w udziale w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na stanowisku manager i pracownik merytoryczny. Na podstawie analizy nie stwierdzono odchyleń wskazujących na znaczące różnice pod względem płci.

3.2.10. Mobbing – skala występowania

Celem przeprowadzonej wśród pracowników anonimowej ankiety była próba m.in. zbadania zjawiska mobbingu w NCBR. Ankieta składała się z 50 pytań w formule zarówno zamkniętej, jak i otwartej, jednakże w zależności od udzielonych odpowiedzi pracownik mógł odpowiedzieć na mniejszą liczbę pytań. W ankiecie wzięło udział 113 osób, świadczących pracę dla NCBR.

Tabela 11. Znajomość zjawiska mobbingu wśród pracowników NCBR

Wyniki zagregowane

Tabela licznosci: Czy słyszałeś/aś o zjawisku mobbingu?

Klasa	Płeć	Liczba	Skumulow. liczba	Procent
Tak	Kobieta	70	70	93,33
Nie	Kobieta	5	75	6,67
Tak	Mężczyzna	36	36	94,74
Nie	Mężczyzna	2	38	5,26

Z przeprowadzonych ankiet wynika, że tak wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, występuje znajomość zagadnień zjawiska mobbingu w środowisku pracy. 93,33% kobiet i 94,73% mężczyzn biorących udział w ankiecie deklaruje, że słyszało o zjawisku mobbingu.

Tabela 12. Zaobserwowanie zjawiska mobbingu przez pracowników w zależności od stażu pracy

Wyniki zagregowane

Tabela licznosci: Czy zauważyłeś/aś by w NCBR/Spółce wobec kogoś był stosowany mobbing?

Klasa	Staż	Liczba	Skumulow. liczba	Procent
Tak	Poniżej roku	4	4	16,67
Nie	Poniżej roku	20	24	83,33
Tak	Od 1 roku do 3 lat	16	16	51,62
Nie	Od 1 roku do 3 lat	15	31	48,38
Tak	Powyżej 3 lat	32	32	55,17
Nie	Powyżej 3 lat	26	58	44,83

Z analizy tabeli nr 12 wynika, że 83% pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie zatrudnionych w NCBR, pracujących krócej niż rok, nie zauważyło występowania zjawiska mobbingu w organizacji. Ponad połowa osób zatrudnionych powyżej roku i powyżej 3 lat uznała, że był stosowany mobbing.

Tabela 13 przedstawia znajomość polityki przeciwdziałania mobbingowi.

Tabela 13. Wiedza o istnieniu polityk antymobbingowych wśród pracowników firmy

Bez podziału na grupy

Tabela licznosci: Czy w NCBR/Spółce takie polityki istnieją?

Klasa	Liczba	Skumulow. liczba	Procent
Tak	81	81	71,68
Nie wiem	27	108	23,89
Nie	5	113	4,43

Według przeprowadzonej anonimowej ankiety wśród pracowników grupy NCBR, 71,68% pracowni-

ków, którzy wzięli udział w ankiecie, wie, że w NCBR istnieją polityki służące przeciwdziałaniu mobbingowi. Świadomość ta jest jednak większa w grupie pracowników z najkrótszym stażem pracy. Co ciekawe, aż 87,5% pracowników ze stażem pracy poniżej 1 roku deklaruje, że wie, iż polityki o przeciwdziałaniu mobbingowi istnieją. Tylko niewielki odsetek pracowników wierzy w skuteczność wdrożonych procedur antymobbingowych w NCBR niezależnie od stażu pracy. Największy odsetek personelu, pokładający wiarę w skuteczność polityki przeciwdziałania mobbingowi, jest w grupie osób pracujących w NCBR poniżej roku. Kobiety, które zauważyły, że jest stosowany mobbing, w stosunku do innych pracowników twierdzą, że negatywnie to wpływa na atmosferę pracy w NCBR (stanowią one 33,33% ogółu kobiet). Kolejne 33,33% ogółu kobiet, które wzięły udział w ankiecie twierdzi, że pracuje im się w NCBR ani dobrze, ani źle. Tylko 28,21% ogółu kobiet, które zauważyły, że jest stosowany mobbing twierdzi, że dobrze im się pracuje w NCBR. Mężczyźni, którzy nie zauważyli, że jest stosowany mobbing w NCBR w stosunku do innych pracowników twierdzą, że dobrze im się pracuje w NCBR (stanowią oni aż 52% ogółu zatrudnionych mężczyzn). Kolejne 32% mężczyzn twierdzi, że zdecydowanie dobrze im się pracuje w NCBR. 46,15% mężczyzn, którzy wzięli udział w ankiecie, twierdzi, że zauważyliby, gdyby był stosowany mobbing wobec innych pracowników i deklarują jednocześnie, że źle im się pracuje w NCBR.

3.3. NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych

Centrum jako agencja udzielająca wsparcia na badania i rozwój posiada w swojej ofercie szereg programów, przede wszystkim o charakterze grantowym. W ofercie Centrum znajdują się: programy europejskie (finansowane z funduszy UE), krajowe (w tym m.in. strategiczne, na rzecz bezpieczeństwa i obronności) oraz programy międzynarodowe (w tym m.in. Fundusze Norweskie, programy współpracy dwustronnej). Programy, bez względu na ich źródło finansowania, są skierowane do różnego typu podmiotów. Spośród nich dwie najważniejsze grupy to przedsiębiorstwa i instytucje naukowe.

Do kwestii równości szans kobiet i mężczyzn (w tym zmniejszania barier równościowych) w działaniach projektowych, czyli na poziomie wniosku o dofinansowanie odnoszą się kryteria oceny określone jako horyzontalne. Dotyczą one przede wszystkim wniosków składanych w ramach programów europejskich (POIR, POWER – a w kolejnej perspektywie FENG i FERS²). Tak szeroka oferta programowa Centrum oraz wiele źródeł finansowania przedsięwzięć B+R powoduje, że istotne jest ujednolicenie standardów w tym obszarze, zarówno w ramach programów unijnych – w obliczu kolejnej perspektywy finansowej UE, jak i w ramach programów krajowych wdrażanych przez Centrum. Należy w tym miejscu podkreślić, że Centrum jako Instytucja Pośrednicząca działa w porozumieniu z innymi instytucjami odpowiedzialnymi za wdrażanie programów finansowanych z funduszy europejskich oraz odpowiada przed Instytucjami Zarządzającymi, które z kolei nadzorują cały proces wdrażania. Tym samym w obszarze programów finansowanych ze środków UE działania Centrum dostosowywane są do wytycznych Instytucji Zarządzających i wymagają wspólnych uzgodnień.

Biorąc pod uwagę specyfikę działalności Centrum oraz obszar B+R, monitorowanie zjawisk związanych z zapewnianiem równości szans kobiet i mężczyzn w projektach objętych wsparciem jest ograniczone. Wynika to z trzech istotnych powodów:

- 1) wnioskodawcą programów są podmioty (przedsiębiorstwa, instytucje naukowe, konsorcja naukowo-przemysłowe) a nie osoby fizyczne. Wyjątkiem jest program LIDER skierowany do młodych naukowców,
- 2) szeroka oferta programowa Centrum, a w rezultacie wiele źródeł finansowania, utrudnia identyfikację tego zjawiska w sposób systemowy,
- 3) brak zmiennej „płeć” w systemach informatycznych gromadzących dane o wnioskach o dofinansowanie lub innych zmiennych umożliwiających jej identyfikację (w tym zadbanie o odpowiednią jakość danych i ich walidację).

Wspomniane bariery istotnie utrudniają diagnozę, a na dalszym etapie – monitoring projektów B+R pod względem podziału płci w zespołach badawczych wskazanych we wnioskach o dofinansowanie oraz uczestniczących w dofinansowanych przedsięwzięciach. Tylko w części konkursów organizowanych przez Centrum jest możliwa identyfikacja płci za pomocą numer PESEL – dotyczy to wybranych działań PO IR i programów krajowych.

Analiza rozkładu płci wśród kadry B+R oraz personelu odpowiedzialnego za działania administracyjne była możliwa jedynie w przypadku tych wniosków, które uwzględniały numer PESEL w części dotyczącej kadry projektu. W analizie wykorzystano dane wewnętrzne według stanu wniosków o dofinansowanie i podpisanych umów na dzień 31.12.2021 roku. Należy zwrócić uwagę, że prezentowane poniżej dane stanowią jedynie punkt odniesienia – analiza została ograniczona wyłącznie do tych wniosków o dofinansowanie, w ramach których możliwa była identyfikacja płci z wykorzystaniem prawidłowego zapisu

² PO IR – Program Operacyjny Inteligentny Rozwój 2014-2020, PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, FENG – Program Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027, FERS – Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027

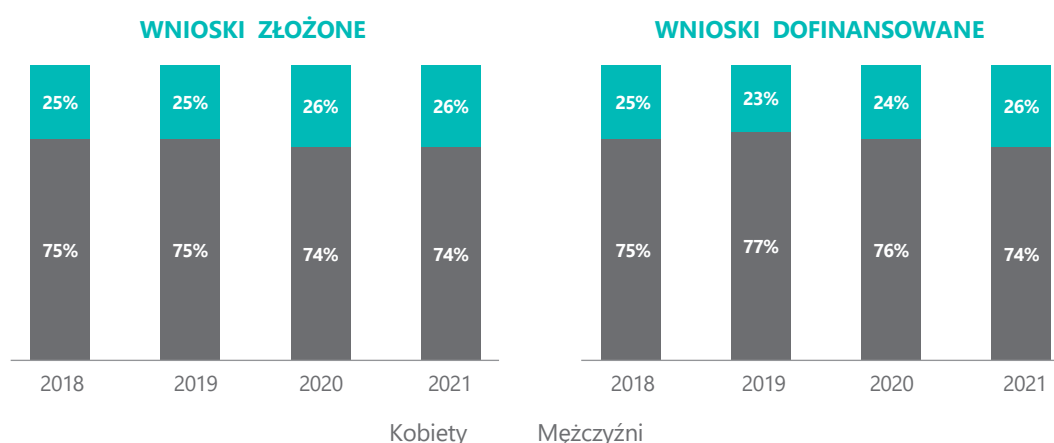
numeru PESEL. Jest to tym samym przybliżony obraz struktury zespołów projektowych pod względem płci. Analiza objęła łącznie 7 759 wniosków złożonych w latach 2018–2021. Z tej puli 1 958 otrzymało dofinansowanie (według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r.). Zdecydowana większość (97%) analizowanych wniosków dofinansowanych projektów dotyczy programów europejskich (PO IR), a obszarem badań są przede wszystkim nauki inżynierskie i techniczne (75% wniosków złożonych i 77% – dofinansowanych).

Tabela 14. Liczba wniosków złożonych i dofinansowanych w latach 2018–2021 oraz liczebność kadry w projektach w ramach programów NCBR objętych analizą

	2018	2019	2020	2021	łącznie
Liczba wniosków złożonych	1 619	1 925	2 997	1 218	7 759
Liczba wniosków dofinansowanych	114	509	571	768	1 958
kadra: wnioski złożone	10 577	12 329	22 402	9 093	54 401
kadra: wnioski dofinansowane	864	3 435	4 168	6 098	14 565

Wnioski o dofinansowanie zawierają informacje o kadrze projektowej, dzieląc ją na dwie grupy: kadra B+R oraz kadra zarządzająca projektem. W każdej z grup można wskazać kierownika B+R oraz kierownika zarządzającego, z zastrzeżeniem, iż jedna osoba mogła pełnić obie te funkcje. Poniższy wykres przedstawia kadrę projektową niezależnie od pełnionej w projekcie roli.

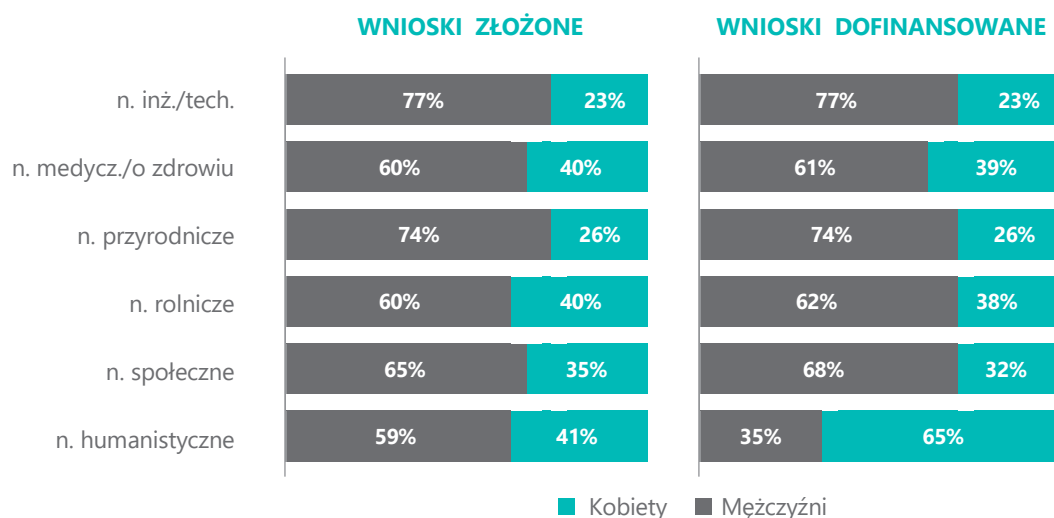
Wykres 1. Rozkład (%) płci zespołu projektowego we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR w latach 2018–2021



Skład zespołów projektowych jest zdominowany przez mężczyzn (zarówno w składanych aplikacjach, jak i realizowanych projektach) – tendencja ta utrzymuje się w kolejnych analizowanych latach. Kobiety stanowią najczęściej około 25% zespołu wskazanego w dokumentacji projektowej.

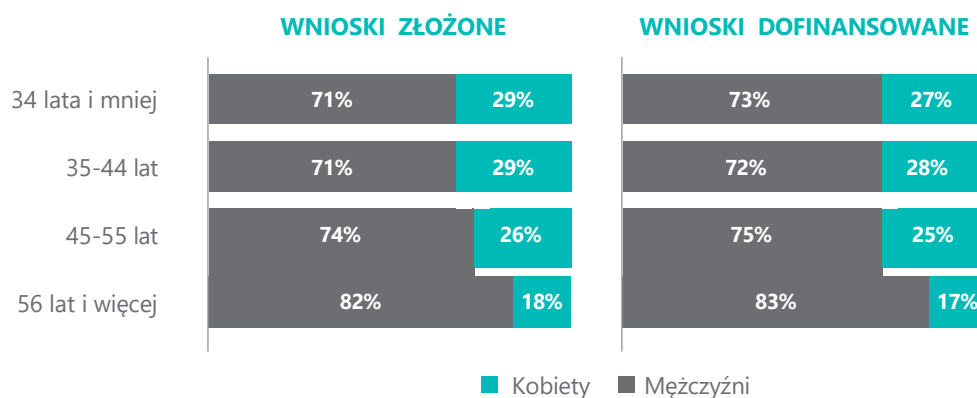
Biorąc pod uwagę wiodący obszar nauk wniosków złożonych i dofinansowanych (przyporządkowany do wniosku), większość zespołu projektowego prowadzi badania w projektach z obszaru nauk inżynierskich i technicznych (zgodnie ze specyfiką obszaru B+R). Analiza struktury płci wskazuje, że wśród całego zespołu projektowego największa nierównowaga występuje we wspomnianej specjalizacji badawczej, w pozostałych obszarach nauk (za wyjątkiem nauk przyrodniczych) można mówić o większym zbalansowaniu pod względem płci, a w przypadku nauk humanistycznych – o przewadze kobiet w realizowanych w tym obszarze projektach (czyli tych, które uzyskały dofinansowanie).

Wykres 2. Rozkład (%) płci zespołu projektowego w podziale na obszar nauk prac badawczych określonych we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR w latach 2018–2021



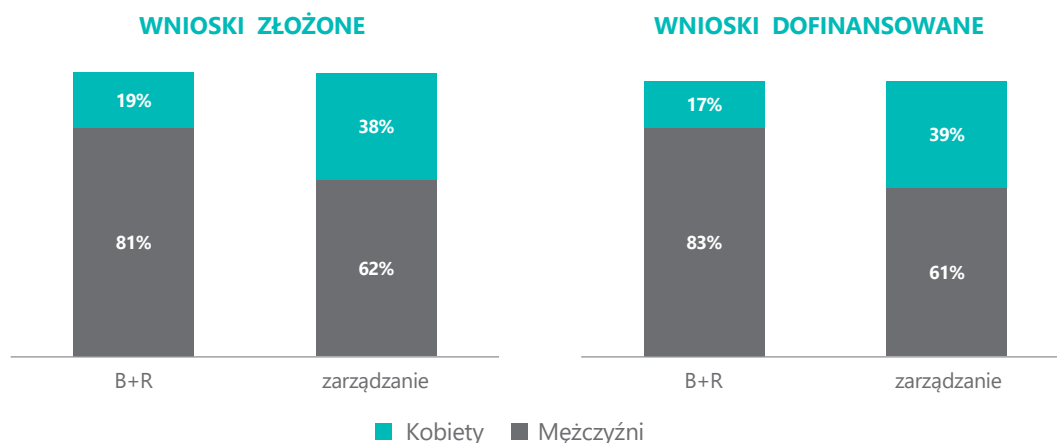
Przeciętny wiek (mediana wieku) kobiet w zespole projektowym we wnioskach złożonych wynosi 42 lata (średnia: 43,5 roku), a u mężczyzn – 44 lata (średnia: 46 lat). W przypadku realizowanych projektów mediana wieku jest na tym samym poziomie: 42 lata kobiety i 44 lata mężczyźni (średnia odpowiednio: 43 lata i 45 lat). Nierównowaga pod względem płci występuje w każdym przedziale wiekowym, jednak największa dysproporcja dotyczy najbardziej doświadczonej kadry w wieku co najmniej 56 lat.

Wykres 3. Rozkład (%) płci zespołu projektowego we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR według płci i wieku w latach 2018–2021



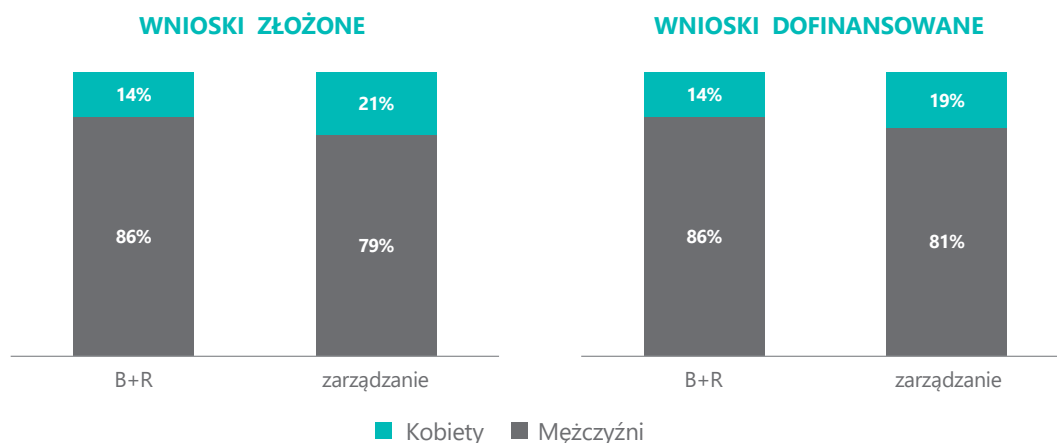
Kolejny wykres przedstawia rozkład płci ze względu na typ kadry, uwzględniając dwie grupy: personel B+R oraz personel administracyjny (niezależnie od pełnionej roli). Działalność B+R jest domeną mężczyzn. W przypadku kadry zarządzającej możemy mówić o zbilansowanym rozkładzie, bowiem udział kobiet jest większy – 39% z nich zajmuje się działaniami administracyjnymi w realizowanych przedsiębiorstwach B+R.

Wykres 4. Rozkład (%) płci zespołu projektowego w podziale na kadrę B+R i zarządzającą we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR w latach 2018–2021



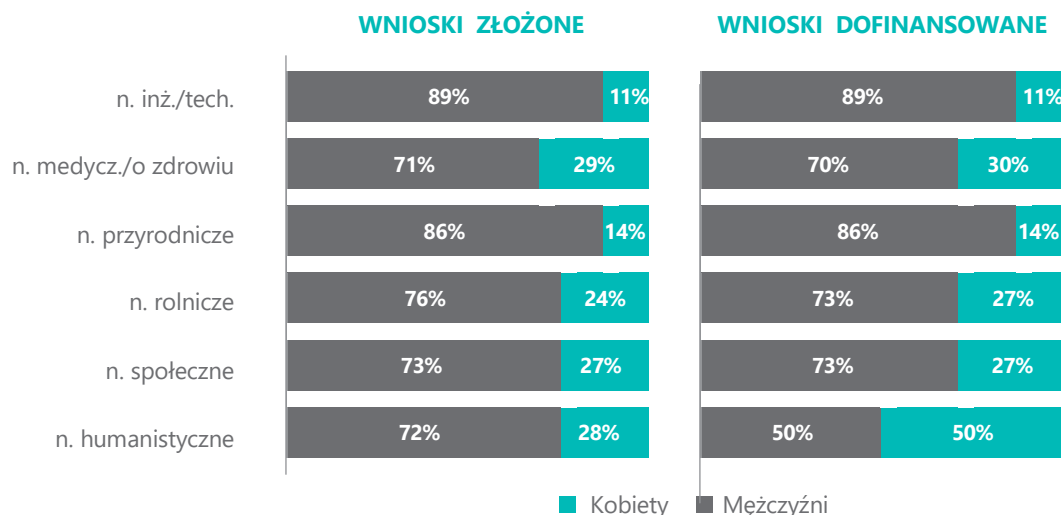
Podobną strukturę pod względem płci można zaobserwować w przypadku kierowników projektów pełniących tę funkcję zarówno w obszarze B+R, jak i zarządzania. Odsetek kobiet wśród kierowników zarządzających jest nieco wyższy niż wśród kierowników B+R, jednak nierównowaga płci w obu obszarach utrzymuje się na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Wykres 5. Rozkład (%) płci kierowników projektów w podziale na obszar B+R i zarządzanie we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR w latach 2018–2021



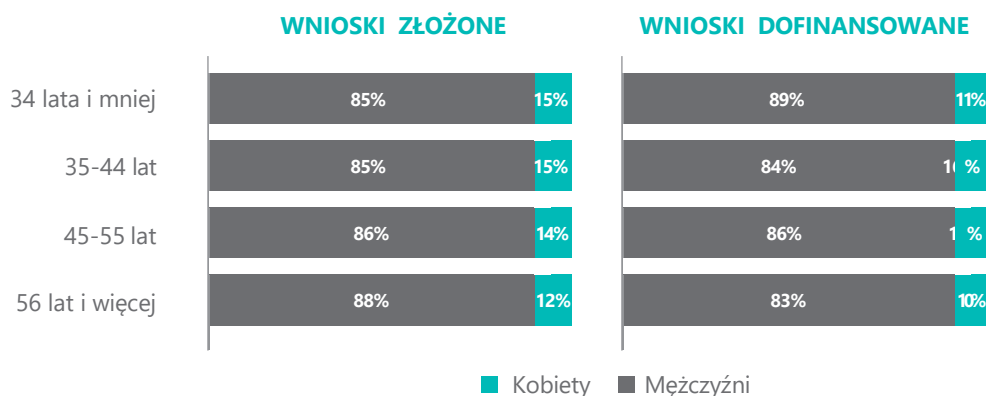
Uwzględniając wiodący obszar projektu, podobnie jak w przypadku zespołów projektowych, również w grupie kierowników nadzorujących prace B+R kobiety stanowią mniejszość. Największa dysproporcja dotyczy przedsięwzięć z obszaru nauk inżynierskich i technicznych. O zbalansowaniu płci można mówić tylko w przypadku projektów realizowanych w obszarze nauk humanistycznych (wskazanych jako wiodący obszar badań we wniosku o dofinansowanie).

Wykres 6. Rozkład (%) płci kierowników z obszaru B+R we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR według wiodącego obszaru nauk projektu w latach 2018–2021



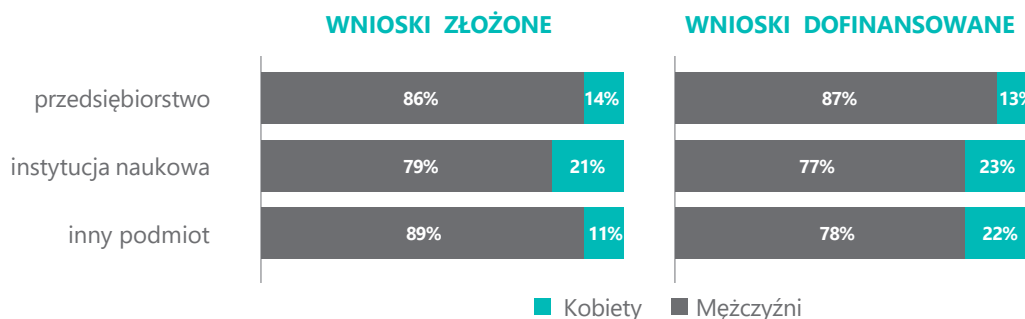
Niezależnie od płci przeciętny wiek (mediana wieku) kierowników B+R według złożonych wniosków wynosi 46 lat (średnia: 49 lat – mężczyźni i 47,5 lat – kobiety), według realizowanych projektów mediana wieku wynosi: 46 lat – mężczyźni i 45 lat – kobiety (średnia odpowiednio: 48 lat i 46 lat). Dysproporcje pod względem płci widać w każdym przedziale wiekowym. Największą obserwuje się wśród najstarszej kadry kierowniczej w wieku co najmniej 56 lat.

Wykres 7. Rozkład (%) płci kierowników z obszaru B+R we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR według płci i wieku w latach 2018–2021



Przyjmując założenie, że kierownik projektu nadzorujący prace B+R reprezentuje podmiot, który pełni rolę lidera w konsorcjum, określono miejsce jego pracy, czyli instytucję, dla której prowadzi projekt B+R. Zdecydowana większość kierowników z tego obszaru reprezentuje przedsiębiorstwa (95%). W takim ujęciu rozkład płci kierowników B+R wskazuje na dużą nierównowagę – odsetek kobiet w roli liderów realizowanych projektów w obszarze B+R w sektorze przedsiębiorstw jest najniższy (13%) i nie przekracza 15% uwzględniając wielkość przedsiębiorstwa mierzoną liczbą zatrudnionych.

Wykres 8. Rozkład (%) płci kierowników z obszaru B+R we wnioskach o dofinansowanie i realizowanych projektach w ramach programów NCBR według płci i rodzaju podmiotu, który reprezentują w latach 2018–2021



Podsumowując statystyki rozkładu płci kadry projektowej w ramach programów NCBR, można zaobserwować nierównowagę płci w obrębie każdego analizowanego aspektu. Uznaje się, że o zrównoważeniu płci można mówić wtedy, gdy proporcje kobiet lub mężczyzn mieszczą się w przedziale od 40 do 60%. Jednak w obszarze projektów *stricte* związanych z B+R to kryterium jest trudne do spełnienia. Po pierwsze, wynika to ze struktury zatrudnienia w działalności B+R w Polsce, w której dominują nauki inżynierskie i techniczne. Według danych GUS³ w 2020 roku w sektorze B+R zatrudnionych było łącznie 283 431 osób (wewnętrzny i zewnętrzny personel B+R). Największą grupę stanowili pracownicy na etatach badawczych – 196 420, z czego udział kobiet w tej grupie wyniósł 37%, a w podziale na sektor wykonawczy (czyli miejsce wykonywania prac B+R) odpowiednio: 23% w sektorze przedsiębiorstw i 47% w sektorze szkolnictwa wyższego. Przytoczone statystyki dowodzą, że potencjał kobiet wciąż jest niewykorzystany w B+R – w szczególności w sektorze przedsiębiorstw. Z badania firmy Kantar⁴, przeprowadzonego na zlecenie Ayming Polska wynika, że ponad połowa przedsiębiorstw, które prowadzą w Polsce działalność innowacyjną, posiada zespoły B+R zdominowane przez mężczyzn. Kobiety stanowią mniej niż 15% członków takich zespołów. W co piątej spółce jest ich od 15% do 50%. Natomiast tylko 7% firm może pochwalić się zespołami B+R, w których przeważają kobiety.

Po drugie, wynika to z nierównowagi sektora naukowego. Kobiety stanowią mniej więcej połowę osób otrzymujących stopień doktora, lecz już zaledwie jedną piątą wśród profesorów zwyczajnych. Im wyższy szczebel kariery naukowej, tym reprezentacja kobiet jest mniej liczna. Podobnie w obszarze B+R. Zgodnie z danymi GUS w 2020 roku wśród personelu wewnętrznego B+R z wykształceniem wyższym udział kobiet z tytułem profesorskim wynosił 26% (w grupie profesorów), ze stopniem naukowym doktora habilitowanego – odpowiednio 41,5%, a ze stopniem naukowym doktora – odpowiednio 50%. W sektorze przedsiębiorstw dysproporcje są jeszcze większe: udział kobiet w grupie profesorów – 18%, w grupie doktorów habilitowanych – 29%, a w grupie doktorów – 34%.

Udział kobiet na rynku pracy w obszarze B+R będzie się zwiększać. Biorąc pod uwagę zatrudnienie kobiet z wyższym wykształceniem w sektorze nauki i technologii, według danych Eurostatu w ostatniej dekadzie następował systematyczny wzrost odsetka kobiet w tej grupie w Polsce. Podczas gdy w 2011 roku kobiety stanowiły 46% zatrudnionych we wspomnianym sektorze, w 2021 roku było ich 58% (o 4 pkt % więcej niż średnia dla państw UE). Zauważalny jest także wzrost liczby kobiet wśród studentów publicznych uczelni technicznych – 35% w roku akademickim 2020/2021. Kobiety stanowiły też 16% studentów kierunków informatycznych oraz 16% kierunków nowo technologicznych⁵. Przytoczone statystyki świadczą o większym zbalansowaniu kadry sektora nauki i technologii – to z kolei powinno się przełożyć na niwelowanie dysproporcji w obszarze projektów B+R, w tym finansowanych w ramach programów NCBR. Aby monitorować w pełni rozkład płci kadry w projektach NCBR należy zadbać o rzetelne i gromadzone w sposób systemowy dane o płci w ramach zróżnicowanej oferty programów Centrum. Ze względu na ograniczone informacje o płci w programach NCBR, przytoczone wyniki pochodzące z wniosków o dofinansowanie nie odzwierciedlają pełnego obrazu proporcji płci w zespołach projektowych, jednak potwierdzają zaobserwowane tendencje w sektorze B+R i mogą stanowić punkt odniesienia dla pozostałych inicjatyw podejmowanych w Centrum. Należy jednak identyfikować działania, które prowadzą do stosowania zasad równości w projektach, które realizowane są przede wszystkim przez podmioty – w tym przedsiębiorstwa, czy instytucje naukowe. To z kolei warunkuje obszar podejmowanych działań, jakim jest wymóg stosowania tzw. kryteriów horyzontalnych oraz podejmowanie działań uświadamiających

³ Raport GUS: „Działalność badawcza i rozwojowa w 2020 roku”.

⁴ <https://www.ayming.pl/analizy-i-aktualnosci/komunikaty-prasowe/roznorodnosc-wspiera-innowacje-ale-w-dzialach-br-kobiety-wciaz-stanowia-mniejosc/>

⁵ Raport OPI PIB i Perspektyw: „Kobiety na politechnikach 2022”.

wnioskodawców o konieczności stosowania w projektach zasad równości szans i niedyskryminacji względem kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych.

3.4. NCBR jako instytucja współpracująca z ekspertami zewnętrznymi

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju jest kluczowym ośrodkiem wspierania i tworzenia innowacyjnych rozwiązań technologicznych i społecznych, kreuje ekosystem wiedzy i informacji na ich temat. Inicjuje i realizuje przedsięwzięcia przyczyniające się do cywilizacyjnego rozwoju kraju. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju jako agencja wykonawcza oraz Instytucja Pośrednicząca we wdrażaniu programów finansowanych z funduszy europejskich posiada szeroką gamę programów (krajowych, międzynarodowych, finansowanych z funduszy UE). Corocznie ogłasza kilkadziesiąt konkursów, a wnioski o dofinansowanie złożone w ramach naborów oceniane są przez ekspertów współpracujących z Centrum na podstawie zawartej umowy ramowej o współpracy. Ocena wniosków może polegać na pozyskaniu kilku opinii indywidualnych ekspertów dobranych do oceny danego wniosku lub ustalenie oceny na zasadzie konsensusu podczas całego procesu oceny wniosku przez panel ekspertów (zespół ekspertów oceniających dany wniosek). Eksperci współpracujący z Centrum biorą udział nie tylko w procesie wyboru wniosków do dofinansowania, ale również przygotowują oceny merytoryczne związane z rozpatrywaniem protestów od negatywnej oceny projektów, realizacją praw i obowiązków NCBR wynikających z umowy o dofinansowanie, np. dokonują oceny raportów lub wniosków o zmiany na etapie realizacji projektów, przeprowadzają kontrole w realizowanych projektach, przygotowują oceny z realizacji projektów na potrzeby zespołu nadzorującego lub wydają innego rodzaju opinie i ekspertyzy np. prawne, finansowe, gospodarcze na potrzeby Centrum.

Eksperci i ich opinie mają decydujące znaczenie dla przyznania, wstrzymania lub zmiany finansowania projektów, przez co odgrywają istotną rolę w procesie tworzenia innowacji przez polskich przedsiębiorców i naukowców.

Chcąc zapewnić ciągłość w pozyskiwaniu ocen w realizowanych zadaniach Narodowe Centrum Badań i Rozwoju prowadzi Bazę Ekspertów. Nabór do Bazy jest ciągły, a wszystkie niezbędne informacje, jak zostać ekspertem NCBR, każdy z potencjalnych kandydatów może znaleźć na stronie NCBR w zakładce poświęconej ekspertom. Dodatkowo prowadzone są tzw. nabory celowane mające za zadanie pozyskać ekspertów z określonych obszarów nauki i gospodarki (w 2021 roku były przeprowadzone dwa takie nabory). Informacje o naborach udostępniane są nie tylko na stronie internetowej, ale również w mediach społecznościowych NCBR, użytkownikom newslettera Centrum, jak również informacje te są przekazywane bezpośrednio jednostkom naukowym lub przedsiębiorstwom. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju nie ma wpływu na zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn wśród ekspertów, którzy dokonają rejestracji w Bazie, ponieważ proces rejestracji oraz chęć współpracy z Centrum zależą wyłącznie od prywatnych i indywidualnych decyzji przedstawicieli środowisk naukowych i gospodarczych oraz możliwości czasowych ekspertów. Każdy z ekspertów z Bazy posiada konto eksperta w dedykowanym systemie informatycznym, w którym zamieszcza niezbędne informacje o posiadanych tytułach/stopniach naukowych, doświadczeniu naukowym/zawodowym, publikacjach oraz określa obszar/dziedzinę wraz z podaniem słów kluczowych określających powyższe. Ekspert może zamieścić również informacje o posiadanych dyplomach, certyfikatach lub innych dokumentach świadczących o jego dodatkowych kwalifikacjach. Wszystkie te dane mogą być uzupełniane i aktualizowane przez eksperta. Podlegają one weryfikacji formalnej i merytorycznej przez NCBR. Większość ocen zleconych i realizowanych przez ekspertów odbywa się w systemie informatycznym LSI, po zalogowaniu się na konto eksperta. Dodatkowo, w okresie pandemii zostały wprowadzone spotkania panelowe z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, co w znacznym stopniu umożliwiło realizację zadań związanych z oceną wniosków o dofinansowanie, bez potrzeby przyjazdu do siedziby NCBR.

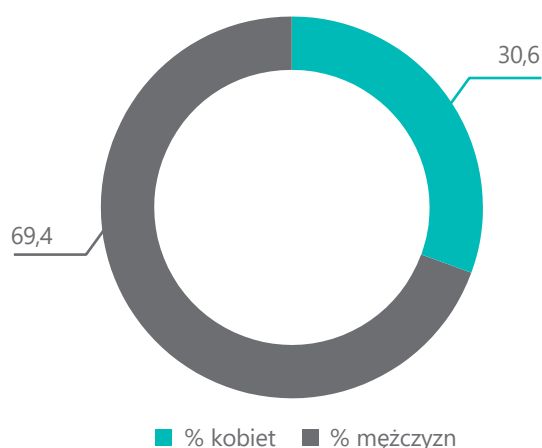
Centrum określiło jasne kryteria, według których są weryfikowane kandydatury ekspertów pod względem formalnym i merytorycznym. Służą temu *Kryteria weryfikacji ekspertów na wejściu do Bazy* wraz z opisem sposobu ich weryfikacji oraz przykładowymi informacjami potwierdzającymi spełnienie kryteriów. Kryteria te są jednakowe zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, niezależne od pochodzenia (są takie same dla ekspertów polskich i zagranicznych). W chwili obecnej trwają prace nad dostosowaniem systemu informatycznego, aby zapewnić ekspertom możliwość załączenia w systemie kopii niezbędnych dokumentów potwierdzających ich wykształcenie, posiadane stopnie/tytuły naukowe, doświadczenie zawodowe, bez potrzeby ich przysyłania w wersji papierowej. Po przeprowadzeniu niezbędnych prac przygotowawczych, kryteria wraz ze sposobem weryfikacji zostaną udostępnione ekspertom na stronie Centrum. System dostosowywany jest również do wytycznych Instytucji Zarządzających, aby móc przeprowadzić nabór ekspertów do perspektywy na lata 2021-2027 w Programach FENG i FERS.

NCBR posiada 4001 czynnych ekspertów (warunki – podpisana umowa ramowa, pozytywna weryfikacja merytoryczna informacji zawartych w profilu eksperta oraz brak wykluczeń, dane wykorzystane w analizie pochodzą z Bazy Ekspertów według stanu na 17 maja 2022 r.). Są to eksperci głównie pochodzenia polskiego – 3603, jak również eksperci zagraniczni z różnych państw świata – 398. Wśród wszystkich ekspertów kobiety stanowią 30,6%, natomiast mężczyźni 69,4%.

Tabela 15. Dane dotyczące ekspertów zarejestrowanych w Bazie Ekspertów NCBR

Płeć	Eksperci	Eksperci polscy	Eksperci zagraniczni
kobiety	1 223	1 126	97
mężczyźni	2 778	2 477	301
Razem	4 001	3 603	398

LICZBA EKSPERTÓW W BAZIE



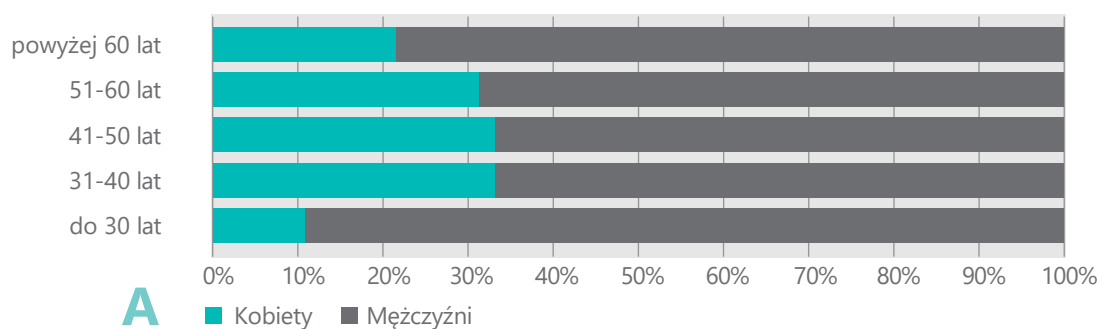
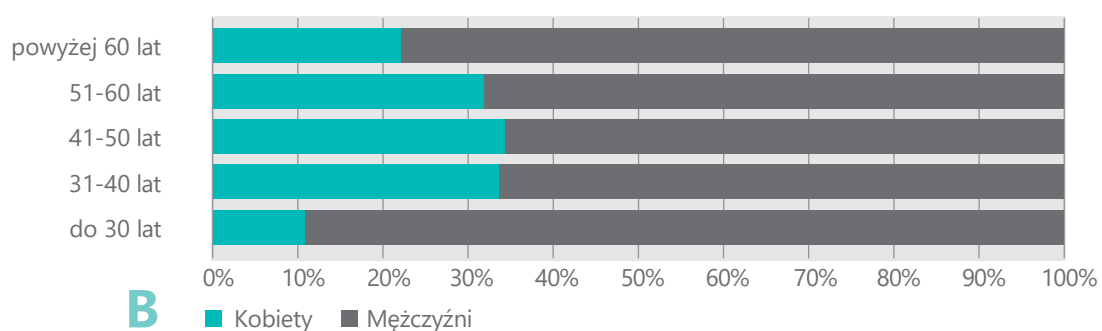
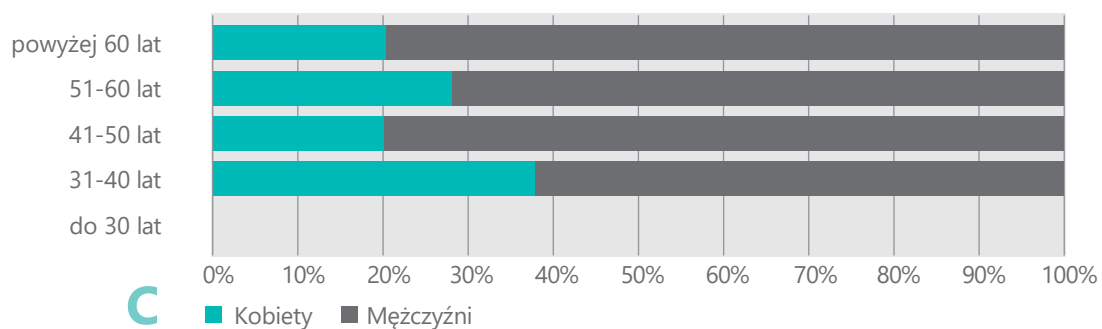
Wykres 9. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w Bazie Ekspertów NCBR

Analizując rozkład płci ekspertów według narodowości można zauważyć, że kobiety stanowią 31,3% wśród ekspertów polskich oraz 24,4% wśród ekspertów zagranicznych, natomiast mężczyźni, odpowiednio, 68,7% i 75,6%. Najliczniejszą grupę wśród ekspertów polskich stanowią eksperci w wieku 41-50 lat – 1438, w tym 34,7% stanowią kobiety, natomiast wśród ekspertów zagranicznych najliczniejsza grupa jest w wieku 51-60 lat – 139, w tym kobiety stanowią 28,1%. Największy odsetek kobiet wśród ekspertów polskich jest w przedziale wiekowym 41-50 lat, najmniejszy zaś – w przedziale wiekowym do 30 lat. Natomiast wśród ekspertów zagranicznych, największy odsetek stanowią kobiety w przedziale wiekowym 31-40 lat, najmniej zaś w przedziale 41-50 lat. Natomiast wśród ekspertów płci męskiej największą grupę stanowią eksperci powyżej 60 lat – 27,1% wszystkich ekspertów zagranicznych. W Bazie Ekspertów NCBR nie ma zarejestrowanych zagranicznych ekspertów w wieku do 30 lat.

Tabela 16. Rozkład płci w poszczególnych grupach wiekowych wśród ekspertów NCBR

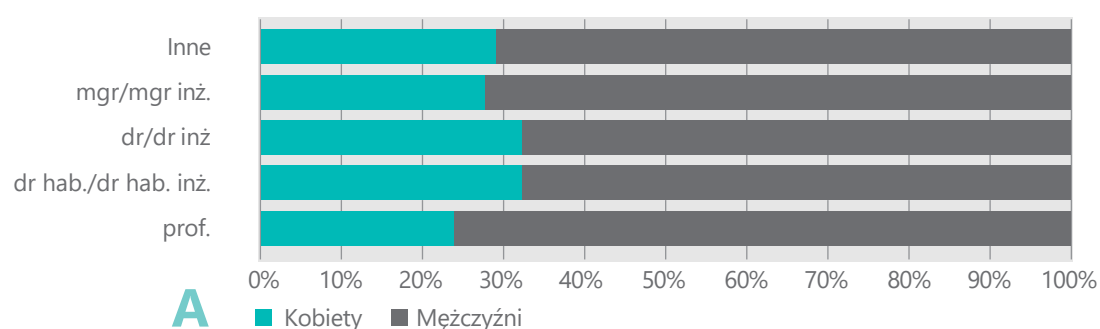
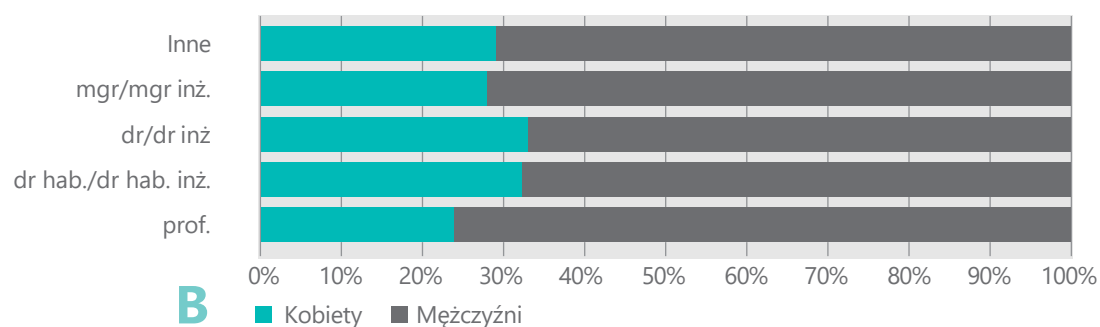
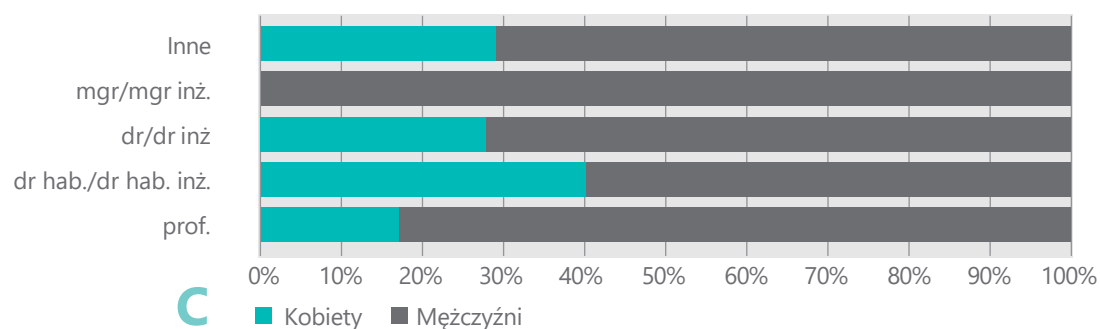
Grupy wiekowe wśród ekspertów polskich					
Płeć	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
kobiety	2	219	499	227	179
mężczyźni	15	436	939	480	607
Razem	17	655	1438	707	786
Grupy wiekowe wśród ekspertów zagranicznych					
Płeć	do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	51-60 lat	powyżej 60 lat
kobiety	0	11	19	39	28
mężczyźni	0	18	75	100	108
Razem	0	29	94	139	136

Wykres 10. Rozkład płci (%) wśród ekspertów NCBR w przedziałach wiekowych: A – wszyscy eksperci
B – wśród ekspertów polskich, C – wśród ekspertów zagranicznych



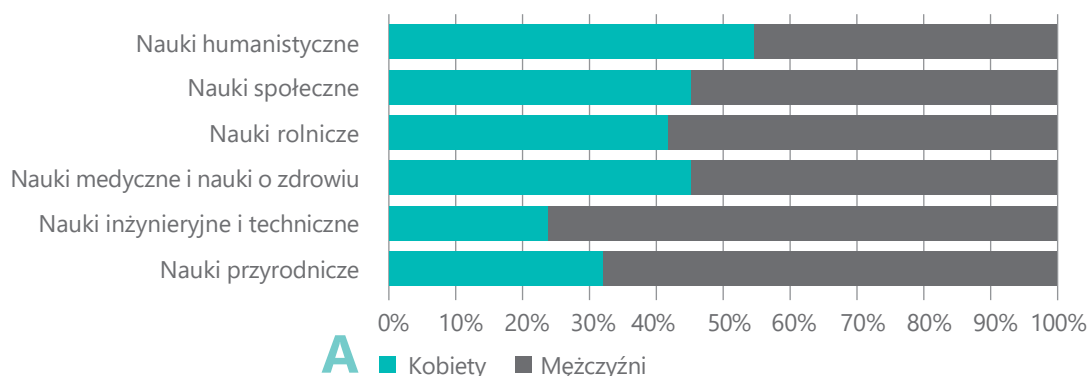
Przeprowadzając analizę rozkładu płci z uwagi na posiadany tytuł lub stopień naukowy wśród ekspertów współpracujących z NCBR, można zauważyć, że najliczniejszą grupę stanowią osoby posiadające stopień naukowy dr/dr inż. Wśród ekspertów polskich – 1295, w tym kobiety stanowią 34,1%, natomiast wśród ekspertów zagranicznych osoby posiadające stopień dr/dr inż. to 169 ekspertów oraz nieznacznie mniej – tytuł profesora – 163, gdzie kobiety stanowią odpowiednio 28,4% oraz 17,8%. Wśród ekspertów zagranicznych najliczniejszą grupę kobiet wśród ekspertów stanowią panie posiadające stopień dr hab./dr hab. inż., stanowiąc około 40%. Natomiast wśród ekspertów zagranicznych tytuł mgr/mgr inż. posiadają tylko mężczyźni.

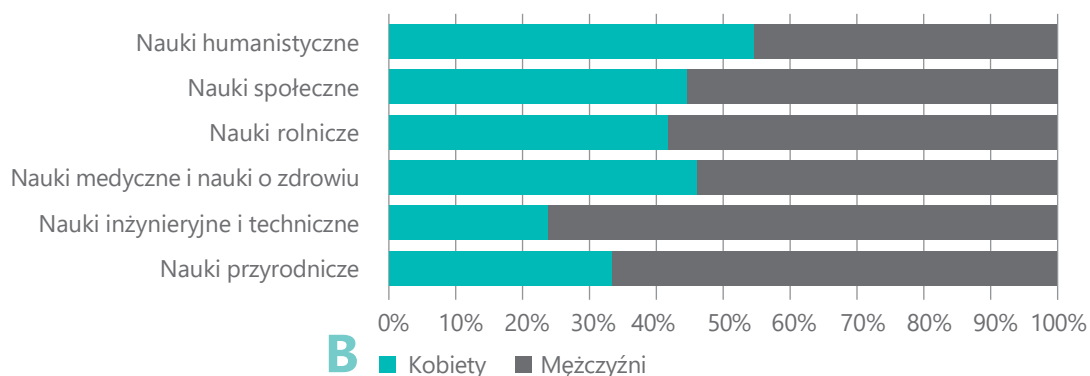
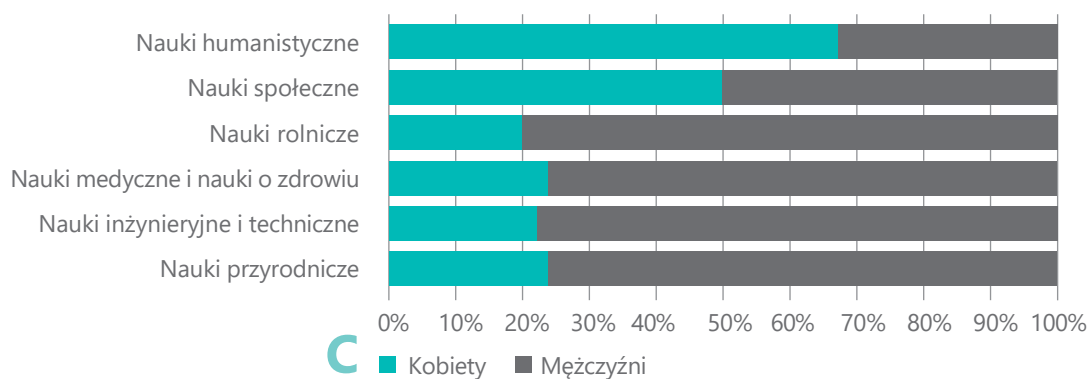
Wykres 11. Rozkład płci (%) wśród ekspertów zarejestrowanych w Bazie w podziale na tytuły/stopnie naukowe: ogólnie dla wszystkich ekspertów – A, dla ekspertów polskich – B i ekspertów zagranicznych – C



Eksperti w swoim profilu eksperta w Bazie Ekspertów NCBR w systemie informatycznym muszą określić również dziedzinę, w której posiadają wiedzę i doświadczenie oraz wykształcenie – tytuł lub stopień naukowy. Eksperti określają dziedzinę/dziedziny, w której się specjalizują zgodnie z wykazem dziedzin nauki i techniki według klasyfikacji OECD, jak również w statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE, a eksperti, którzy będą chcieli współpracować w perspektywie na lata 2021-2027 w Programie Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, będą zobligowani również do przypisania się do wybranej Krajowej Inteligentnej Specjalizacji (KIS; obecnie NCBR dostosowuje system informatyczny dedykowany ekspertom do naboru ekspertów w perspektywie na lata 2021-2027). Podobnie jak eksperti, wnioskodawcy składając wnioski o dofinansowanie muszą sklasyfikować projekt w określonej dziedzinie OECD, NABS i PKD, jak również określić słowa kluczowe. Dobór ekspertów do oceny wszystkich charakterów prac odbywa się głównie w oparciu o klasyfikację OECD, słowa kluczowe oraz informacje zawarte w streszczeniu i tytule tak, aby jak najlepiej dobrać eksperta do oceny. Przy wyborze ekspertów bierze się pod uwagę również dorobek naukowy, doświadczenie zawodowe, udział w pracach B+R oraz wdrożeniach. Podczas doboru eksperti nie są dyskryminowani pod względem płci, a liczy się jedynie ich doświadczenie i wiedza zbieżna z tematyką oceny, jakiej mają dokonać. W perspektywie finansowej UE na lata 2021-2027 w Programie FENG dobór ten będzie się odbywał na podstawie zadeklarowania konkretnej Krajowej Inteligentnej Specjalizacji (KIS) przez eksperta; wnioski o dofinansowanie również będą klasyfikowane przez wnioskodawców według KIS. Analizując rozkład płci pod względem OECD, można zaobserwować równowagę w rozkładzie płci wśród ekspertów w czterech obszarach, natomiast nauki inżynieryjne i techniczne są mocno zdominowane przez mężczyzn (78%). Dominującą specjalizacją wśród ekspertów zagranicznych płci żeńskiej są Nauki humanistyczne (67% stanowią kobiety) i Nauki społeczne (kobiety stanowią 50%). Natomiast pozostałe obszary są zdominowane przez ekspertów płci męskiej, którzy stanowią blisko 80% w obszarze Nauk rolniczych oraz Nauk inżynieryjnych i technicznych. Wśród ekspertek polskich również dominujące są Nauki humanistyczne, gdzie kobiety stanowią 55%. W obszarze Nauk medycznych i nauk o zdrowiu kobiety stanowią 48,8%, a w Naukach społecznych i Naukach rolniczych kobiety stanowią 46,5% i 44,7%, odpowiednio. W powyżej wymienionych czterech obszarach możemy mówić o zachowaniu równowagi płci, ponieważ proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami wśród ekspertów polskich mieszczą się w przedziale 40-60%.

Wykres 12. Rozkład płci (%) w podziale na dziedziny nauki i techniki OECD: A – eksperti ogółem, B – eksperti polscy, C – eksperti zagraniczni.





Na liczbę kobiet znajdujących się w Bazie ekspertów NCBR przekłada się liczba kobiet w nauce. Według autorów Raportu Komisji Europejskiej „She Figures 2018⁶” kobiety stanowią 59% absolwentów studiów, a wśród doktorantów jest ich 45% (w Polsce 50%), do profesury dochodzi zaledwie 18-19% (według różnych statystyk: w Polsce 21–27%). Punkt zwrotny w karierach kobiet to czas między 25. a 35. rokiem życia. Z uwagi na konieczność licznych na tym etapie staży zagranicznych, wyjazdów konferencyjnych oraz intensywnego udziału w pracach badawczych, jest to okres najprężniejszego rozwoju kariery naukowej. Jednocześnie jest to czas uznawany za najbardziej korzystny dla kobiet na założenie rodziny, a co za tym idzie – do przerywania kariery lub zmniejszenia ilości czasu przeznaczanego na własny rozwój lub dodatkowe zajęcia, np. w roli eksperta.

⁶ <https://www.fnp.org.pl/jak-fundacja-wspiera-kobiety-w-nauce/>.

4. CELE

4.1 NCBR jako pracodawca

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/ częstotliwość monitorowania
1. Zwiększenie wśród pracowników NCBR poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	1. Powołanie pełnomocnika Dyrektora NCBR ds. etyki, równości i różnorodności	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Bezpieczeństwa i Zarządzania Zgodnością, Biuro Dyrektora Centrum i Obsługi Prawnej	Podjęcie działań mających na celu przegląd obowiązujących przepisów i uspojnienie ich pod kątem powołania pełnomocnika ds. etyki, równości i różnorodności	Powołanie pełnomocnika do 2026 r.	raz do roku
	2. Szkolenia dla rekruterów i kadry zarządzającej w Centrum w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Przeszkolenie do 2023 roku co najmniej 50% osób zaangażowanych w proces rekrutacji (dyrektorzy działów i rekruterzy)	Przeszkolenie do 2025 roku co najmniej 80% osób zaangażowanych w proces rekrutacji	raz do roku
	3. Szkolenia dla pracowników z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Utworzenie dla pracowników szkoleń e-learningowych z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	Przeszkolenie pracowników NCBR poprzez e-learning do 2025 roku	raz do roku
	3.1 Szkolenia dla pracowników odnoszących się do kwestii równości płci w badaniach	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Komunikacji i Marketingu	Podnoszenie świadomości znaczenia równości płci w badaniach	Przeszkolenie pracowników z działów BZB, BSR, DZE, BWM, DOB z zakresu podnoszenia świadomości równości płci w badaniach na podstawie GEP NCBR – 5 webinarów do końca 2023 roku; Włączenie tematyki GEP do szkoleń onboardingowych do końca 2022 roku	na koniec 2022 r.
	3.2 Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie zjawiska mobbingu i dyskryminacji	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Komunikaty przypominające i promujące zapisy procedury antymobbingowej.	Komunikat przypominający i promujący zapisy procedury antymobbingowej raz do roku opublikowany w Intranecie.	Co roku
	4. Wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Opracowanie metodyki obliczania luki płacowej w NCBR oraz monitorowanie zjawiska.	Przyjęcie metodyki dot. obliczania luki płacowej w NCBR do końca 2024 roku oraz monitorowanie zjawiska raz do roku.	Co roku
	5. Włączenie do corocznej ankiety antymobbingowej pytań dotyczących aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w NCBR	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Pierwsza ankieta do końca 2022 r.	Coroczna anonimowa ankieta wśród pracowników NCBR	co roku Do wprowadzenia w ankiecie w roku 2023
	6. Ułatwienie kobietom obejmowanie stanowisk w kadrze managerskiej	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Zidentyfikowanie kobiet chętnych do obejmowania stanowisk w kadrze managerskiej	Przeprowadzenie badania do końca 2024 r., a następnie co roku.	co roku od 2024 r.
2. Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w NCBR do sprawozdania rocznego z działalności Centrum	1. Uwzględnienie danych dotyczących zatrudnienia w NCBR w podziale na płeć w rocznym sprawozdaniu z działalności Centrum	Dział Zarządzania Strategicznego		Roczne sprawozdanie z działalności Centrum zawierające dane dotyczące zatrudnienia w NCBR w podziale na płeć	co roku od sprawozdania NCBR za 2022 r.

Kontynuacja działań w 2026 r.

Wskazane w tabeli terminy realizacji do 2025 r. odnoszą się do pierwotnych kamieni milowych i wskaźników Planu, jako że nie zostały zrealizowane w pełnym zakresie (patrz: raporty z realizacji Planu), w 2026 r. kontynuowane będą działania, wymagające dokończenia oraz te o charakterze stałym, cyklicznym lub wymagające dalszego monitorowania. Działania oznaczone częstotliwością „co roku”, „od 2023 r. co roku”, „od 2024 r. co roku”, „pomiar ciągły” lub analogiczną są realizowane także w 2025 r. i będą realizowane w 2026 r. w zakresie pozostającym aktualnym dla działalności NCBR.

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament skutecznego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci oraz przeciwdziałanie przemocy w miejscu pracy (mobbing, molestowanie). Dzięki przejrzystym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów, a także istniejącym narzędziom mediacji, rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane są działania usprawniające. Celem NCBR jest stworzenie takich mechanizmów i narzędzi, dzięki którym Centrum nie tylko będzie wpływało na świadomość pracowników w tym zakresie (podniesienie kultury organizacji na poziomie zachowań i reakcji pracowników), ale będzie także aktywnie reagowało na każdy przejaw takiego nieakceptowalnego zachowania.

W perspektywie długofalowej realizacja tego celu ma przyczynić się do usunięcia ze świadomości i działań pracowników uprzedzeń, zwyczajów i tradycji opartych na stereotypowych rolach płci oraz wyeliminować dyskryminację i przemoc ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne.

W NCBR funkcjonują: Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w NCBR oraz procedura Postępowania w sprawie zgłoszenia zdarzeń i ochrony sygnalistów w NCBR, które będą dostosowywane do potrzeb organizacji oraz do wymogów prawnych.

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu kariery oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów w NCBR. Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

W ramach procesów rekrutacyjnych w NCBR dążymy do wdrożenia otwartej, efektywnej procedury rekrutacji, uwzględniającej kwestie równości płci. Bardzo istotne jest uwzględnienie w procedurze rekrutacyjnej zasady, zgodnie z którą w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku, preferowany był wybór niedoreprezentowanej płci. Naszym celem jest stworzenie takiej procedury rekrutacyjnej, w której określimy zasady wyboru dokumentów aplikacyjnych z zachowaniem równowagi reprezentacji płci. Odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci, jest jednym z takich mechanizmów. Reprezentacja obu płci w obrębie osób wchodzących w skład komisji rekrutacyjnej jest kolejnym z tych narzędzi. Zapewnienie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych w taki sposób, aby dotrzeć do jak najszerszego grona kandydatek i kandydatów na stanowisko jest również podstawowym warunkiem powodzenia opisanych zmian.

Wprowadzimy dla pracowników obowiązkowe szkolenie w formie e-learningu na temat przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji. To pozwoli nie tylko prowadzić działania edukacyjne, ale także weryfikować wiedzę i zapewnić dostęp do treści szkoleniowych w tym obszarze w każdym momencie. W szkoleniach będziemy podkreślać konieczność działań na rzecz wspierania równości płci, a nie uprzywilejowania kobiet, budując jednocześnie świadomość, że mężczyźni również mogą łączyć obowiązki opieki nad dziećmi czy osobami starszymi – tak jak czynią to kobiety.

W NCBR ważna jest dla nas praca z menedżerami jako szczególną grupą mającą wpływ na występowanie zjawisk dyskryminacji wśród pracowników. Do tej pory prowadziliśmy dla nich dedykowane szkolenia z przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji. Planujemy poszerzyć tę tematykę o szkolenie związane z nieświadomymi uprzedzeniami również wobec pracowników w szczególnych sytuacjach takich jak rodzicielstwo. Ważne jest to przy wielu procesach HR, takich jak rekrutacja, planowanie awansu, system premiowania czy pozapłacowe motywowanie pracowników.

Szkolenia e-learningowe zostaną także wprowadzone dla ekspertów oceniających wnioski.

4.2 NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/częstotliwość monitorowania
1. Uwzględnianie aspektów równości płci w dokumentacji programowej	1. Uwzględnienie w ocenie projektów kryterium odnoszącego się do kwestii równości płci w obszarze interwencji	DPWP, DSI	Weryfikacja istniejących wzorów regulaminów konkursów/zapisów programów pod kątem informacji z zakresu równości płci i możliwości zastosowania kryteriów oceny (horyzontalnych, dostępu, premiujących itp.)	Opracowanie wzorcowego kryterium lub zestawu kryteriów obowiązujących w poszczególnych programach	od 2023 r., co roku
2. Zwiększanie świadomości znaczenia aspektu równości płci w badaniach	1. Działania promocyjne – prezentacje projektów uwzględniających aspekt płci	DKM ze wsparciem komórek merytorycznych	Zidentyfikowanie projektów do promocji; zidentyfikowanie kanałów promocyjnych dla treści z zakresu równości płci w badaniach; zaplanowanie działań cyklicznych promujących kobiety w badaniach naukowych	regularne prezentowanie projektów w wybranych kanałach promocyjnych – min. raz do roku informacje zbiorcze w wybranych kanałach informacyjnych; uruchomienie działań cyklicznych	od 2023 r., co roku
	2. Szkolenie e-learningowe dotyczące wagi aspektu równości płci w badaniach adresowane do ekspertów	Dział Zarządzania Ekspertami	opracowanie planu szkolenia	moduł w szkoleniu elearningowym dla ekspertów wraz z testem zawierającym pytania z zakresu równości płci	jednorazowe odbycie szkolenia wraz z uzyskaniem pozytywnego wyniku z testu końcowego, jednak nie później niż 12 miesięcy od aplikowania na eksperta NCBR lub od momentu udostępnienia szkolenia (dla ekspertów już zarejestrowanych w Bazie ekspertów NCBR) pomiar ciągły
	3. Informowanie pracowników o prowadzonych działaniach promocyjnych i szkoleniowych dotyczących równości i różnorodności	komunikacja wewnętrzna	news prezentujący Plan Równości Płci	przekazywanie informacji o aktualnych działaniach informacyjnych i szkoleniowych na bieżąco	od 2023 r., co roku
	4. Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	DKM ze wsparciem komórek merytorycznych	gromadzenie danych z zakresu równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	Publikowanie wyników analiz w dostępnych kanałach informacyjnych	Od 2023 r., co 2 lata

Centrum jako jedna z największych agencji powołanych do finansowania badań naukowych i prac rozwojowych w Polsce ma istotną rolę do odegrania w kształtowaniu świadomości środowiska naukowego w zakresie wagi zagadnień związanych z równością płci. Dotyczy to zarówno kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w nauce, jak również wzięcia pod uwagę aspektu związanego z płcią w prowadzonych badaniach naukowych.

Przeprowadzona diagnoza wykazała brak spójności w gromadzeniu danych identyfikujących płeć kierowników projektów i członków zespołów projektowych w analizowanych wnioskach o dofinansowanie. Konieczna jest modyfikacja i ujednolicenie formularzy aplikacyjnych, aby stanowiły one wiarygodne i porównywalne źródło wiedzy o rozkładzie płci kierowników i zespołów badawczych. Wymaga to zmiany dokumentacji programowej zarówno w programach finansowanych z funduszy europejskich, jak i programach krajowych. Ponadto istotne jest wprowadzenie zmian do systemu informatycznego, w ramach którego składane są wnioski o dofinansowanie. Jednocześnie podjęcie wskazanych działań wymaga uzgodnień z Instytucjami Zarządzającymi. Podjęcie działań jest możliwe od 2023 roku i będzie miało charakter ciągły.

Diagnoza wskazuje na potrzebę weryfikacji istniejących regulaminów konkursów oraz pozostałej dokumentacji konkursowej programów Centrum pod kątem informacji z zakresu równości płci oraz możliwości zastosowania kryteriów oceny (np. horyzontalnych, dostępu, premiujących) w tym aspekcie. Wymaga to opracowania wzorcowego kryterium lub zestawu kryteriów obowiązujących w poszczególnych programach. Podjęcie działań jest możliwe od 2023 roku.

W celu pozyskania niezbędnych informacji zarówno wśród ekspertów polskich, jak i zagranicznych, do formularza rejestracji eksperta zostanie wprowadzone dodatkowe pole pn. „Data urodzenia” w celu dokładnego monitorowania ze względu na wiek. Raport monitorujący będzie przygotowywany na podstawie wyciągu z Bazy według stanu na 31 grudnia i będzie przeprowadzany na początku roku kalendarzowego (nie później jednak niż do końca marca roku następnego, za który będzie przygotowywany raport). Dodatkowo zostanie wprowadzone monitorowanie płci wśród ekspertów, którzy będą dokonywać ocen w perspektywie finansowej 2021-2027 i będą znajdować się w wykazie ekspertów FENG oraz FERS (raport przygotowywany analogicznie, jak raport ogólny z Bazy).

Cel polegający na wspieraniu równości płci w badaniach finansowanych przez Centrum oraz zwiększenie świadomości znaczenia aspektu równości płci będzie osiągany dwutorowo: z jednej strony poprzez upowszechnianie zagadnienia równości płci w finansowanych badaniach naukowych oraz poprzez uwrażliwienie ekspertów oceniających wnioski, jak również wnioskodawców i beneficjentów.

Szkolenia w zakresie zwiększania aspektu równości płci w badaniach przez pryzmat projektów monitorowanych przez NCBR skierowane będą do różnych grup odbiorców, m.in.: wnioskodawców, beneficjentów, ekspertów. W przypadku szkoleń dla ekspertów oceniających wnioski zostanie włączony moduł dotyczący równości płci w badaniach oraz o nieświadomionych uprzedzeniach.

Z kolei działania promocyjne i upowszechniające będą polegać na prezentacji projektów uwzględniających aspekt płci w prowadzonych badaniach, informowaniu pracowników o prowadzonych działaniach promocyjnych i szkoleniowych dotyczących równości i różnorodności, upowszechnianiu informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR oraz w grupie ekspertów dokonujących ocen. Planuje się publikowanie wyników analiz w dostępnych kanałach informacyjnych NCBR (strona www, media społecznościowe) nie rzadziej niż co dwa lata.

5. MONITORING REALIZACJI PLANU

Stan realizacji Planu Równości Płci dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, pierwotnie przyjętego na lata 2022–2025 i kontynuowanego w 2026 r., jest monitorowany przez Zespół do spraw równości płci oraz osoby odpowiedzialne za koordynację polityki równościowej w NCBR, a treść samego Planu podlega aktualizacji w przypadku zidentyfikowania uzasadnionej potrzeby. Monitorowanie – co do zasady – będzie następowało co roku (lub z inną częstotliwością – według poszczególnych zapisów w ramach realizacji konkretnych działań). W ramach monitorowania realizacji planu cele wyznaczone w Planie Równości Płci będą weryfikowane poprzez wykonane działania lub wyznaczone mierniki. Dokumentacja realizacji poszczególnych działań będzie gromadzona w zasobach wiedzy organizacji i udostępniana do wglądu.

Ważnymi działaniami będą działania informacyjne i edukacyjne. Monitorowanie tych działań będzie polegało na weryfikacji wiedzy z zakresu procedur przeciwdziałania nierówności oraz zagadnień dotyczących równości i niedyskryminacji.

Zgodnie z przyjętymi założeniami realizacja Planu Równości Płci podlega systematycznemu monitoringowi i okresowej ewaluacji. W 2025 r. w ramach tego procesu przeprowadzono przegląd dotychczasowej realizacji działań, adekwatności przyjętych rozwiązań i wskaźników oraz ich dostosowania do zmian zachodzących w organizacji. Wyniki monitorowania i dokonanej oceny stanowiły podstawę aktualizacji Planu w 2025 r.

Aktualizacja miała zatem charakter ewaluacyjny - służyła zarówno ocenie dotychczasowego wdrażania Planu, jak i dostosowaniu oraz dalszej realizacji działań wymagających kontynuacji. Zastosowane instrumenty monitorowania oraz ocena stopnia realizacji celów pozwalają identyfikować obszary wymagające dalszych działań oraz oceniać transformacyjny charakter wdrażanych rozwiązań.

Realizowane cele są monitorowane w oparciu o odpowiednie wskaźniki postępu i rezultatu, co umożliwia ocenę zmian zachodzących w NCBR w zakresie równości płci.

Prowadzone działania informacyjne i edukacyjne wpłynęły na zwiększenie zaangażowania organizacji w realizację przyjętych w Planie celów.

W 2025 r. spodziewane zmiany personalne i organizacyjne w strukturze odpowiedzialnej za realizację Planu, związane w szczególności ze zmianami w składzie zespołu dotychczas zaangażowanego w jego wdrażanie, pociągną za sobą konieczność ustanowienia nowej struktury koordynacji działań równościowych oraz powołania nowego zespołu odpowiedzialnego za ich dalszą realizację, monitoring i ewaluację.

Zmiany te nie oznaczają przerwania realizacji polityki równościowej NCBR. W 2026 r. kontynuowane będą działania, zwłaszcza te o charakterze stałym i cyklicznym wynikające z Planu, a równolegle prowadzone będą prace organizacyjne i przygotowawcze związane z zapewnieniem nowej struktury odpowiedzialności oraz przygotowaniem kolejnego cyklu planowania działań na rzecz równości płci.

W celu zapewnienia ciągłości wdrażania polityki równościowej NCBR okres stosowania niniejszego Planu ustalono do dnia 31 grudnia 2026 r. Rok 2026 będzie stanowił okres kontynuacji realizacji działań, monitoring i ewaluacji dotychczasowego Planu oraz przygotowania założeń kolejnego Planu Równości Płci NCBR.

6. PODSUMOWANIE

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki oraz rozwoju każdej organizacji. Rozwój jest jedną z wartości NCBR, dlatego tym bardziej chcemy realizować go poprzez wprowadzanie regulacji i wdrażanie działań, które mogą tworzyć dla niego przestrzeń. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci NCBR są zebrane dane oraz dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności NCBR, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było lepiej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w NCBR z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Realizacja Planu Równości Płci jest procesem ciągłym, obejmującym diagnozę, wdrażanie działań, ich monitoring, ewaluację oraz aktualizację przyjętych rozwiązań. Aktualizacja przeprowadzona w 2025 r., a następnie kontynuacja działań w okresie zmian organizacyjnych i personalnych w 2026 r., stanowią element tego procesu. Wyniki ewaluacji realizacji Planu oraz doświadczenia związane z jego wdrażaniem zostaną wykorzystane przy opracowaniu kolejnego Planu Równości Płci NCBR.

