

**NASK**

**RÓWNOŚCIOWY  
I RÓŻNORODNY**



## **Roczna ocena funkcjonowania i realizacji Planu Równości Płci w NASK-PIB za 2023 rok**

W listopadzie 2022 roku Dyrektor NASK-PIB podpisał Plan Równości Płci na lata 2022 – 2024. Przez cały rok 2023 podejmowano szereg działań zmierzających do realizacji celów zawartych w owym dokumencie. Są nimi:

- 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.

W niniejszym sprawozdaniu opisane zostaną działania, które były realizowane w roku 2023, a na tej podstawie dokonana zostanie roczna ocena funkcjonowania i realizacji Planu Równości Płci w NASK-PIB w roku 2023.

**Ocena osiągnięcia celu A:** *lepsze upowszechnianie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:*

1. Działanie – Utworzenie komórki itp. równości:
  - Decyzją Dyrektora NASK-PIB z 8 maja 2023 roku powołano w NASK Multidyscyplinary Zespół itp. Równości, a w jego skład weszły następujące osoby: Joanna Czarnecka, Przemysław Najder, Olga Onufrzak, Krzysztof Wawrzyniak, Karolina Kulicka, Patrycja Zasępa, Monika Curyło, Michał Siemiński. Zasad funkcjonowania Zespołu zostały określone w Zarządzeniu nr 545 Dyrektora NASK-PIB z dnia 10 listopada 2022 roku w sprawie wprowadzenia w NASK-PIB Planu Równości Płci.

2. Działanie – Budowanie świadomości zagadnień równościowych i organizacja szkoleń / warsztatów dla osób zatrudnionych, ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej:

- Przeprowadzenie sondażu wśród pracowników NASK zostało zaplanowane do realizacji na 2024 rok.
- Szkolenia – W pierwszym kwartale roku 2023, przeprowadzono w NASK szkolenie w formie webinaru z zakresu przeciwdziałania mobbingowi dla wszystkich pracowników. Wzięło w nim udział 234 osób. Szkolenie było prowadzone przez zewnętrznego trenera z firmy Certes, a celem szkolenia było wzmocnienie wiedzy pracowników na temat zjawiska mobbingu, jego specyfiki, przebiegu i skutków, a także nabycie umiejętności identyfikacji zachowań, wchodzących w jego skład oraz wzmocnienie wiedzy na temat sposobów przeciwdziałania temu zjawisku w organizacji. Ponadto, podczas szkolenia zapoznano się z psychologią trójkąta dramatycznego (mobber – ofiara – świadek) oraz pracowano na studium przypadku, nazywając źródła zachowań mobbingowych. Nagranie ze spotkania zostało udostępnione w zasobach NASK z możliwością odtwarzania dla pracowników.  
W sierpniu 2023 roku ekspertka z fundacji „Kosmos dla dziewczynek” poprowadziła dla pracowników NASK webinar na temat stereotypowego postrzegania niektórych zawodów, jako tych zarezerwowanych dla mężczyzn. Webinar miał na celu przede wszystkim budowanie świadomości na temat tego typu przekonań, tego skąd się one biorą, jaki mają efekt oraz przede wszystkim jak ich unikać w rozmowach z dziećmi i młodzieżą.  
Kolejny webinar zorganizowany przez Zespół itp. Równości w NASK miał miejsce we wrześniu 2023 i dotyczył tematu neuroróżnorodności w miejscu pracy. Ekspertka z fundacji „asperIT” przybliżyła NASKowiczkom i NASKowiczom czym jest neuroróżnorodność oraz jakie są profile zachowań osób należących do neuromniejszości.
- Utworzenie zakładki informacyjnej w sieci intranetu NASK-PIB – W czerwcu 2023 członkowie Zespołu itp. Równości utworzyli dedykowaną witrynę w wewnętrznych zasobach SharePoint, na której regularnie zamieszczali treści edukacyjno-informacyjne, itp.: aktualności z obszaru równości płci w badaniach i innowacjach (Gender Equality News/ NCBiR), równościowe newsy, raporty z badań oraz inspiracje w postaci artykułów, książek i dostępnych na YouTube materiałów video. Ponadto, na stronie można znaleźć dokumenty obowiązujące w NASK, które regulują kwestie równości w NASK. Jednym z tych dokumentów jest Regulamin Pracy NASK-PIB, którego nową wersję przyjęto w czerwcu 2023 roku. Dokonano w nim rewizji obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na cechy prawnie chronione, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym, lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nowy Regulamin Pracy wprowadził także szereg

uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, w tym prawo do elastycznej organizacji czasu pracy.

3. Działanie – Włączenie informacji na temat struktury płci osób zatrudnionych w NASK-PIB do sprawozdań rocznych dyrektora NASK-PIB z działalności NASK-PIB:
  - Informacje na temat struktury płci osób zatrudnionych w NASK-PIB zostały włączone do sprawozdania za 2023.

**Ocena osiągnięcia celu B:** *zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych pracowników, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:*

1. Działanie – Szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji:
  - Działania edukacyjne podjęte w 2023 roku w NASK nie były sprofilowane pod kątem odbiorów realizujących procesy rekrutacji w NASK jednak miały one charakter ogólnodostępny. W wyniku wzrastającej świadomości wokół zagadnień równościowych promowanych przez Zespół itp. Równości, publikowane przez NASK ogłoszenia o pracę zostały uzupełnione o formy feminatywne.
2. Działanie – Wzbogacenie przewodnika dla osób nowozatrudnionych o praktyczne wskazówki, do kogo i jak zgłaszać ewentualne problemy na tle dyskryminacji:
  - W lipcu 2023 Przewodnik dla nowego pracownika NASK został wzbogacony o informacje dot. sposobu postępowania w sytuacji dyskryminacji w NASK.

**Ocena osiągnięcia celu C:** *podkreślenie znaczenia działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej NASK-PIB, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:*

1. Działanie – Nowelizacja polityki antymobbingowej i podkreślenie kwestii równości.
  - Nowelizacja polityki została zaplanowana do realizacji na 2024 rok
  - W czerwcu 2023 roku przyjęto nowy Regulamin Pracy NASK-PIB. Dokonano w nim rewizji obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na cechy prawnie chronione, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym, lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nowy Regulamin Pracy wprowadził także szereg

uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, w tym prawo do elastycznej organizacji czasu pracy.

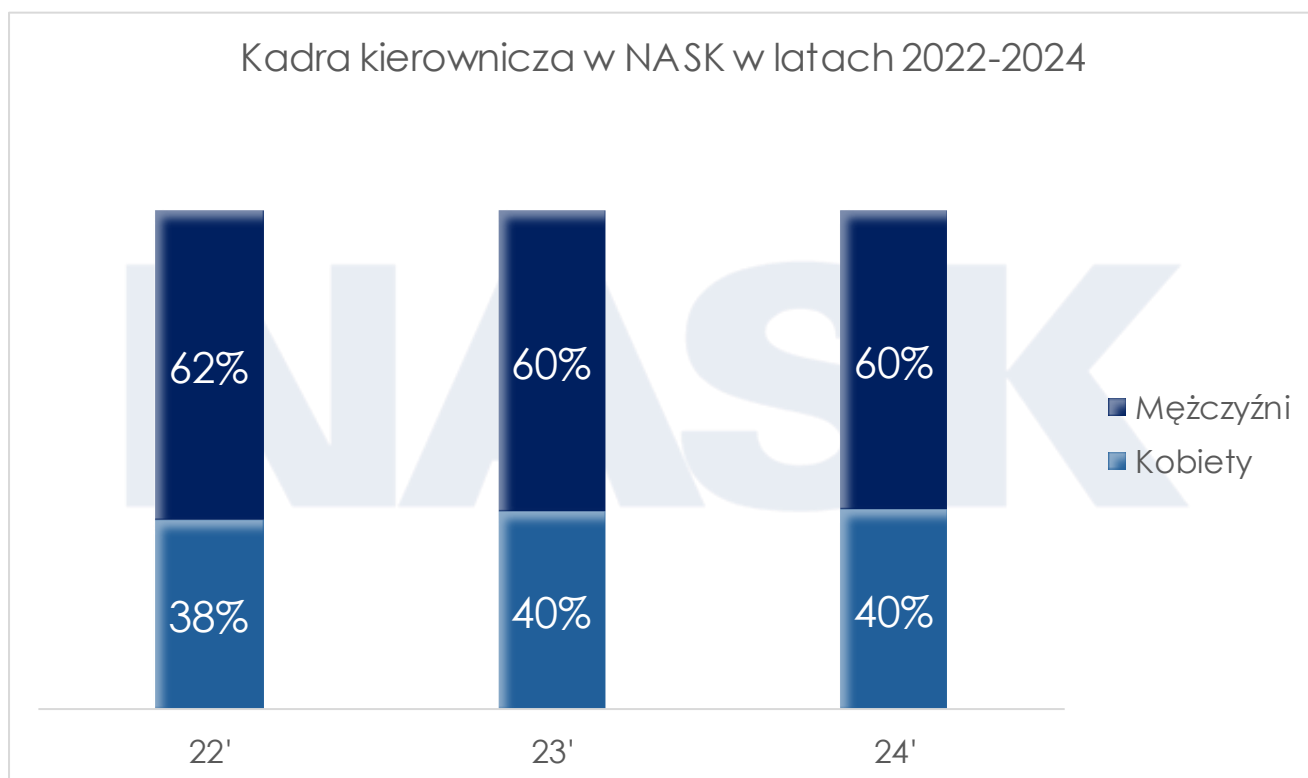
**Ocena osiągnięcia celu D:** *wsparcie w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi, w tym poprzez promocję pracy zdalnej, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:*

1. Działanie – Analiza potrzeb osób zatrudnionych w zakresie wsparcia w sprawowaniu opieki w celu wypracowania rozwiązań dla przyszłych programów
  - W związku z nowelizacją kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 roku, w NASK został wprowadzony szereg rozwiązań dla pracowników, będących rodzicami. Nowe rozwiązania miały na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego i obejmowały w szczególności:
    - wprowadzenie zakazu przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikami korzystającymi z ochrony w związku z rodzicielstwem,
    - zwiększenie wymiaru urlopu rodzicielskiego oraz wprowadzenie nieprzenoszalnej części tego urlopu na drugiego rodzica dziecka,
    - skrócenie okresu na wykorzystanie urlopu ojcowskiego z 24 na 12 mcy od dnia urodzenia dziecka,
    - ograniczenie formalności związanych z ubieganiem się o uprawnienia związane z rodzicielstwem,
    - uprawnienie do składania wniosku o elastyczną organizację pracy dla pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia,
    - wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Ma to związek z przesunięciem granicy wiekowej dziecka podlegającego wychowaniu z 4 do 8 lat.
  - W związku z wprowadzeniem zmian wynikających z nowelizacji kodeksu pracy analiza potrzeb osób zatrudnionych w NASK w zakresie wsparcia w sprawowaniu opieki została zaplanowana do realizacji na 2024 rok.

**Ocena osiągnięcia celu E:** *uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:*

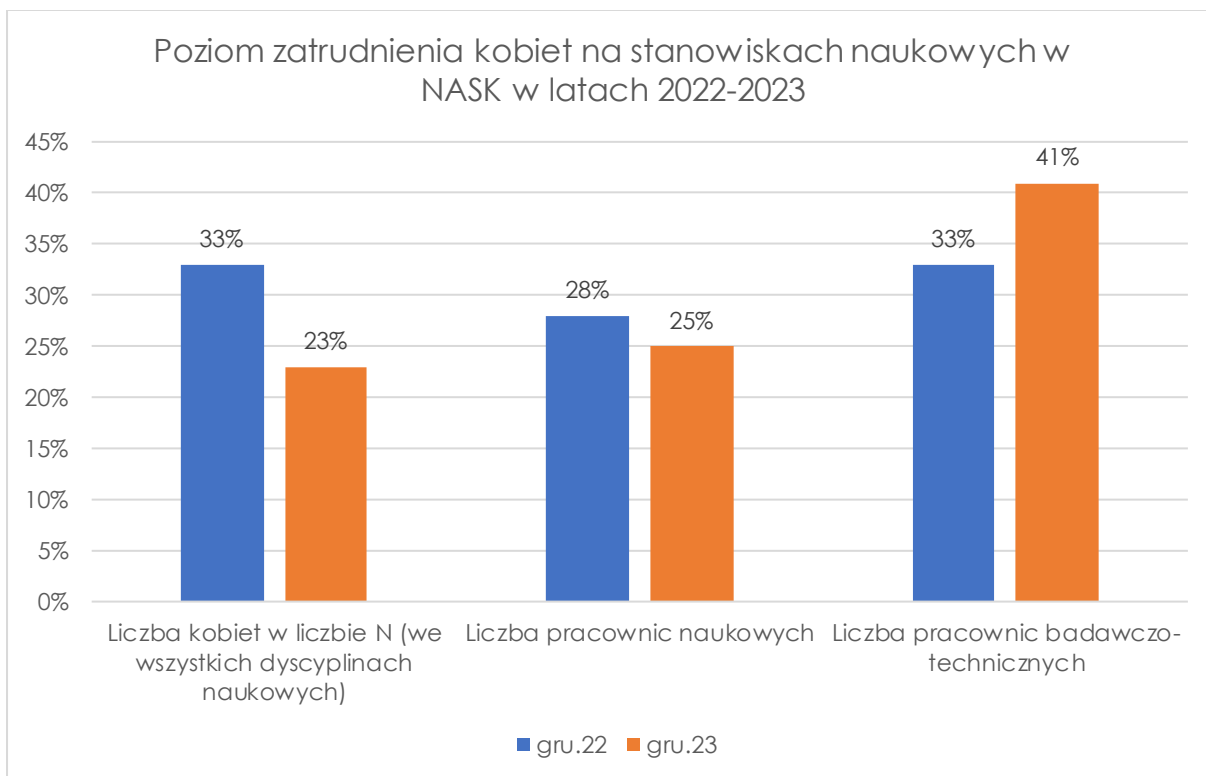
1. Działanie – Zachęcanie kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o kierownicze stanowiska
  - W 2023 roku w NASK nastąpił nieznaczny wzrost (z 38% do 40%) udziału kobiet w grupie kadry kierowniczej. W tym okresie nie były prowadzone dedykowane kampanie zachęcające kandydatki płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o kierownicze stanowiska w NASK. Jednak Pion Polityki Kadrowej podejmował działania skierowane do pracowników NASK zachęcające

do udziału w prowadzonych rekrutacjach wewnętrznych, w tym na kierownicze stanowiska. Dodatkowo we wszystkich rekrutacjach (wewnętrznych i zewnętrznych) stosowane były feminatywne formy nazw stanowisk.



**Ocena osiągnięcia celu F:** wspomaganie rozwoju karier naukowych / zawodowych kobiet, poprzez zachęcanie do korzystania ze szkoleń, dofinansowania studiów doktoranckich, itp., poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. Działanie – Wypracowanie mechanizmów wspierających rozwój zawodowych kobiet-naukowczyń:
  - W listopadzie 2022 r. zostało utworzone Biuro Rozwoju Nauki w Centrum Badań i Rozwoju, które w 2023 r. realizowało działania na rzecz wsparcia karier naukowych pracowników i pracowniczek naukowych – wsparcie pozyskiwania grantów, szkolenia z komunikacji naukowej, jak stworzyć profesjonalne cv naukowe. Kierowniczka Biura Rozwoju Nauki weszła w skład Zespołu itp. równości,
  - W konkursach na stanowiska pracowników naukowych w NASK wprowadzono stosowanie feminatywów,
  - W 2023 roku nie został uruchomiony dedykowany program wsparcia kobiet naukowczyń w NASK i działanie to wymaga ujęcia w Planie Równości płci na lata 2025-2026, ponieważ jak wskazują poniższe dane kobiety są znacząco mniej reprezentowane wśród pracowników naukowych w NASK. Dodatkowo ilość kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych w dwóch pierwszych kategoriach obniżyła się w 2023 roku w stosunku do roku 2022.



- Dodatkowo w Planie Równości płci na lata 2025-2026 powinny zostać uwzględnione badania jakościowe wśród pracowniczek naukowych NASK dotyczących specyficznych barier napotykanym przez kobiety w środowisku naukowym.

Inne działania zrealizowane dodatkowo, nieobjęte Planem:

- W roku 2023 wypracowano Model Wartości dla NASK-PIB. Prace nad Modelem obejmowały sesje warsztatowe z pracownikami i kadrą menadżerską, spotkania indywidualne z Dyrekcją oraz konsultacje z HR. W prace nad Modelem Wartości byli również zaangażowani przedstawiciele Związków Zawodowych. Celem zaangażowania tak szerokiej i zróżnicowanej reprezentacji Pracowników NASK było wypracowanie Modelu Wartości w oparciu o dialog, a także uwzględnienie w nim wartości, z którymi Pracownicy rzeczywiście się identyfikują. Model Wartości przyjęto w instytucie w grudniu 2023 roku. Jako kluczowe dla organizacji wskazuje on wartości takie jak: odpowiedzialność i sprawczość, współpraca i relacje oraz doskonalenie i otwartość, w tym również otwartość rozumianą, jako akceptację różnorodności.

Zgodnie z zapisami Planu Równości Płci na lata 2022-2024, w ramach monitorowania realizacji planu, roczna ocena jego funkcjonowania za rok 2023, powinna zostać sporządzona do 15 lutego 2024 roku, jednak ze względu na realizowaną w tym okresie ankietę w sprawie równego traktowania i wspierania różnorodności w NASK, decyzja o utworzeniu rocznej oceny Planu została odroczone w czasie.

Podsumowując, Zespół itp. Równości w trakcie swojej działalności w roku 2023:

- zrealizował działania w ramach **celu A**, choć: *upowszechnianie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji wymaga podejmowania dalszych czynności w NASK w latach 2025-2026.*
- częściowo zrealizował działania zaplanowane w ramach **celu B**, jednak w wystarczającym stopniu pozwalającym na osiągnięcie celu: *zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych pracowników.*
- zaplanował realizację działań w ramach **celu C** na 2024 rok. W 2023 Pion Polityki Kadrowej wprowadził zmiany z Regulaminie Pracy, które częściowo realizują cel C: *podkreślenie znaczenia działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej NASK-PIB.*
- zaplanował realizację działań w ramach **celu D** na 2024 rok. W 2023 Pion Polityki Kadrowej wprowadził w NASK zmiany z wynikające z nowelizacji kodeksu pracy, które realizują cel D: *wsparcie w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi, w tym poprzez promocję pracy zdalnej.*
- nie zrealizował działania zaplanowanego w ramach **celu E**. W 2023 Pion Polityki Kadrowej realizował inne działania, które przyczyniły się do niewielkiego wzrostu: *uwzględnienia płci niedoreprezentowanej w przywództwie i podejmowaniu decyzji.*
- nie zrealizował działania zaplanowanego w ramach **celu F**. Podjęte inne działania w ramach tego celu nie przyniosły pożądanych rezultatów dlatego w Planie Równości na 2025-2026 wskazane jest realizowanie kolejnych działań mających na celu: *wspomaganie rozwoju karier naukowych / zawodowych kobiet, poprzez zachęcanie do korzystania ze szkoleń, dofinansowania studiów doktoranckich, itp.*

Data sporządzenia: 31.10.2024

Zespół ds. Równości w składzie:

Przemysław Najder

Olga Onufrzak

Monika Curyło

Karolina Kulicka

Krzysztof Wawrzyniak