

NASK

Plan Równości Płci

2025–2026





Spis Treści

Wstęp	3
Analiza	4
1. Analiza otoczenia prawnego	5
2. Analiza danych liczbowych	5
3. Działalność Zespołu ds. Równości z lat 2022–2024	13
4. Inne działania zrealizowane w NASK-PIB w okresie 2023–2024	14
Cele i działania	15
Monitoring realizacji planu równości płac	19

Wstęp

Państwowy Instytut Badawczy NASK – z siedzibą w Warszawie (dalej: NASK-PIB) jest nadzorowany przez Ministerstwo Cyfryzacji. Istnieje od ponad 30 lat.

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

NASK-PIB posiada niezwykle szerokie spektrum działań. Głównym polem działalności Instytutu pozostaje obszar związany z częścią badawczo-wdrożeniową z zakresu informatyki i telekomunikacji, a zgodnie z [danymi Eurostatu](#), w sektorze IT dominującą płcią są mężczyźni.

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

NASK-PIB dąży do zapewnienia równości płci i unikania wszelkiej dyskryminacji w ramach swojej organizacji, np. ze względu na płeć, religię, orientację seksualną, narodowość, pochodzenie etniczne, wdrażając odpowiednie przepisy wewnętrzne, takie jak Procedurę przeciwdziałania naruszeniom uprawnień pracowników NASK-PIB, wprowadzoną zarządzeniem nr 628 Dyrektora NASK-PIB z dnia 8 maja 2024 r.

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

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



Analiza

W celu opracowania Planu Równości Płci (GEP) na lata 2025–2026, NASK-PIB, w pierwszej kolejności przystąpił do wykonania analizy sytuacji bieżącej w zakresie równości płci w Instytucie. Do tego celu posłużyła interpretacja obowiązujących dokumentów prawnych oraz szerokiego spektrum danych, które dostarczyły kluczowych informacji o stanie obecnym, niezbędnych do identyfikacji obszarów wymagających poprawy.

1. Analiza otoczenia prawnego

W wyniku analizy otoczenia prawnego ustalono, że dla opracowania planu równości płci dla NASK-PIB szczególne znaczenie mają następujące akty prawne:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. nr 78, poz. 83, z 2001 r. nr 28, poz. 319, z 2006 r. nr 200, poz. 1417 oraz z 2009 r. nr 114, poz. 946);
- ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809);
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 oraz 1237);
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz 2024 r. poz. 878 i 1222);
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);
- ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1264);
- ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175);
- ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

2. Analiza danych liczbowych

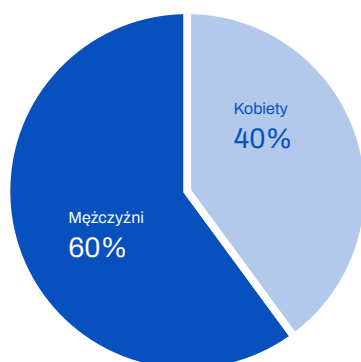
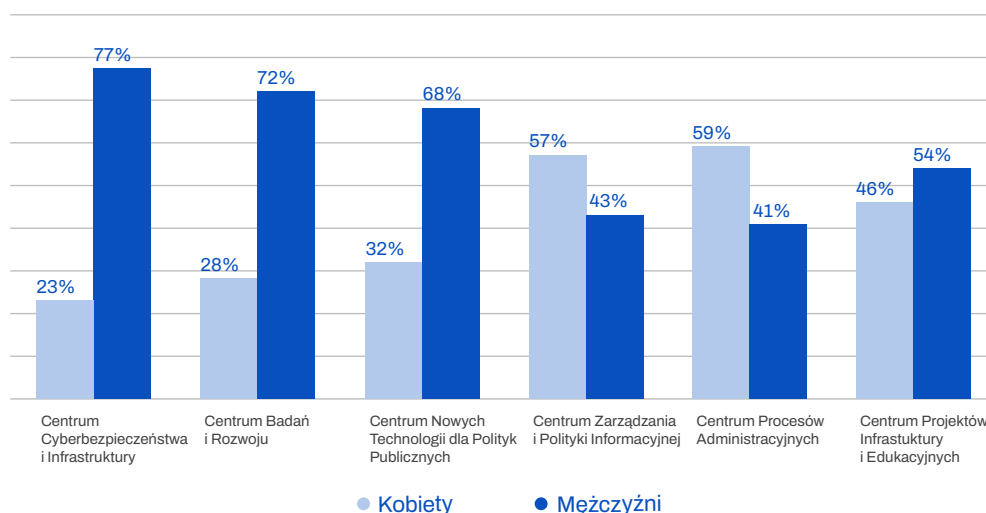
Poniższy podrozdział zawiera dogłębną analizę danych liczbowych, które dostarczają wielu szczegółowych informacji na temat stanu równości płci w Instytucie i pomogą zidentyfikować obszary wymagające interwencji.

2.1. Struktura zatrudnienia NASK-PIB

Podrozdział 2.1 poświęcony jest analizie struktury zatrudnienia w NASK-PIB, z uwzględnieniem podziału na płeć. Poniżej zaprezentowano aktualne dane w formie wykresu.

Wykres 1. Struktura zatrudnienia w NASK-PIB.

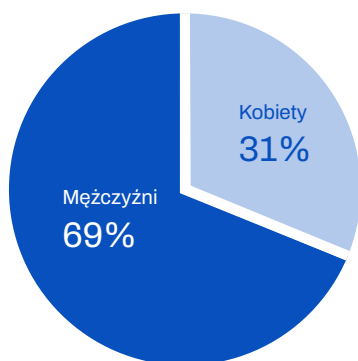
Wykres przedstawia strukturę zatrudniania NASK-PIB w podziale na płeć (stan na październik 2024).

**Wykres 2. Struktura zatrudnienia w Centrach**

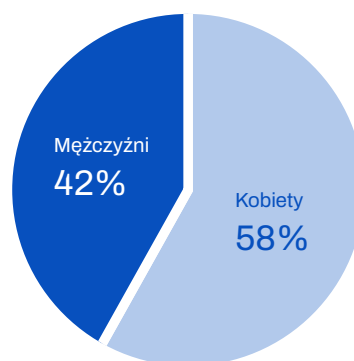
Na podstawie Wykresu 2, przedstawiającego strukturę zatrudnienia pracowników NASK-PIB w poszczególnych Centrach (stan na sierpień 2024), można zauważyć pewne tendencje. Największe dysproporcje w strukturze zatrudnienia widoczne są w trzech Centrach: Centrum Cyberbezpieczeństwa i Infrastruktury (K23%, M77%), Centrum Badań i Rozwoju (K28%, M72%) oraz Centrum Nowych Technologii dla Polityk Publicznych (K32%, M68%). W każdym z nich udział mężczyzn jest znacznie wyższy. Kobiety natomiast dominują w dwóch innych Centrach: w Centrum Zarządzania i Polityki Informacyjnej (K57%, M43%) oraz Centrum Procesów Administracyjnych (K59%, M41%). Warto jednak zauważyć, że przewaga ta nie jest tak znaczna, jak w przypadku wspomnianych wcześniej Centrów, gdzie dominują mężczyźni. Względnie zrównoważoną strukturę płci, choć z lekką przewagą mężczyzn, wykazuje zatrudnienie w Centrum Projektów Infrastrukturalnych i Edukacyjnych (dawniej Centrum Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej), gdzie kobiety stanowią 46%, a mężczyźni niewiele więcej – 54%.

Z danych liczbowych jasno wynika więc, że jednostki związane z technologią, infrastrukturą i badaniami mają wyraźnie większy odsetek mężczyzn, podczas gdy obszary administracyjne wykazują bardziej zrównoważony lub kobiecy skład. Tę tendencję potwierdzają także Wykresy 3 i 4.

Wyres 3. Pracownicy techniczni



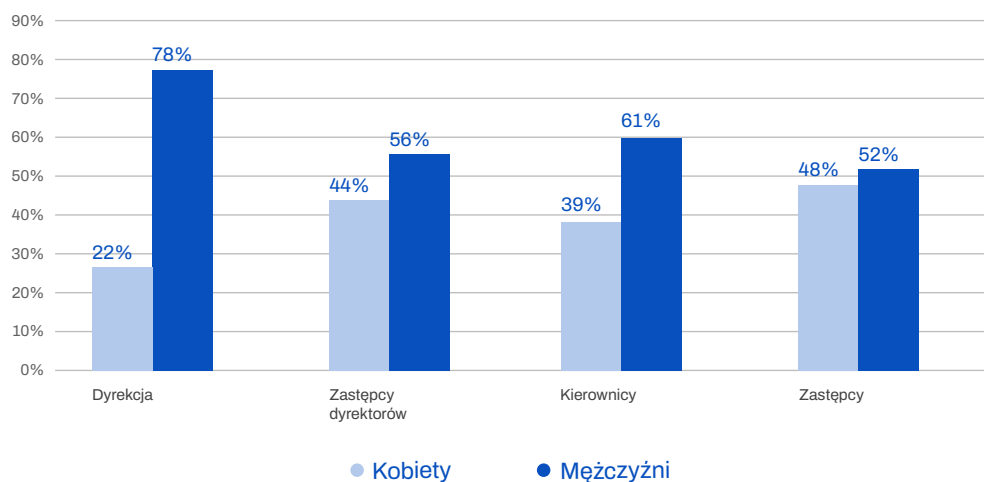
Wykres 4. Pracownicy administracyjni



2.2. Kadra kierownicza NASK-PIB

Podrozdział 2.2 analizuje strukturę kadry kierowniczej w NASK-PIB, uwzględniając podział na płeć.

Wykres 5. Kadra kierownicza w NASK-PIB (stan na sierpień 2024 r.)



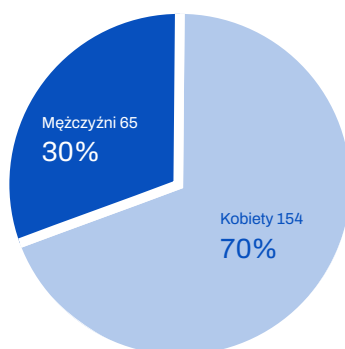
Przedstawia strukturę zatrudnienia w NASK-PIB z podziałem na płeć wśród kadry kierowniczej (stan na sierpień 2024), wskazując, że mężczyźni dominują na stanowiskach dyrekcji (78%), a także stanowią większość wśród kierowników (61%). Równowaga płciowa poprawia się dopiero na niższych poziomach zarządzania. Wśród zastępców dyrektorów kobiety stanowią 44%, a mężczyźni 56%, natomiast w grupie zastępców kierowników rozkład płci jest niemal wyrównany (K48%, M52%).

2.3. Uprawnienia rodzicielskie pracowników NASK-PIB

Podrozdział 2.3 analizuje korzystanie z uprawnień rodzicielskich przez pracowników NASK-PIB, uwzględniając podział na płeć. Dane zaprezentowane na wykresach wskazują na wyraźną przewagę kobiet w korzystaniu z tego rodzaju świadczeń, co odzwierciedla utrzymujący się wpływ tradycyjnych ról społecznych na podział obowiązków opiekuńczych.

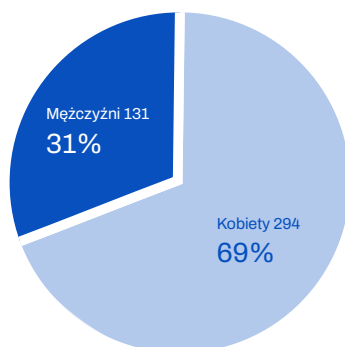
Wykres 6. Opieka 188 KP (liczba dni dla osób, które skorzystały w 2024 r.)

Dane na grudzień 2024 r.



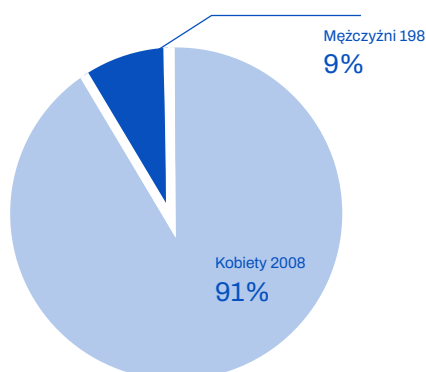
Wykres 7. Opieka nad dzieckiem (liczba dni dla osób, które skorzystały w 2024 r.)

Dane na grudzień 2024 r.



Wykres 8. Urlop rodzicielski (liczba dni dla osób, które skorzystały w 2024 r.)

Dane na grudzień 2024 r.



Analiza danych przedstawionych na wykresach 6–8 wskazuje na znaczną dysproporcję w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich przez pracowników NASK-PIB, z przewagą kobiet w większości kategorii. Kobiety zdecydowanie częściej korzystają z różnego rodzaju świadczeń związanych z opieką nad dziećmi, co potwierdzają następujące dane

- Z opieki nad osobami bliskimi (Wykres 6) kobiety skorzystały z 70% dni, podczas gdy mężczyźni z 30%.
- W przypadku opieki nad dzieckiem (Wykres 7) kobiety wykorzystały 69% dostępnych dni, a mężczyźni 31%.
- W przypadku urlopu rodzicielskiego (Wykres 8) kobiety stanowiły 91% korzystających, a mężczyźni 9%.

Dodatkowo, mężczyźni skorzystali z 315 dni urlopu ojcowskiego oraz 63 dni w ramach urlopu rodzicielskiego, obejmującego wariant 9 tygodni zarezerwowanych wyłącznie dla drugiego z rodziców (niż osoba, która korzystała z urlopu macierzyńskiego). Powyższe dane wskazują na wyraźną różnicę w wykorzystaniu świadczeń, co pozwala stwierdzić, że korzystanie z uprawnień rodzicielskich w analizowanym okresie było zdominowane przez kobiety.

2.4. Pracownicy naukowí w NASK-PIB

Podrozdział 2.4 poświęcony jest analizie struktury zatrudnienia pracowników naukowych w NASK-PIB z uwzględnieniem podziału na płeć oraz zajmowane stanowiska. Tabele przedstawiają zarówno aktualny stan zatrudnienia, jak i zmiany, które zaszły w porównaniu do danych z czerwca 2022 roku, co pozwala na ocenę dynamiki równości płci w sferze naukowej i kierowniczej.

Tabela 1. Pracownicy naukowí w NASK-PIB (stan na październik 2024).

Tytuł i stopień naukowy	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	0%	100%
Doktor habilitowany	50%	50%
Doktor	40%	60%
Stanowiska naukowe w NASK PIB	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	0%	100%
Profesor instytutu	50%	50%
Adiunkt	29%	71%
Asystent	33%	67%
Kategoria	Kobiety	Mężczyźni
Pracownik naukowy	27%	73%
Pracownik badawczo-techniczny	44%	56%
Pracownik inżynieryjno-techniczny	13%	87%

Funkcja w organizacji	Kobiety	Mężczyźni
Kierownik Zakładu	0%	100%
Kierownik Zespołu	43%	57%

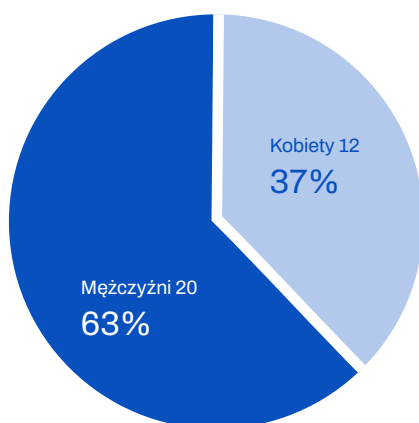
Tabela 1. przedstawia strukturę zatrudnienia pracowników naukowych w NASK-PIB, uwzględniając podział na płeć w różnych grupach stanowisk. Dane te ukazują znaczną dominację mężczyzn ze stopniem naukowym profesora (100% mężczyzn), czy na stanowisku Kierownika Zakładu oraz w rolach technicznych, gdzie mężczyźni stanowią aż 87%. Udział kobiet w funkcjach kierowniczych i wyższych stopniach naukowych nadal pozostaje ograniczony. Dane te warto porównać ze stanem, jaki miał miejsce w czerwcu 2022 roku, które obrazuje Tabela 2.

Tabela 2. Pracownicy naukowcy w NASK-PIB (stan na czerwiec 2022).

Tytuł i stopień naukowy	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	0%	100%
Doktor habilitowany	20%	80%
Doktor	40%	60%
Stanowiska naukowe w NASK PIB	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	0%	100%
Profesor instytutu	50%	50%
Adiunkt	20%	80%
Asystent	66,5%	33,5%
Kategoria	Kobiety	Mężczyźni
Pracownik naukowy	28%	72%
Pracownik badawczo-techniczny	14%	86%
Pracownik inżynierjno-techniczny	18%	82%
Funkcja w organizacji	Kobiety	Mężczyźni
Kierownik Zakładu	33%	67%
Kierownik Zespołu	16%	86%

Zestawienie danych z czerwca 2022 roku oraz października 2024 roku, pokazuje szereg zmian, jakie w tym czasie nastąpiły w strukturze zatrudnienia pracowników naukowych NASK-PIB. Najbardziej istotnymi był wzrost udziału kobiet z tytułem doktora habilitowanego z 20% w 2022 roku do 50% w 2024 roku. Wzrost udziału kobiet zaobserwowano również w grupie pracowników badawczo-technicznych (wzrost z 14% w 2022 roku do 44% w 2024 roku) oraz w grupie Kierowników Zespołów (wzrost z 16% w 2022 roku do 43% w 2024 roku). Ten ostatni przypadek to przykład wyraźnego wzrostu reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla, co może świadczyć o postępie w kierunku większej równowagi płciowej na poziomie liderów zespołów.

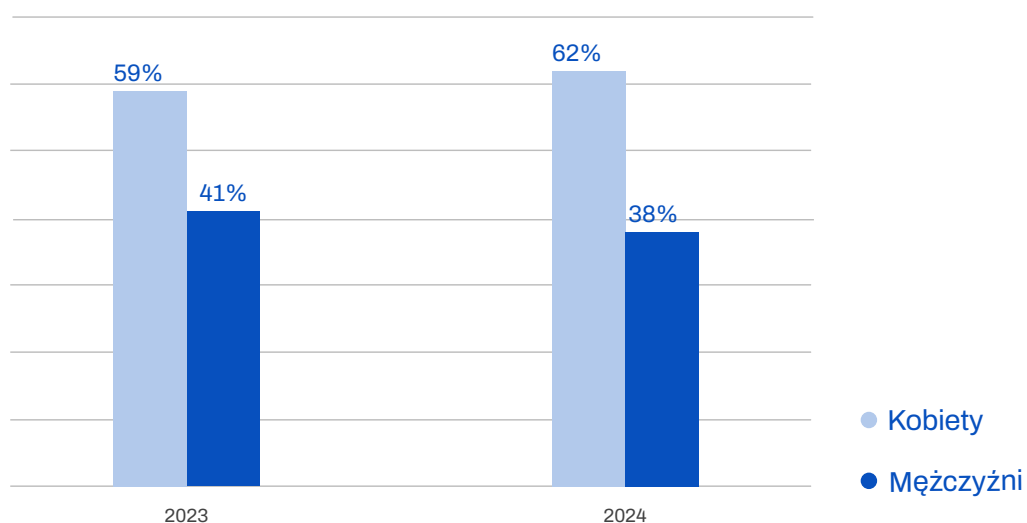
Wykres 9 przedstawia dane publikacyjne pracowników prowadzących działalność naukową w naukach inżynierjno-technicznych.

Wykres 9. Udział kobiet i mężczyzn w publikacjach naukowych w 2024 r.

Przewaga mężczyzn jest widoczna również w kwestii liczby publikacji, ponieważ do końca listopada 2024 roku w NASK-PIB zostało zgłoszonych 28 publikacji, z czego w 20 autorem z NASK lub przynajmniej jednym ze współautorów z NASK jest mężczyzna, a w 12 autorką z NASK lub przynajmniej jedną ze współautorek z NASK jest kobieta.

2.5. Projekty w NASK-PIB

Podrozdział 2.5 przedstawia analizę udziału pracowników NASK-PIB w projektach, ze szczególnym uwzględnieniem funkcji kierowniczych. Dane z wykresu ilustrują rosnącą rolę kobiet jako kierowniców projektów, co wskazuje na pozytywny trend w zwiększaniu ich reprezentacji w obszarze zarządzania projektami.

Wykres 10. Kierownicy projektów

Dane przedstawione na Wykresie 10, pokazują, że stanowisko Kierownika projektu częściej pełnią kobiety. Zaobserwować można również niewielki wzrost liczby kobiet zajmujących to stanowisko, porównując dane z roku 2023 oraz 2024. Jest to pozytywny trend w kierunku zwiększania udziału kobiet w stanowiskach związanych z zarządzaniem.

2.6. Podsumowanie analizy danych liczbowych

Z analizy ww. danych liczbowych wynika, że:

- Instytut zatrudnia nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet,
- na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych i obsługi przeważają kobiety,
- funkcje kierownicze wyższego szczebla sprawują przeważnie mężczyźni,
- na stanowiskach inżynieryjno-technicznych przeważają mężczyźni,
- na stanowiskach badawczo-technicznych jest porównywalna liczba kobiet i mężczyzn,
- na stanowiskach naukowych przeważają mężczyźni,
- funkcje kierowników projektów są sprawowane częściej przez kobiety niż przez mężczyzn,
- z uprawnień rodzicielskich częściej korzystają kobiety.

Wnioski: Dane przedstawione w Tabeli 1. ukazują wyraźne dysproporcje w strukturze zatrudnienia pracowników naukowych w NASK-PIB. Sugeruje to potrzebę działań na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet naukowczyń.

Analiza wykonana w ramach przygotowywania niniejszego dokumentu obejmuje również działania zrealizowane w NASK-PIB w okresie obowiązywania Planu Równości płci 2022–2024.

3. Działalność Zespołu ds. Równości z lat 2022–2024

3.1. Zespół ds. Równości

Decyzją Dyrektora NASK-PIB z 8 maja 2023 roku powołano w Instytucie Multidyscyplinarny Zespół ds. Równości wraz ze wskazaniem jego członków. W Planie Równości Płci 2022–2024 został określony jego zakres odpowiedzialności, który obejmuje monitorowanie kwestii równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych (np. osób niepełnosprawnych). Do podstawowych zadań Zespołu należało m.in. gromadzenie danych w Instytucie na temat równości, w tym równości płci i różnorodności, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, informowanie o kursach i szkoleniach dotyczących tematyki równościowej, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji, opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci.

3.2. Zespół podczas swojej działalności zrealizował działania:

- 3.2.1. Edukacyjne w formie webinarów dla wszystkich pracowników z zakresów: przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy, neuroróżnorodność w miejscu pracy oraz stereotypowe postrzeganie niektórych zawodów, jako tych zarezerwowanych dla mężczyzn.
- 3.2.2. Informacyjne w sieci intranetu NASK-PIB poprzez utworzenie dedykowanej witryny SharePoint, na której zamieszczane były treści edukacyjno-informacyjne, m.in.: 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 zostały umieszczone dokumenty obowiązujące w NASK-PIB, regulujące kwestie równości w NASK-PIB.
- 3.2.3. Informacyjne na temat struktury płci osób zatrudnionych w NASK-PIB poprzez włączenie tych danych do sprawozdań rocznych dyrektora NASK-PIB z działalności Instytutu.
- 3.2.4. Informacyjne w Przewodniku dla nowego pracownika NASK-PIB umieszczono praktyczne wskazówki dotyczące sposobu postępowania w sytuacji dyskryminacji w Instytucie.
- 3.2.5. W ogłoszeniach rekrutacyjnych na wszystkie stanowiska, w tym naukowe, wprowadzono stosowanie feminatywów – o ile jest to zgodne z przepisami prawa – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571) oraz ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2024 r. poz. 534).
- 3.2.6. Na przełomie lutego i marca 2024 została przeprowadzona wśród pracowników NASK-PIB ankieta dotycząca równego traktowania, w której udział wzięły 444 osoby. Respondenci odpowiedzieli na szereg szczegółowych pytań. W skali od 1–5 średnia ocena równego traktowania wśród osób, które wzięły udział w ankiecie, wyniosła aż 3,97.

Najważniejsze rozwiązania wspierające równość i różnorodność, już istniejące w NASK-PIB, wskazane przez respondentki/ów:

- możliwość pracy zdalnej i hybrydowej jako bardzo wysoko ceniony sposób na łączenie obowiązków domowych z życiem zawodowym,
- elastyczny czas pracy,
- funkcjonalne środowisko pracy (kuchnie, owocowe czwartki, dobry sprzęt IT, wygodne narzędzia pracy zdalnej takie jak Teams, TETA, Sharepoint),
- dodatkowe ubezpieczenie medyczne,
- benefity wynikające z ZFŚŚ (np. karta Multisport, dofinansowanie wypoczynku, wydatków na kulturę),
- dobra atmosfera pracy, zgrane zespoły, mówienie sobie na „Ty”, wsparcie przełożonych.

3.2.7. Pozostałe działania podjęte w NASK-PIB:

- Bezwzględna walka z mobbingiem i dyskryminacją poprzez wprowadzenie nowej Procedury przeciwdziałania naruszeniom uprawnień pracowników oraz szkolenia dla osób na kierowniczych stanowiskach z zakresu zapobiegania mobbingowi i nierównemu traktowaniu,
- Powołanie nowego składu Zespołu ds. Równości w drodze powszechnych wyborów w NASK-PIB.

4. Inne działania zrealizowane w NASK-PIB w okresie 2023–2024

W czerwcu 2023 r. 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.



Cele i działania

Przeprowadzona analiza sytuacji bieżącej umożliwiła określenie celów, jakie powinny zostać zrealizowane w ramach organizacji, wg rekomendowanych obszarów o charakterze tematycznym, w tym w szczególności:

1. Kultura organizacyjna (oparta na równości, różnorodności i inkluzywności) oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym – działania:

- ankieta satysfakcji – pytania w ankiecie mogą uwzględniać: poczucie równości w organizacji, przestrzeganie zasad inkluzywności i dostępności narzędzi/procedur, które wspierają równowagę zgodnie z założeniami work life balance.
- edukacja – cykl szkoleń i kampania na wybrane tematy np. umiejętność stawiania granic wobec wszelkich form przekroczeń
- promowanie wydarzeń zewnętrznych (np. konferencji) lub interesujących informacji spoza organizacji na temat równości płci (np. przez witrynę na SP)
- kodeks etyki – obejmuje zasady równości, przeciwdziałania dyskryminacji, szacunku dla różnorodności, ochrony przed molestowaniem, promowania work-life balance, dbałości o transparentność i unikanie konfliktu interesów, a także wspierania rozwoju zawodowego i odpowiedzialności społecznej organizacji. Punkty do zawarcia w kodeksie etyki (proponowane):
 - Równość i przeciwdziałanie dyskryminacji,
 - Szacunek dla różnorodności i inkluzywności,
 - Bezpieczeństwo pracy i ochrona przed molestowaniem,
 - Wysokie standardy etyczne i transparentność działań,
 - Ochrona poufności i unikanie konfliktów interesów,
 - Promowanie work-life balance i elastyczności,
 - Rozwój zawodowy i osobisty pracowników NASK-PIB,
 - Wspieranie współpracy i otwartej komunikacji,
 - Odpowiedzialność społeczna i środowiskowa organizacji.
- Integracja oraz reintegracja pracowników po przerwach w karierze, w tym aktywny mentoring i wsparcie,
- porady i wsparcie w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – wykorzystanie obecnych materiałów związanych z kampaniami prowadzonymi przez NASK-PIB oraz aktualizacja zgodnie z obecnymi trendami/zapotrzebowaniem,
- wdrażanie wartości – mogą obejmować np. szacunek, współpracę, równość, innowacyjność, wartości NASK-PIB,
- Szkolenia dla kadry managerskiej,
- Inicjatywa szkoleniowa pn. Równościowy/Inkluzywny NASK-PIB): szkolenia, webinaria i działania rozwojowe dotyczące praw i specyfiki pracy pracowników neuroatypowych, z niepełnosprawnościami, należących do grup mniejszościowych, barier specyficznych dla karier kobiet,

- Zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami,
- Prawo wszystkich pracowników/czek do elastycznego czasu pracy, oprócz wyjątkowych przypadków wynikających ze specyfiki stanowiska pracy/pracy zmianowej itd.

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym – działania:

- Dążenie do równowagi/proporcjonalności do ogółu pracowników/czek kobiet i mężczyzn w tworzonych gremiach decyzyjnych NASK-PIB (Rada Naukowa, Komitety Sterujące, Rada Portfela, Rada Architektury);
- Wdrożenie inkluzywnego i równościowego języka do umów o pracę i dokumentów wewnętrznych NASK-PIB;
- Wzmacnianie zdolności przywódczych kobiet przez dedykowane szkolenia z tego zakresu.

3. Równowaga w rozwoju kariery – działania:

- Nabory wewnętrzne na stanowiska pracy w NASK-PIB;
- Podnoszenie świadomości w zakresie nieświadomych uprzedzeń w procesie rekrutacji dla rekruterów i kierowników (jeśli to działanie nie zostanie zrealizowane do końca 2024);
- Aktywne poszukiwanie potencjalnych kandydatek lub kandydatów należących do grup niedoreprezentowanych;
- Promowanie kultury otwartości na urlopy ojcowskie – kampania informacyjna dla pracowników, która poruszy temat prawa do urlopu ojcowskiego (oraz wykorzystania urlopu rodzicielskiego – 9 tygodni) korzyści, które wynikają z tych decyzji – wsparcie równowagi rodzinnej.

4. Płeć w badaniach i nauczaniu (obowiązkowy ze względu na kryterium doskonałości w projektach badawczych i innowacyjnych) – działania:

- Wprowadzenie Zasad Oceny Pracowników naukowych i badawczo-technicznych uwzględniająca zjawisko leaky pipe w karierach naukowych kobiet;
- Stosowanie feminatywów i neutratywów w ogłoszeniach o konkursie na stanowiska naukowe w NASK-PIB w celu pozyskania większej liczby kobiet w procesach rekrutacyjnych na stanowiska naukowe, badawczo-techniczne i inżynieryjno – techniczne;
- Dbanie o odpowiednią reprezentację kobiet podczas paneli naukowych i konferencji organizowanych przez NASK-PIB lub z jego udziałem;
- Stworzenie programu wsparcia młodych naukowczyń (coaching, kursy z komunikacji medialnej);

- Działania zmierzające do zmiany regulacji wewnętrznych w NASK-PIB, uwzględniających stosowanie feminatywów w nazewnictwie wszystkich stanowisk w firmie

5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej (jeden z priorytetów Komisji Europejskiej na lata 2022–2024) – działania:

- Monitoring skuteczności procedury naruszania uprawnień pracowniczych, promowania korzystania z niej przez osoby pracujące w NASK-PIB w uzasadnionych przypadkach – organizacja spotkań z kierownikami zespołów/działów, aby wypracować wspólnie dobre praktyki w zarządzaniu;
- Szkolenia dla kadry managerskiej jak unikać zachowań niepożądanych i promować kulturę pracy opartą na równości i szacunku;
- Edukacja – czym w ogóle jest przemoc płciowa i jakie są jej subtelne formy;
- Szkolenia dla pracowników jak reagować na przejawy dyskryminacji, mobbingu, nierównego traktowania w szczególności kobiet, grup mniejszościowych, osób LGBT+;
- Wprowadzenie programu ambasadorów równości – osób, które będą promować kulturę szacunku i wspierać pracowników w trudnych przypadkach.



Monitoring realizacji planu równości płac

Monitorowanie to kluczowy element efektywnego wdrażania i oceny skuteczności działań. Aby skutecznie realizować założenia Planu Równości Płci, konieczne jest wprowadzenie systematycznego monitoringu działań oraz ich efekty. Umożliwi to bieżącą ocenę skuteczności działań, identyfikację problemów i wprowadzenie niezbędnych korekt, jeśli to będzie konieczne, w odpowiednim czasie.

1. Cele monitoringu

- A. Regularna ewaluacja postępów. Zapewnienie, że realizacja działań jest zgodna z założeniami.
- B. Identyfikacja barier i trudności. Rozpoznanie obszarów, w których wdrażanie działań napotyka na przeszkody. Potencjalne ryzyka; brak zaangażowania, niedostateczne zasoby, ograniczania strukturalne.
- C. Transparentność działań. Dostarczenie Dyrekcji NASK-PIB oraz pracownikom jasnych, opartych na danych informacji o skuteczności działań i ich wpływie na równość płci.

2. Działania monitoringowe

- A. Zbieranie danych jakościowych i ilościowych – regularne przeprowadzenie ankiet wśród pracowników, które pozwolą ocenić poziom satysfakcji z wdrażanych działań oraz ich wpływ na kulturę organizacyjną.
- B. Regularne raportowanie – sporządzenie rocznych raportów przedstawiających postępy realizacji założeń planu oraz identyfikację obszarów, które wymagają poprawy.
- C. Ewaluacja procedur – ocena skuteczności istniejących procedur np. systemy zgłaszania naruszeń czy mechanizmy wsparcia dla grup mniejszościowych. Na podstawie wyników ewaluacji, wprowadzenie ulepszeń celem maksymalizacji efektywności danej procedury.
- D. Wskaźnik sukcesu – zdefiniowanie kluczowych wskaźników efektywności.
 - I Proporcja kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych,
 - II Liczba szkoleń z zakresu równości płci i ich uczestników,
 - III Liczba zgłoszeń dotyczących problemów z dyskryminacją i sposoby ich rozwiązania.
- E. Feedback od pracowników – organizacja spotkań ad-hoc¹ fokusowych grup dyskusyjnych z pracownikami o różnych profilach² w celu uzyskania ich opinii na temat ważnych i aktualnych tematów
- F. Śledzenie trendów – porównanie postępów NASK-PIB z innymi organizacjami o podobnym profilu (branża, wielkość zatrudnienia), aby zidentyfikować najlepsze praktyki i wdrażać innowacyjne rozwiązania.

podpis

1 Można połączyć to z procesem zbierania danych jakościowych.

2 Przewidujemy jednorazowy udział danego pracownika w grupie fokusowej, aby uzyskać unikatową opinię.

NASK