

# **Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025**

Przygotowany przez zespół:

1. dr hab. Aneta Malinowska
2. dr Anna Durkalec
3. dr Jan Jakub Ostrowski
4. Anna Talarowska
5. Bartłomiej Piwowarski
6. Ewa Korpiewicz-Sadoch
7. Magda Jędrkiewicz

Otwock- Świerk, grudzień 2021

## WSTĘP

Celem wprowadzenia „Planu równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025” jest tworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i dawanie równych szans.

Przyjęte działania są zgodne z Europejską Kartą Naukowca, opisującą prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy oraz instytucje ich zatrudniające: *„Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci”*. Plan jest jednym z działań mających na celu ciągłe udoskonalanie polityk rekrutacyjnych, a w szczególności prowadzenie działań równościowych, do których zobowiązaliśmy się otrzymując wyróżnienie HR Excellence.

„Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025” wynika ze Strategii HR na lata 2021-24 dla NCBJ (HRS4R- Naukowcy) i jest zgodny z wizją Instytutu. We wszystkich tych dokumentach kluczową kwestią jest jakość zarządzania zespołami i współpracy.

Równość płci oraz szans między kobietami i mężczyznami, to podstawowe zasady art. 33. Konstytucji RP, a także traktatów Unii Europejskiej. Równość płci została przyjęta przez Komisję Europejską jako priorytet w naukowej przestrzeni badawczej, ponieważ przyczynia się do wzrostu jakości i rozwoju badań oraz ich wpływu na dobrostan społeczeństwa.

Opracowany „Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025” jest zgodny z europejską strategią na rzecz równości płci.

Instytut dąży do tego, żeby przestrzeń pracy była wolna od wszelkich form dyskryminacji. Brak dyskryminacji – traktowanie różnorodności jako podstawowych wartości – buduje poczucie bezpieczeństwa pracownic i pracowników, sprzyjając ich rozwojowi i zaangażowaniu. Wynikiem planowanych działań będzie podniesienie świadomości i wrażliwości pracowników i pracownic, na różnych szczeblach organizacji i etapach kariery. Stworzenie im klarownych, powszechnie dostępnych zasad – przekazanie informacji o tym, czym są nieakceptowane zachowania i sposobach reakcji na nie.

Dzięki działaniom na rzecz tworzenia jak najlepszego środowiska pracy, Instytut będzie przyciągał pracownice i pracowników naukowych z całego świata.

„Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025” składa się z następujących elementów:

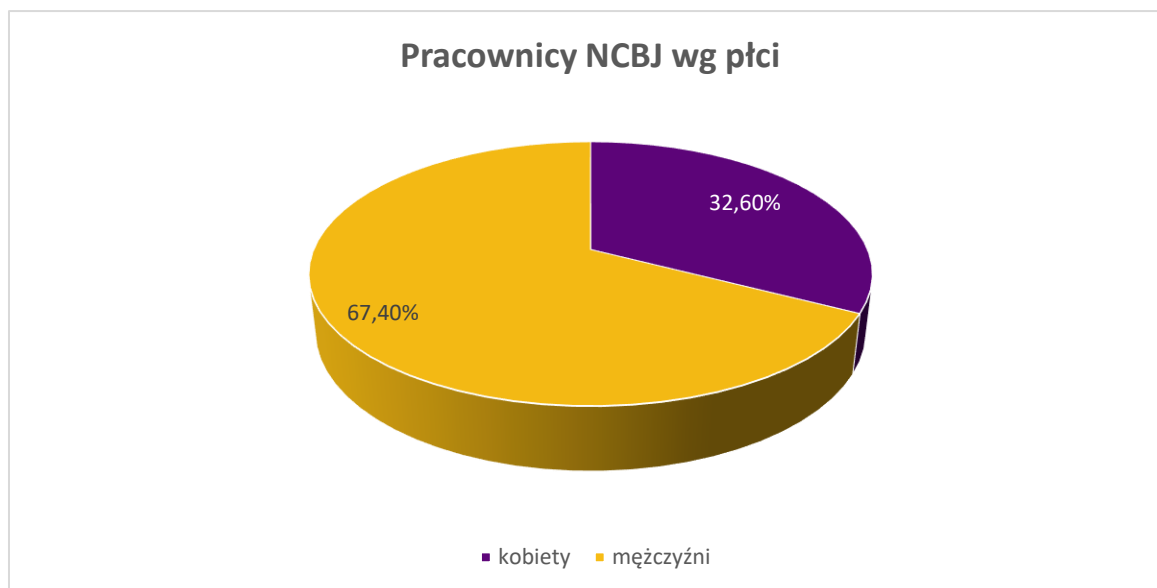
- Diagnozy obecnej sytuacji w NCBJ – na podstawie danych statystycznych dot. zatrudnionych oraz studentów/tek doktorantów/tek, badań przeprowadzanych w latach 2019-2021 oraz analizy stosowanych rozwiązań, sprzyjających tworzeniu przyjaznego środowiska pracy.
- Głównych celów, działań wraz ze wskaźnikami realizacji.

## DIAGNOZA OBECNEJ SYTUACJI W NCBJ

### ANALIZA DANYCH STATYSTYCZNYCH DOT. ZATRUDNIONYCH ORAZ STUDENTÓW/TEK DOKTORANTÓW/EK

#### Kobiety i mężczyźni pracujący w NCBJ

Spółeczność NCBJ składa się w przeważającej części z mężczyzn – 854, mniej liczną grupę stanowią kobiety – 413 (wszystkie dane na dzień 10.11.2021, w danych uwzględnione są osoby zatrudnione w NCBJ oraz studenci Szkoły Doktorskiej, Studium doktorskiego RADFARM oraz PHD4GEN).



Taki rozkład statystyczny pracowników pod względem płci wynika z typu działalności prowadzonej przez NCBJ – instytut naukowy, dysponujący m.in. jedynym w Polsce jądrowym reaktorem badawczym Maria. Instytut zajmuje się badaniami podstawowymi z dziedziny fizyki cząstek elementarnych, fizyką plazmy oraz stosowaniem metod fizyki jądrowej i rozwijaniem technologii jądrowych. Produkuje radiofarmaceutyki oraz urządzenia dla rozmaitych gałęzi nauki i gospodarki, w tym medycyny. NCBJ tworzy infrastrukturę informatyczną i laboratoryjną niezbędną dla wsparcia eksperckiego programu budowy energetyki jądrowej w Polsce. W związku z profilem działalności zatrudniamy przede wszystkim fizyków, chemików, informatyków, inżynierów oraz pracowników pomocniczych z wykształceniem technicznym.

Kobiety przeważają tylko w grupie osób zatrudnionych w administracji. Wśród pracowników inżynierskich, naukowych oraz obsługi – 75% stanowią mężczyźni. Poniżej znajdują się szczegółowe dane dot. rozkładu płci w poszczególnych grupach.

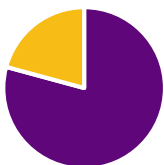
### Obsługa techniczna



W grupie „obsługa techniczna” znajdują się osoby wykonujące prace fizyczne. W NCBJ na tych stanowiskach pracuje 166 mężczyzn i 35 kobiet.

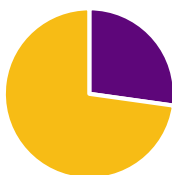
W przypadku kobiet są to zazwyczaj stanowiska związane z prostymi czynnościami technicznymi (archiwizacją), sprzątaniami i dekontaminacją.

### Administracja



Wśród pracowników administracyjnych (ekonomicznych) i pracowników bibliotecznych oraz zajmujących się dokumentacją jest 141 kobiet i 37 mężczyzn.

### Stanowiska inżynierskie



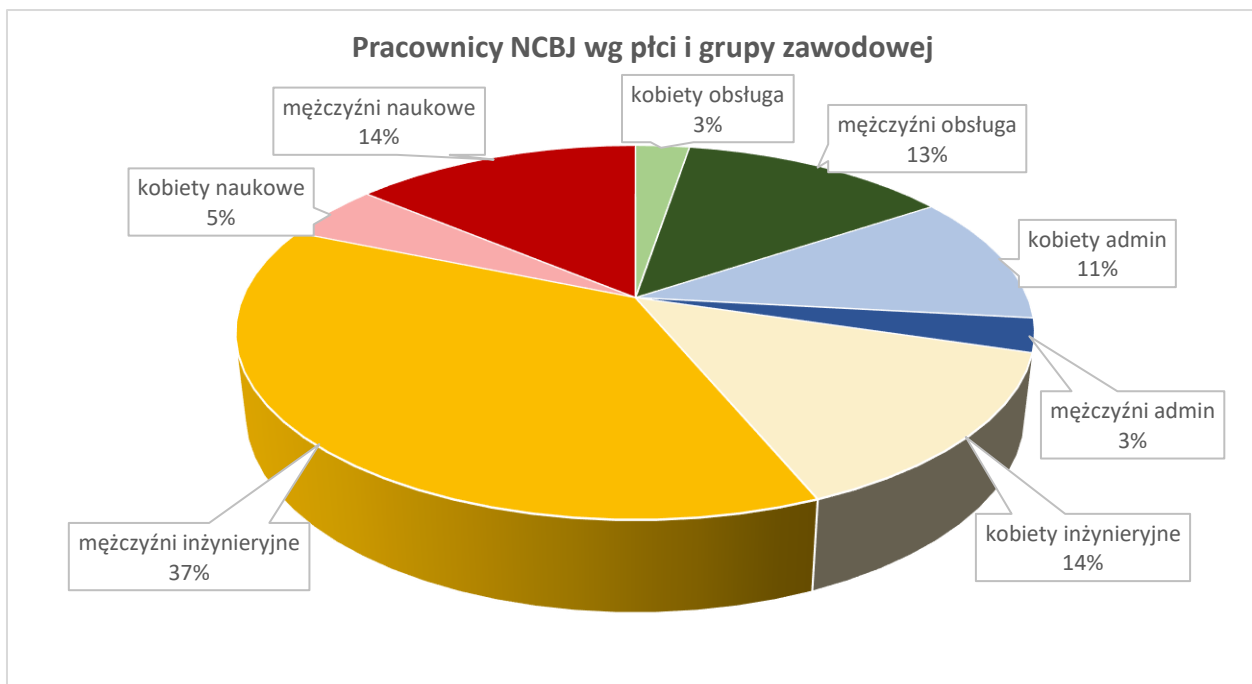
Na stanowiskach badawczo-naukowych oraz stanowiskach techników i inżynierów zatrudnionych jest 178 kobiet i 476 mężczyzn. Jest to największa grupa pracownicza w NCBJ.

### Stanowiska naukowe

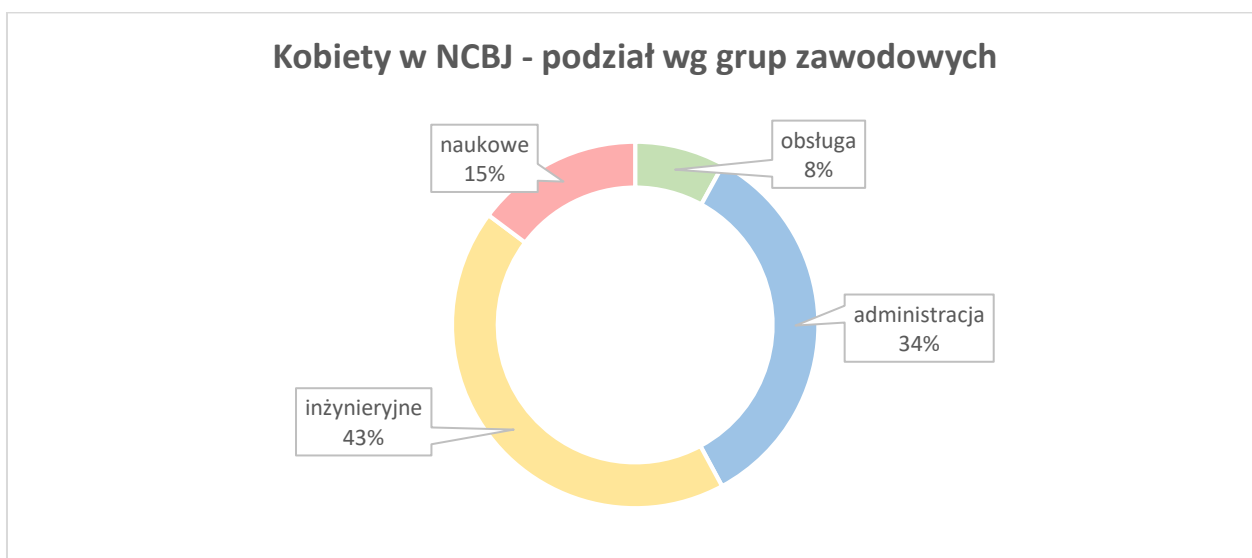


Na stanowiskach naukowych pracuje 61 kobiet i 176 mężczyzn. W tej grupie znajdują się nie tylko osoby zatrudnione w Instytucie, ale również studenci studiów doktorskich i szkoły doktorskiej.

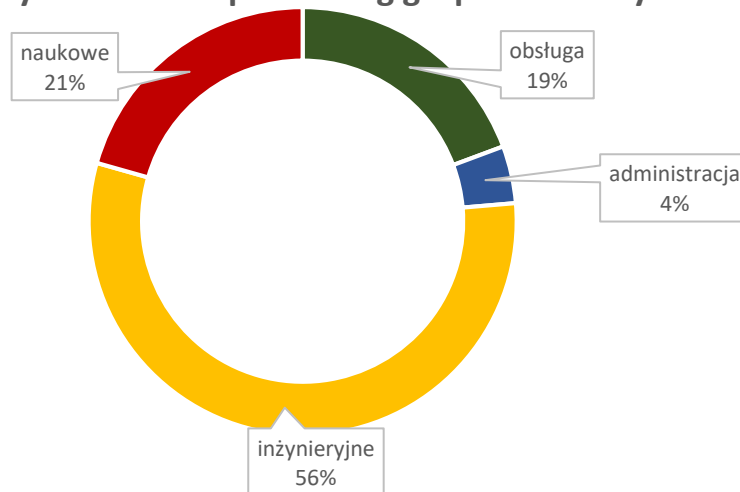
■ kobiety ■ mężczyźni



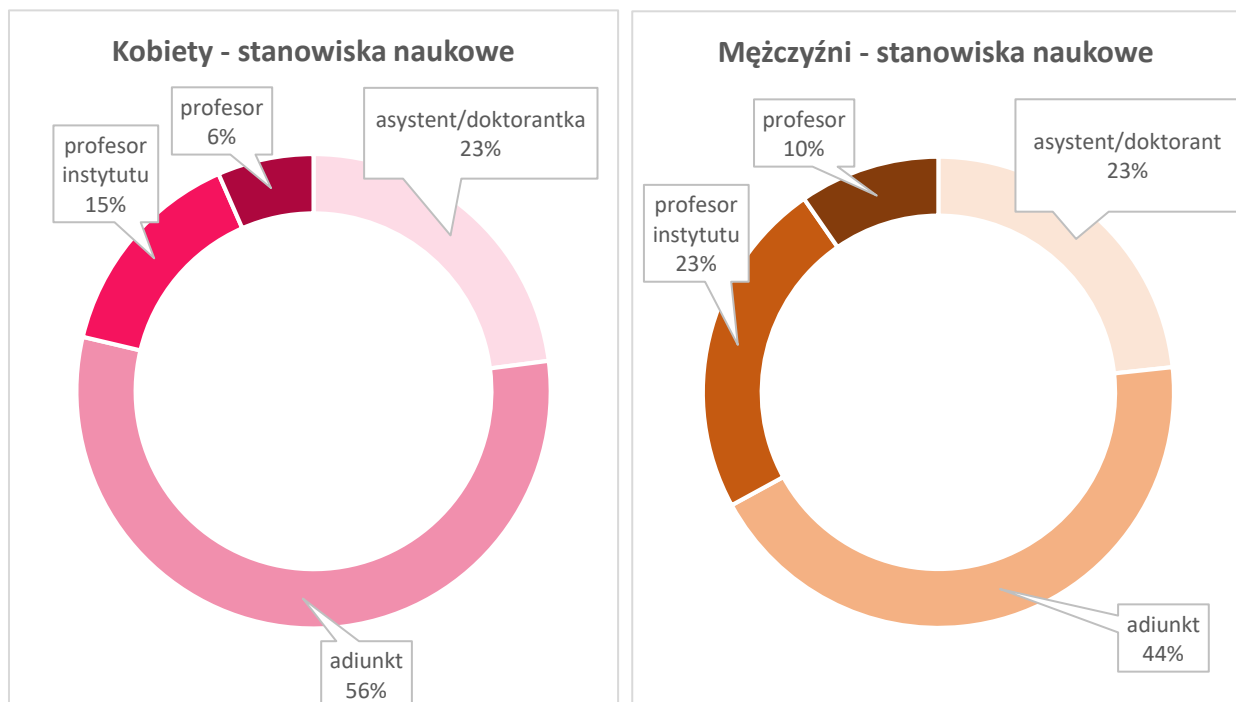
Wewnętrzne struktury grup kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu grup zawodowych.



### Mężczyźni w NCBJ - podział wg grup zawodowych



Kobiety w NCBJ pracują głównie w administracji. Znacznie mniejszy jest ich udział w grupie stanowisk inżynieryjnych. Niższy procent kobiet pracuje na stanowiskach naukowych, ale nie ma tutaj tak dużej dysproporcji w stosunku do mężczyzn, jak w pozostałych grupach.



Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych w NCBJ jest odbiciem sytuacji kobiet i mężczyzn w naukach ścisłych. W związku z tym, że działalność Instytutu skupia się w obszarze tychże nauk, warto spojrzeć na te informacje w szerszym kontekście danych o szkolnictwie wyższym oraz statystyk z uczelni technicznych w Polsce. Zgodnie z danymi statystycznymi<sup>1</sup> mężczyźni dominują na kierunkach związanych z techniką, przemysłem, budownictwem (65,4%) i nowymi technologiami

<sup>1</sup> Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 r., GUS 2020. Dane z roku akademickiego 2019/2020 z 353 uczelni, które złożyły sprawozdanie statystyczne (z 373 uczelni w Polsce), s.18-19. Klasyfikacja grup kształcenia zgodna z Międzynarodową Klasyfikacją Kierunków Kształcenia (ISCED-F 2013)

(85,4%). Kobiety częściej niż mężczyźni wybierają kierunki humanistyczne – pedagogiczne, związane z opieką społeczną i usługami dla ludności.

Na wszystkich uczelniach technicznych w Polsce (publicznych i niepublicznych), wśród rozpoczynających naukę w roku akademickim 2019/2020, kobiety stanowiły 44% ogółu studentów, ale w gronie absolwentów z tego roku była ich już połowa. Dla kierunków związanych z nowymi technologiami udział kobiet wśród absolwentek z 2020 roku wyniósł zaledwie 20%, a dla kierunków informatycznych – 19%.

Zgodnie z danymi o roku akademickim 2019/2020 udział kobiet w szkołach doktorskich oraz studiach doktoranckich z dziedziny nauk inżynieryjnych i technicznych nieznacznie przekraczał jedną trzecią. Udział kobiet wśród kadry uczelni technicznych wynosił 32% (46% na wszystkich uczelniach publicznych).

W NCBJ wraz z osiąganiem kolejnych etapów kariery akademickiej, zmniejsza się liczba kobiet wśród pracowników naukowych. Analizując skład poszczególnych grup wg płci widać, że liczba kobiet na początkowym etapie rozwoju naukowego – związanego z przygotowaniem doktoratu i okresem po jego otrzymaniu (studentki szkół doktorskich, asystenci, adiunkci) jest wyższa, niż liczba mężczyzn na tym etapie kariery akademickiej. Natomiast wśród profesorów instytutu i profesorów jest o połowę więcej mężczyzn niż kobiet. Dane dot. NCBJ są zbieżne z wynikami ogólnopolskimi pokazującymi, że wśród asystentów przeważają liczebnie kobiety, wśród adiunktów proporcje te są odwrócone, ale wciąż bliskie równowagi, natomiast doktorzy habilitowani to już w ponad dwóch trzecich mężczyźni. Wśród osób zatrudnionych na stanowiskach profesorskich udział kobiet tylko nieznacznie przekracza jedną czwartą.<sup>2</sup>

Powyższa sytuacja ma swoją przyczynę w znanym z badań społecznych zjawisku *sticky floor* (*lepkiej podłogi*), które polega na społecznym przypisaniu kobiet do grupy zawodów mniej prestiżowych i gorzej płatnych. Dziedziny nauki, w których jest większość kobiet, uważane są za słabiej wpływające na rozwój gospodarczy świata. Dlatego nauki ścisłe, techniczne oraz związane z nowymi technologiami postrzegane są jako bardziej prestiżowe.

Pod pojęciem *glass ceiling* (szklanego sufitu) rozumie się niewidoczne przeszkody, stojące na drodze chcącym awansować pracownikom i pracownikom. Zgodnie z badaniami i danymi statystycznymi, kobietom jest trudniej osiągnąć pozycję pracownika naukowego, czy tytuł profesora. Tak zwany indeks szklanego sufitu stosowany przez europejski urząd statystyczny (glass ceiling index, GCI, wyliczany jako stosunek udziału kobiet wśród wszystkich naukowców do udziału kobiet wśród profesorów) pokazuje, jakie szanse na osiągnięcie najwyższej pozycji w hierarchii akademickiej mają kobiety – 1 oznacza równość płci, a im wyższa wartość wskaźnika, tym trudniejsza sytuacja kobiet. GCI na uczelniach technicznych w opisywanym roku osiągnął poziom 2, na uczelniach niepublicznych o profilu technicznym – 2,36, a na wszystkich uczelniach publicznych – 1,76<sup>3</sup>.

Również w NCBJ widać zjawisko opisane przez Sue Berryman jako *leaky pipeline* – zmniejszanie udziału kobiet, wnoszonych przez nie kompetencji i talentów wraz z rozwojem kariery naukowej. Kobiety przestają pracować w systemie nauki akademickiej, co sprawia, że znacznie rzadziej uzyskują tytuł

---

<sup>2</sup> Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce, M. Młodożeniec, A. Knapieńska, [bwmeta1.element.pan-n-yid-2013-iid-2-art-000000000004](http://bwmeta1.element.pan-n-yid-2013-iid-2-art-000000000004)

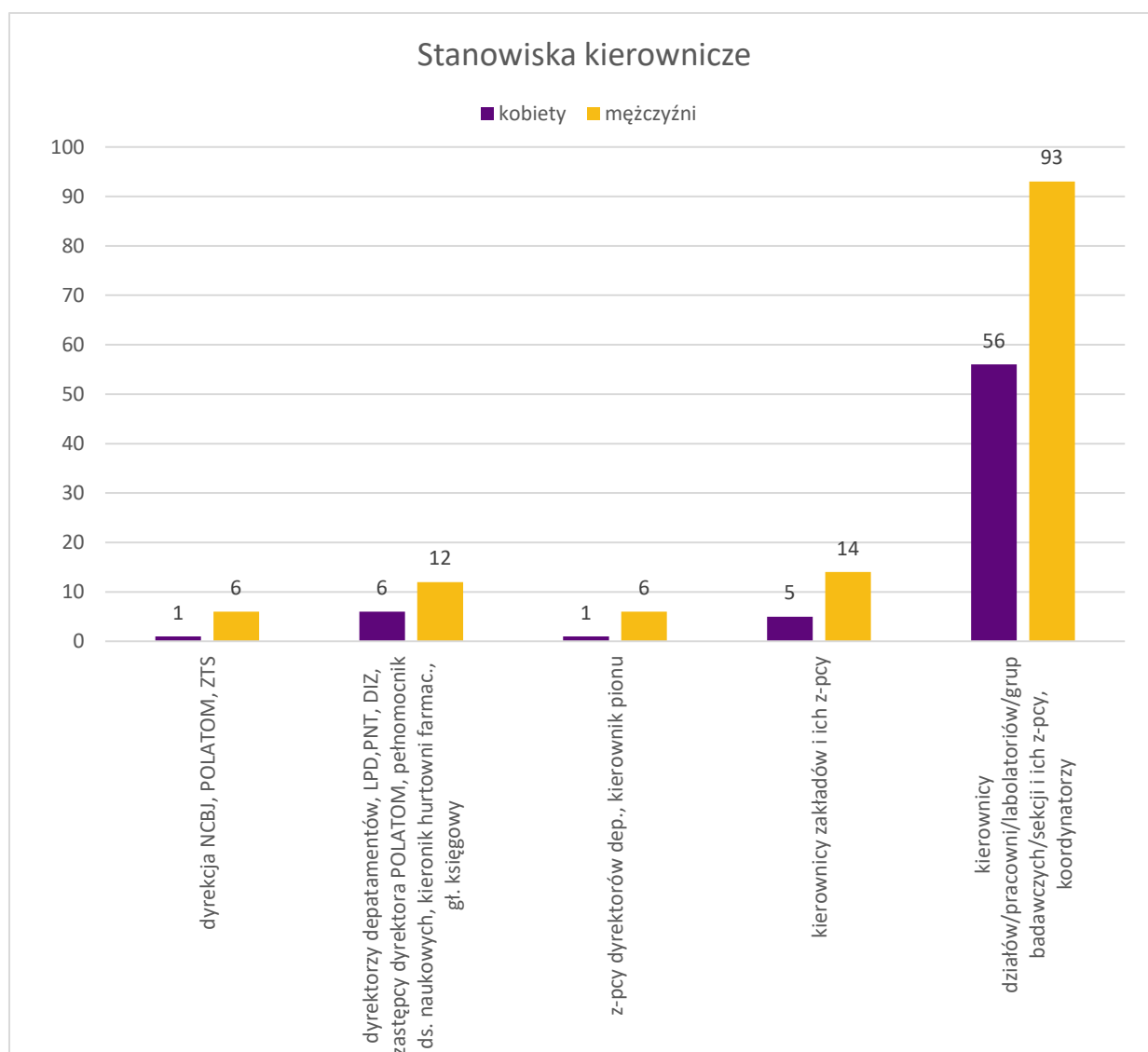
<sup>3</sup> Raport „Kobiety na Politechnikach” <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf>

profesora. Zgodnie z badaniami, kobiety przenoszą swoja działalność zawodową do sfery okołonaukowej przemysłu.<sup>4</sup>

W NCBJ na stanowiskach kierowniczych przeważają mężczyźni. Największy udział kobiet jest w grupie kierowników najniższego szczebla (kierowników małych zespołów/działów, laboratoriów, pracowni, grup badawczych, sekcji).

Udział kierowniczek w grupie kobiet jest nieco wyższy niż udział kierowników w grupie mężczyzn (17% wobec 15%).

Obecnie w NCBJ zarówno zastępca dyrektora ds. naukowych, jak i sekretarz naukowy, to kobiety. Są to stanowiska kluczowe dla działalności naukowej instytutu. Udział kobiet w zarządzaniu NCBJ jest proporcjonalny do udziału kobiet w całej grupie pracowników. W przypadku grup zawodowych, w grupie stanowisk związanych z obsługą techniczną jest proporcjonalnie więcej mężczyzn kierowników. W administracji, w której ogólnie jest więcej kobiet, zespołami kieruje nieznacznie więcej mężczyzn niż kobiet (3 osoby).



<sup>4</sup> Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce, M. Młodożeniec, A. Knapieńska, [bwmeta1.element.pan-n-yid-2013-iid-2-art-000000000004](http://bwmeta1.element.pan-n-yid-2013-iid-2-art-000000000004)



W 2020 r. więcej mężczyzn niż kobiet pozyskało finansowanie ze źródeł zewnętrznych (na 19 projektów – 5 kierują kobiety). Wydaje się, że jest to następstwem faktu, iż mniej kobiet pracuje w sektorze naukowym NCBJ, a w związku z tym mniejsza ich liczba aplikuje o granty.

## DIAGNOZA OBECNEJ SYTUACJI W NCBJ NA PODSTAWIE BADAŃ PRZEPROWADZANYCH W LATACH 2019-2021

### Ocena sytuacji zawodowej przez kobiety pracujące w NCBJ

Analiza sytuacji kobiet w NCBJ została przygotowana na podstawie 20 wywiadów z kobietami pracującymi w NCBJ – w różnych grupach zawodowych oraz na różnych etapach kariery zawodowej (stanowiska naukowe – 8, stanowiska badawczo-techniczne – 4, administracja – 8). Połowa z nich pełniła funkcje kierownicze różnego szczebla. Wywiady były przeprowadzone zgodnie z jednolitym scenariuszem.

Uwzględnione zostały wyniki badań satysfakcji pracowników NCBJ z 2019 i 2020 r. oraz badań dotyczących realizacji zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca przeprowadzonych w 2018 i 2021 r. w grupie pracowników naukowych i badawczo-technicznych.

Kobiety pracujące w NCBJ oceniają swoje osiągnięcia życiowe bardzo wysoko. Są osobami zadowolonymi z miejsca, w którym się znalazły, spełnionymi, mają wiele planów na przyszłość. Wysoka ocena poziomu dobrostanu występuje u wszystkich rozmówczyń – nie zależy ani od wieku, ani od pozycji w organizacji.

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z kobietami można stwierdzić, że Instytut jest postrzegany jako miejsce przyjazne kobietom, bezpieczne – takie, w którym mogą one liczyć na wsparcie przełożonych. Sporadycznie pojawiają się (lub miały miejsce w przeszłości) sytuacje dyskryminacji, wymagające interwencji zarządzających. W sumie respondentki wymieniły 4 takie przypadki. W sytuacjach, w których przekroczone zostałyby granice – respondentki wiedziałyby, do kogo zgłosić się po pomoc.

Badanie jakościowe wskazało istnienie różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn. Kobiety spotykają się z innym traktowaniem niż mężczyźni, co jest źródłem ich frustracji. Postrzeganie kompetencji i zaangażowania kobiet jest obciążone stereotypami.

Powszechne jest przekonanie, że gorsza sytuacja kobiet wynika ze stereotypów i ról społecznych, które są im przypisywane w naszej kulturze. Opinia respondentek jest zgodna z wnioskami z badań społecznych, pokazującymi, że istnieją w Polsce przekonania, iż kobiety są bardziej uczuciowe, wrażliwe na potrzeby innych, zdolne do poświęceń, delikatne, mające poczucie estetyki, uzdolnione humanistycznie i „predysponowane” do wykonywania prac, w których ważne jest budowanie relacji<sup>5</sup>. Takie kulturowe wzorce wpływają na sposób wychowania dziewczynek, co w przyszłości skutkuje kształtowaniem osobowości kobiet niesprzyjającej ich rozwojowi. W przekonaniu rozmówczyń, kobiety muszą się mierzyć w pierwszej kolejności ze zmianą swojego nastawienia i samooceny. Muszą przestać spełniać oczekiwania innych i być „grzeczne”, uczyć się walczyć o swoje interesy i podejmować ryzyko. Kobiety, którym się to udało, osiągnęły sukces w nauce oraz na stanowiskach kierowniczych.

Kobiety są postrzegane przede wszystkim przez rolę matki – nie tylko realną, ale też potencjalną. W przypadku młodych kandydatek automatycznie pojawia się obawa, że w nieodległej przyszłości będą

---

<sup>5</sup> Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy dla kobiet z wykształceniem zawodowym. Raport z badania przeprowadzonego w 2015 r., Duch-Krzysztożek D., Stowarzyszenie Koalicja Karat, Warszawa 2015

musiały przerwać pracę w związku z ciążą i urlopem macierzyńskim. Takie założenie powoduje niechęć do zatrudniania, ale również niepowierzanie im kluczowych ról w projektach oraz innych działaniach.

Większość rozmówczyń zauważała, że macierzyństwo utrudnia karierę naukową. Przede wszystkim jest to kwestia biologii i uzależnienia dziecka od matki w pierwszym okresie życia. Poza tym powszechnie pojawia się przekonanie, że we współczesnych rodzinach polskich kobiety są w większym stopniu obciążone obowiązkami domowymi. Konsekwencją tej sytuacji jest mniejsza mobilność i dyspozycyjność, co wpływa na dynamikę kariery zawodowej – szczególnie w przypadku naukowiec, u których praca twórcza nie daje się zamknąć w ścisłych ramach czasowych. Roczna lub dwuletnia przerwa w karierze naukowej oraz ograniczone możliwości zaangażowania się po powrocie, sprawiają, że część kobiet w ogóle nie wraca do pracy naukowej. W opinii respondentek kobiety, którym udaje się efektywnie kontynuować karierę, zasługują na znacznie większe uznanie, a jednak go nie otrzymują. Kobiety wracające po urlopie macierzyńskim muszą stoczyć walkę o swoją pozycję, udowodnić, że dadzą sobie radę, że można im zaufać i że będą pracować na równi z kolegami. W przypadku mężczyzn nikt nawet się nie zastanawia, czy są rodzicami.

Kolejnym stereotypem, który wpływa na sytuację kobiet w świecie nauk ścisłych jest postrzeganie ich jako osób o delikatnej konstrukcji, wymagających opieki, które sobie słabiej radzą w kwestiach technicznych. Jako dyskryminacja postrzegana jest opiekuńczość kolegów. Naukowniczynie musiały się w swoim życiu mierzyć z „patriarchalnym mentoringiem”. Otaczający ich mężczyźni chcieli pomagać im (nawet wbrew ich woli) w sytuacjach, w których swobodnie poradziłyby sobie same. W większym niż ich koleżki stopniu były też kontrolowane. Ich autonomia i samodzielność była w ten sposób blokowana, co odbierały jako bardzo frustrujące. Takie zachowania nie są jednak oceniane jednoznacznie negatywnie, gdyż w pewnym stopniu budują atmosferę bezpieczeństwa kobiet w zespole. Z drugiej jednak strony wywołują negatywne reakcje, głównie ze względu na bardzo głęboką świadomość ulokowania źródeł tych zachowań w niższej ocenie kompetencji kobiet.

Wśród respondentek dominuje przekonanie, że kobiety chcą być traktowane tak samo jak mężczyźni. Ciekawym wydaje się wątek wykorzystywania przez nie same stereotypu „słabej kobiety” w celu osiągnięcia sukcesu całej grupy. Taka strategia jest dość powszechnie stosowana i chociaż postrzegana jest jako skuteczna – nie daje satysfakcji, a wręcz wiąże się z zawstydzeniem, złością i brakiem komfortu. Kobiety czują się zmuszone do sztucznego demonstrowania niższej wartości po to, by uzyskać efekty pracy potrzebne zespołowi.

Kolejna grupa stereotypów, z którymi mierzą się kobiety, to postrzeganie ich jako gorszych liderów. W NCBJ kobiet kierowniczych stałych zespołów i zespołów projektowych jest mniej niż mężczyzn kierowniczych, ale też ogółem kobiet jest mniej. Jeśli spojrzeć na udział kierowniczych stałych zespołów w grupie kobiet i mężczyzn to w obu grupach jest on zbliżony (15% kobiet, 17% mężczyzn). Kobiety zarządzają zespołami na wszystkich szczeblach kierowniczych.

Mimo statystycznie dobrej sytuacji, kobiety na kierowniczych stanowiskach – szczególnie na początku swojej kariery – spotykały się z poddawaniem w wątpliwość ich zdolności przywódczych. Były to zachowania mężczyzn kwestionujące ich umiejętności w komunikatach kierowanych wprost do nich lub do ich przełożonych, jak również lekceważenie tego, co kobiety mówiły. Takie zachowania nie wspierają budowania pewności siebie i powodują zniechęcenie kobiet do pełnienia ról przywódców. W ocenie rozmówczyń, sytuacja zmienia się wraz z czasem pełnienia roli lidera – im dłużej pracuje się na tym stanowisku, tym mniej takich sytuacji się pojawia. Co więcej, respondentki widzą, że znaczny udział kobiet w zarządzaniu Instytutem – w branży zdominowanej przez mężczyzn – spotyka się z bardzo pozytywnym odbiorem osób z zewnątrz oraz kobiet pracujących w NCBJ. Buduje to wizerunek Instytutu jako nowoczesnej organizacji ekspertów.

Wszystkie respondentki miały silne przekonanie, że równe traktowanie kobiet jest obecnie częstsze niż kiedyś. Kiedy kobiety mówią o doświadczeniach dyskryminacji, to opisują zazwyczaj pokolenie starszych mężczyzn – obecnych 60-70latków. Stosunek młodszych mężczyzn do kobiet jest postrzegany jako bardziej partnerski, dla nich liczy się przede wszystkim doświadczenie i wiedza, a nie płeć. Zmiana świadomości jest postrzegana jako trwała zmiana kulturowa. Oczywiście trzeba pamiętać, że nasze badanie zostało przeprowadzone w grupie osób z wykształceniem wyższym. Zgodnie z badaniami społecznymi takie postrzeganie kobiet i ich karier jest odmienne wśród mężczyzn z wykształceniem podstawowym i średnim.

### **Ocena wsparcia kobiet w NCBJ**

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że dobrze działa oddolny system wzajemnego wspierania się kobiet. Kobiety współpracują w zespołach, motywują się do rozwoju, do odważnego wychodzenia poza sferę komfortu i podejmowania nowych działań. Dzielą się doświadczeniami, uczą od siebie i inspirują. Ciekawym jest to, że szef kobieta przyciąga do zespołu inne kobiety; mogą one liczyć na zrozumienie dla ich potrzeb i na możliwość czerpania z doświadczeń.

Ponadto z rozmów wyłania się obraz przełożonych w Instytucie – mężczyzn i kobiet, którzy wspierają swoich pracowników. Są osobami elastycznie i ze zrozumieniem podchodzącymi do wyzwań, które niesie ze sobą rodzicielstwo. Te wyzwania – w opinii respondentek – dotyczą znacznie bardziej kobiety, niż mężczyzn, choć ci drudzy też są przez swoją rolę ojców determinowani. Przekonania rozmówczyń potwierdzają też coroczne wyniki badań satysfakcji, która kształtuje się na bardzo wysokim poziomie<sup>6</sup>.

Respondentki zauważają brak systemowych rozwiązań dotyczących zgłaszania niewłaściwych zachowań związanych z dyskryminacją. Większość z nich w pierwszej kolejności zwróciłaby się do bezpośredniego przełożonego, lub przełożonego wyższego szczebla. Potwierdza to duże zaufanie, jakie kobiety mają do przełożonych, bez względu na ich płeć. Jest to zgodne z ocenami przełożonych i oceną atmosfery pracy w zespołach, które widać w badaniu satysfakcji. Kolejnymi podmiotami, które pomogłyby w interwencji są: Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, związki zawodowe oraz społeczni inspektorzy pracy. Ci ostatni pracownicy są wymieniani przez członków związków zawodowych, co może świadczyć o braku świadomości funkcji, jaką pełnią inspektorzy pracy wśród osób niezaangażowanych w działania związków zawodowych.

Procedura antymobbingowa jest postrzegana jako procedura właściwa do zastosowania w sytuacji dyskryminacji, ale nie pojawia się w odpowiedziach w pierwszej kolejności. Obowiązująca procedura zakłada konieczność zgłoszenia nieanonimowej oficjalnej skargi, powołania komisji oraz zbierania przez komisję informacji i zeznań osób zaangażowanych w konflikt, lub będących jego świadkami. Sytuacje dyskryminacji, czy molestowania, są uważane za zdarzenia wymagające dyskretnego i ostrożnego zachowania – być może jawność i szerokość działań wymagana przez procedurę jest w tych kwestiach utrudnieniem.

Część rozmówczyń działa w stowarzyszeniach zrzeszających tylko kobiety i widzi w nich ważne źródło inspiracji. Wiele osób jednak postrzega inicjatywy skierowane tylko do naukowczyń, jako źródło dyskryminacji, przez stawianie ich w roli osób wymagających wsparcia i tym samym gorszych.

---

<sup>6</sup> Informacje o badaniu satysfakcji:

[http://intranet.ncbj.gov.pl/sites/default/files/prasa/raport\\_ncbj\\_2020\\_2021\\_pl.pdf](http://intranet.ncbj.gov.pl/sites/default/files/prasa/raport_ncbj_2020_2021_pl.pdf)

## ANALIZA DOTYCHCZASOWYCH DZIAŁANIA PODJĘTYCH W NCBJ MAJĄCYCH NA CELU TWORZENIE PRZYJAZNEGO I NIEDYSKRIMINUJĄCE ŚRODOWISKA PRACY

### **Procedura antymobbingowa**

W NCBJ obowiązuje wewnętrzna procedura antymobbingowa, której zasady dostępne są wszystkim pracownikom.<sup>7</sup>

Rolą Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi jest zapobieganie powstającym konfliktom oraz udział w rozwiązywaniu takich sytuacji. Zarówno kierownicy, jak i pracownicy zgłaszają problemy związane z relacjami w zespole. Dział HR prowadzi w takich wypadkach szkolenia, coaching dla przełożonych oraz mediacje ze stronami sporu. Wnikliwie też analizowane są pod tym kątem formularze rozmów rocznych. Dzięki temu w ostatnich 2 latach nie było konieczności podejmowania działań przez komisję antymobbingową.

### **Organizacje reprezentujące pracowników**

W NCBJ działają dwie organizacje związkowe – NSZZ Solidarność i Związek Nauczycielstwa Polskiego. Pracownicy mogą zgłaszać do nich doświadczenia lub obserwacje niewłaściwych zachowań.

### **Strategia HR oraz działania w ramach HR Excellence**

We wrześniu 2019 r. NCBJ otrzymał wyróżnienie HR Excellence, które jest potwierdzeniem naszego zaangażowania we wdrażanie jasnych i przejrzystych procedur rekrutacji naukowców. NCBJ posiada strategię HR dotyczącą pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych i badawczo technicznych oraz politykę OTM-R zapewniającą otwarty, przejrzysty i oparty o kompetencje merytoryczne kandydatów przebieg postępowanie rekrutacyjnego. W latach 2018-21 prowadzone były działania mające na celu wdrożenie i upowszechnienie tych zasad zgodnie z przedstawionym, zatwierdzonym dalszym zrewidowanym planem działań na lata 2021-2024 (HR Excellence, Action Plan).<sup>8</sup>

### **Rekrutacja**

Rekrutacja na stanowiska nienaukowe w NCBJ odbywa się w oparciu o Zarządzenie Dyrektora NCBJ Nr 11/2017 z dn. 04.07.2017, zmienione na Zarządzenie Nr 12/2018 z 30.04.2018 r.

W przypadku zatrudniania osób na stanowiska naukowe (w tym stanowiska specjalistów badawczo-technicznych) obowiązują przepisy ustawy o instytutach badawczych z dn. 30.04.2010 oraz zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie Europejskiej Karty Naukowca i kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (OTM-R), Zarządzenie Nr 19/2010 zawierające regulamin postępowania konkursowego przy zatrudnianiu na stanowiska naukowe.

Stosowane standardy rekrutacji m.in. kładą nacisk na kwestię różnorodności płci (wytyczne dot. tworzenia ogłoszeń rekrutacyjnych, doboru składów komisji).

---

<sup>7</sup>Procedura antymobbingowa: <http://intranet.ncbj.gov.pl/sites/default/files/obwieszczenia/wpa.pdf>

<sup>8</sup> Materiały dostępne: <https://www.ncbj.gov.pl/hr-excellence-research>

## **Monitoring poziomu satysfakcji pracowników**

Na podstawie zapisów w Regulaminie Pracy NCBJ, corocznie w grudniu przeprowadzona jest ocena pracy kierowników komórek organizacyjnych przez podległych im bezpośrednio pracowników w formie anonimowego badania satysfakcji i opinii pracowników (sondaż oparty o test 12 pytań Gallupa). Sondaż pokazuje jakość zarządzania zespołem poprzez poziom zaangażowania pracowników, dostarcza także informacje o potrzebach pracowników w zakresie warunków pracy, rozwoju i komunikacji. Opracowane statystycznie wnioski są przedstawione poszczególnym kierownikom oraz dyrektorowi NCBJ. Kierownicy przedstawiają wyniki podwładnym.

Ponadto dwukrotnie (w 2018 r. oraz w 2021 r.) zostało przeprowadzone badanie sondażowe wśród pracowników naukowych dot. opinii na temat zgodności przepisów i działań NCBJ z zapisami Europejskiej Karty Naukowca. Respondenci wysoko ocenili działania w zakresie tworzenia warunków ułatwiających zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kariery naukowej i w gremiach decyzyjnych. W 2018 r. w ten sposób myślało 85% badanych, a w 2021 r. 93%.

## **Kodeks etyki**

W NCBJ obowiązuje kodeks etyki przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk (PAN), na 141. sesji w dniu 25 czerwca 2020 roku. Szczegółowo została opisana procedura postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w stosunku do pracowników naukowych i badawczo-technicznych.<sup>9</sup>

## **Udogodnienia dla rodziców małych dzieci**

W NCBJ stosuje się rozwiązania dot. rodzicielstwa dopuszczone przez Kodeks Pracy. Istnieje możliwość wyboru godziny rozpoczynania czasu pracy oraz pracy w zadaniowym trybie pracy.

W ramach działań związanych z wdrożeniem Europejskiej Karty Naukowca badane były specyficzne potrzeby pracowników NCBJ łączących pracę zawodową z rodzicielstwem oraz ułatwiające powrót po urlopie macierzyńskim/wychowawczym do pracy. Na indywidualny wniosek możliwe jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Od lipca 2021 r. istnieje możliwość pracy w domu - maksymalnie 2 razy w tygodniu. Praca zdalna może być stosowana w przypadkach, w których umożliwia to rodzaj pracy oraz jej organizacja. Warunkiem wykonywania pracy w formie zdalnej jest posiadanie przez pracownika umiejętności oraz warunków technicznych (posiadanie stałego lub mobilnego łącza internetowego oraz sprzętu z odpowiednim oprogramowaniem) i lokalowych umożliwiających pracę w tym trybie.

## **Włączenie wymiaru płci do badań**

Obok badań podstawowych, Instytut aktywnie uczestniczy w badaniach stosowanych. Wśród realizowanych przez NCBJ projektów istotną rolę odgrywają projekty o istotnym oczekiwanym efekcie społecznym, na przykład projekty związane z medycyną nuklearną. Projekty te dotyczą zarówno schorzeń o charakterze ogólnym, jak też takich, które w szczególnym stopniu dotyczą kobiet. Przykładem może być rozwój linii akceleratorów śródoperacyjnych, projektowanych i budowanych w NCBJ, dedykowanych radioterapii raka piersi. Począwszy od prototypowego modelu IntraLine, aż po realizowany w ramach współpracy z Wielkopolskim Centrum Onkologii akcelerator śródoperacyjny AQUIRE, projekty te wypełniają istotną lukę w udostępnieniu dedykowanych terapii

---

<sup>9</sup> Informacja o Kodeksie Etyki i postępowaniu skargowym: <http://intranet.ncbj.gov.pl/content/procedury>

schorzeń charakterystycznych dla kobiet. Informacje o projektach badawczych i badawczo-rozwojowych realizowanych przez Instytut, a uwzględniających wymiar płci, powinny być rozpowszechniane zarówno w komunikacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej Instytutu, dokumentując znaczenie takich działań.

NCBJ upowszechnia wiedzę o promieniotwórczości oraz energii jądrowej i jej zastosowaniach w nauce, technice, ekologii, medycynie. Programy edukacyjne kierowane są do młodych kobiet i mężczyzn – uczniów od 7 klasy szkoły podstawowej, studentów, a także osób dorosłych. Wśród naszych działań są programy praktyk dla uczniów szkół ponadpodstawowych oraz konkurs Fizyczne Ścieżki, który zachęca uczniów z całej Polski do wykonania pierwszego kroku w kierunku pracy badawczej. Instytut prowadzi również specjalne programy dla uzdolnionej młodzieży i programy szkoleniowe dla nauczycieli szkół ponadpodstawowych.

### **Potrzeby kobiet w NCBJ**

Badanie jakościowe pokazało następujące potrzeby kobiet pracujących w NCBJ:

- elastyczne godziny pracy oraz możliwość elastycznej pracy zdalnej
- wsparcie w opiece nad małymi dziećmi (żłobek lub inna forma opieki)
- dostęp do informacji o statystykach wynagrodzeń w podziale na kobiety i mężczyzn
- sieć kobiet/ mentoring mający na celu dzielenie się doświadczeniem i dobrymi praktykami stosowanymi przez kobiety, które osiągnęły sukces
- szersze zaangażowanie w kobiece stowarzyszenia
- podnoszenie świadomości zachowań dyskryminujących oraz umiejętności stawiania granic
- zalecenia, jak reagować w sytuacjach pojawienia się niewłaściwych zachowań

## **3. CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI**

### **Cel 1: Zwiększenie świadomości znaczenia działań antydyskryminacyjnych i równościowych**

**Adresaci i adresatki:** pracownice i pracownicy NCBJ, doktoranci i doktorantki

#### **Działanie 1.1:**

Powołanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. równego traktowania.

Funkcje pełnomocnika będzie pełnił osoba ciesząca się autorytetem i zaufaniem pracowników.

Zadania Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. równego traktowania:

- współpraca z dyrekcją Instytutu w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i kształtowania atmosfery równości i poszanowania dla różnorodności;
- współpraca przy tworzeniu materiałów/szkoleń antydyskryminacyjnych oraz dbałość o aktualność i widoczność materiałów na temat równouprawnienia na dedykowanej stronie w Intranecie;
- gromadzenie i upowszechnianie informacji na temat dobrych praktyk równościowych w Instytucie i w innych jednostkach naukowo-badawczych;
- przyjmowanie zgłoszeń o sytuacjach dyskryminacji w Instytucie oraz prowadzenie konsultacji w tym zakresie;
- przygotowanie systemowych strategii i metod zapobiegania sytuacjom dyskryminacji w przyszłości;

- wspieranie pracowników i doktorantów/ek w rozwiązywaniu konfliktów;
- dbanie o to, by pracownicy byli traktowani sprawiedliwie i uczciwie;

**Wskaźnik:** powołanie Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. równego traktowania

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** dyrekcja NCBJ

### **Działanie 1.2.**

Przygotowanie zbioru zasad pracy w zespołach, którymi kierujemy się w NCBJ, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równościowych

W NCBJ obowiązuje Kodeks Etyki pracownika naukowego, opisujący zasady i sposoby pracy naukowca i uwzględniający takie kwestie jak etyka badań czy szanowanie praw autorskich. Brakuje dokumentu, który opisywałby zasady i wartości, którymi kierujemy się w pracy w zespołach – szacunku i zrozumienia dla różnych punktów widzenia oraz braku wszelkich form dyskryminacji.

**Wskaźnik:** zbiór zasad/wartości

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocniczka/Pełnomocnik ds. równego traktowania, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Sekretarz Naukowy

### **Działanie 1.3.**

Upowszechnienie informacji o procedurach postępowania w sytuacjach niewłaściwych zachowań

Zostanie utworzona grupa osób cieszących się dużym zaufaniem pracowników i doktorantów/tek, do których będzie można się zwrócić z prośbą o pomoc/wsparcie w sytuacjach, kiedy doświadczyło się dyskryminacji lub było się świadkiem niewłaściwych zachowań. W grupie tej znajdą się kobiety i mężczyźni z różnych grup pracowniczych. Na stronie Internetowej zostanie opublikowana lista tych osób wraz z kontaktami do nich oraz instrukcja postępowania w w/w sytuacjach.

**Wskaźnik:** informacja w Intranecie

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

### **Działanie 1.4.**

Modyfikacja „Procedury antymobbingowej”

Obecnie obowiązująca „Procedura antymobbingowa” z 2014 roku opisuje sytuacje związane z mobbingiem w rozumieniu kodeksu pracy, procedurę przyjmowanie spraw i skarg, prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii dotyczących zgłoszonych przypadków niewłaściwych zachowań. Dyskryminacja jest nieco szerszym pojęciem i dlatego procedura powinna zostać poszerzona o definicję działań i zachowań z nią związanych, tak, aby nie było wątpliwości, że dotyczy ona również działań dyskryminujących.

**Wskaźnik:** zmieniona procedura antymobbingowa

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Spraw Pracowniczych

### **Działanie 1.5.**

#### Uruchomienie strony w Intranecie poświęconej działaniom związanym z równością i różnorodnością w NCBJ

W Intranecie znalazłyby się zebrane w jednym miejscu wszystkie materiały przygotowywane w ramach realizacji „Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025” – takie jak raporty i analizy dot. zatrudnienia, wynagrodzeń, zasady i instrukcje postępowania, informacje o dobrych praktykach

**Wskaźnik:** strona w Intranecie

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Komunikacji i Promocji

### **Działanie 1.6.**

#### Monitoring poziomu zatrudnienia i płac w poszczególnych grupach pracowniczych według płci.

Raz w roku zostanie przygotowana statystyczna informacja dot. poziomu zatrudnienia oraz płac kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych. Ponadto będą prowadzone analizy nowych zatrudnień i przebiegu rekrutacji, z uwzględnieniem danych statystycznych o liczbie aplikacji kobiet i mężczyzn w prowadzonych rekrutacjach oraz o osobach wybranych.

Informacja ta będzie publikowana w Intranecie na stronie poświęconej działaniom związanym z wdrożeniem „Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025”.

**Wskaźnik:** coroczny raport o zatrudnieniu i płacach kobiet i mężczyzn w grupach zawodowych

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Dział Spraw Pracowniczych, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

### **Działanie 1.7.**

#### Monitoring postrzegania dyskryminacji przez pracowników

Obecnie badany jest poziom bezpieczeństwa i zaufania z zespołach w ramach corocznego badania poziomu satysfakcji pracowników. Do kwestionariusza zostaną dodane pytania dot. odczuwania dyskryminacji oraz obserwacji niewłaściwych zachowań przez pracowników.

**Wskaźnik:** informacja w raportach badania poziomu satysfakcji pracowników

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Dział Spraw Pracowniczych, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi



## **Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet**

**Adresaci i adresatki:** kobiety i mężczyźni pracujący na stanowiskach naukowych, badawczo-technicznych oraz doktorantki i doktoranci

### **Działanie 2.1.**

Promowanie elastycznych form pracy sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego (z uwzględnieniem obowiązków opiekuńczych)

Zgodnie z regulaminem pracy zdalnej w NCBJ jest możliwa praca poza miejscem pracy dla osób, których zakres obowiązków umożliwia pracę z domu. Rozwiązanie to umożliwia pracę w domu 2 razy w tygodniu.

Ponadto możliwa jest praca w trybie zadaniowym, który wymaga obecności w miejscu pracy tylko w raz w tygodniu.

Zgodnie z regulaminem pracy możliwe jest rozpoczynanie pracy w określonych indywidualnie godzinach pracy – między 6.30 a 9.00. Zostanie przeanalizowana możliwość wprowadzenia bardziej elastycznego rozwiązania w postaci określenia przedziału czasu, w którym pracownik powinien podjąć pracę.

**Wskaźnik:** informacja o dostępnych możliwościach

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Dział Spraw Pracowniczych, Dział Prawny, Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania,

### **Działanie 2.2.**

Gromadzenie informacji o projektach i dobrych praktykach wspierania rozwoju karier kobiet stosowanych w Instytucie i innych jednostkach naukowo-badawczych

**Wskaźnik:** informacja na stronie

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania

### **Działanie 2.3.**

Podnoszenie świadomości znaczenia budowania poczucia wspólnoty i wsparcia poprzez dzielenie się swoim doświadczeniem (networking)

Tworzenie sieci kontaktów pracownic i pracowników naukowych na początku kariery naukowej z pracownicami i pracownikami naukowymi z dużym doświadczeniem.

W ramach takiej nieformalnej sieci mogłyby być organizowane wykłady/spotkania pokazujące kariery w inżynierii i naukach ścisłych kobiet w Instytucie, w nauce polskiej i na świecie; mogłyby też się odbywać nieformalne spotkania grupowe i indywidualne. Udział w tej sieci byłby dobrowolny i otwarty - nie musiałby się ograniczać tylko do kobiet. Sieć kontaktów budowana byłaby z wykorzystaniem poczty e-mailowej Instytutu oraz sieci społecznościowych.

Dzięki funkcjonowaniu takiej sieci kontaktów młode badaczki i badacze będą mogli w łatwiejszy sposób kontaktować się z doświadczonymi badaczami i praktykami, dyskutować na wybrane tematy, uzyskiwać pomoc w zakresie kwestii merytorycznych prowadzonych badań, kierowania zespołem, organizacji pracy, aplikowania o dofinansowania zewnętrzne etc.

**Wskaźnik:** funkcjonowanie sieci kontaktów

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania,  
Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

#### **Działanie 2.4.**

##### Upowszechnianie informacji o stowarzyszeniach i organizacjach pracowników naukowych

Obecnie przedstawiciele poszczególnych grupy zawodowych uczestniczą w różnych stowarzyszeniach tego typu. Ich zaangażowanie i doświadczenie są wartościowe, ale czasem pozostają szerzej nieznanymi (Polskie Towarzystwo Nukleonowe, Polskie Towarzystwo Fizyki Medycznej, Women in Nuclear PL). Zostanie przeprowadzona analiza oferty stowarzyszeń tego typu oraz określony sposób informowania o ich działaniach i możliwościach członkostwa w poszczególnych grupach i inicjatywach. Informacje tego typu zostaną umieszczone w Intranecie.

**Wskaźnik:** informacja o grupach zawodowych Intranecie

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Pełnomocnik/Pełnomocniczka ds. równego traktowania

#### **Działanie 2.5.**

##### Digitalizacja zasobów bibliotecznych

Wdrożenia elektronicznego zamawiania zasobów oraz dostępu do zasobów bibliotecznych on-line.

**Wskaźnik:** system zamawiania zasobów bibliotecznych on-line

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Kierownik Biblioteki

### **Cel 3. Brak dyskryminacji w rekrutacji**

**Adresaci i adresatki:** członkowie komisji rekrutacyjnych, kandydaci/ki do pracy oraz do szkół doktorskich.

#### **Działanie 3.1.**

Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek do pracy, szkół doktorskich z podkreśleniem równościowych działań Instytutu.

Wprowadzenie standardu treści ogłoszenia w tym zakresie, podkreślającego wsparcie udzielane pracownikom Instytutu, w celu zachęcenia do podjęcia pracy.

**Wskaźnik:** ogłoszenia kierowane do kandydatów/ek

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

#### **Działanie 3.2.**

Monitoring składu komisji konkursowych i rekrutacyjnych pod kątem udziału kobiet i mężczyzn

Dążymy do tego, żeby komisje konkursowe i rekrutacyjne składały się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci.

**Wskaźnik:** informacja o składach komisji z uwzględnieniem płci

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

#### **Działanie 3.3.**

Podnoszenie świadomości osób rekrutujących o różnicach w traktowaniu kobiet i mężczyzn w procesach selekcji.

W wynikach badań możemy zobaczyć, że w procesach rekrutacyjnych kobiety i mężczyźni są traktowani w odmienny sposób. Zachowania dyskryminacyjne często są nieświadome i wynikają ze stereotypów dotyczących obu grup. Szkolenia dla przewodniczących komisji rekrutacyjnych zostaną poszerzone o tematy uwrażliwiające na odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn w procesach selekcji (m.in. innymi pytaniami zadawanymi kandydatom obu płci, uświadomienie stereotypów dot. ról społecznych i płci, które determinują nastawienie do kandydatów).

**Wskaźnik:** zmiany w programie szkolenia uwzględniające temat w/w różnic.

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

#### **Cel 4. Monitoring reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych oraz w zespołach decyzyjnych i opiniotwórczych (Rada Naukowa, zespoły eksperckie, zespoły projektowe)**

**Adresaci i adresatki:** pracownice i pracownicy NCBJ, doktoranci i doktorantki

##### **Działanie 4.1:**

Gromadzenie danych na temat procentowego udziału mężczyzn i kobiet w wszystkich ciałach decyzyjnych Instytutu oraz w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji, panelach dyskusyjnych organizowanych przez Instytutu, zespołach projektowych

Informacja publikowana na stronie Intranetowej poświęconej realizacji wdrożenia „Plan równości płci dla NCBJ na lata 2022-2025”.

**Wskaźnik:** coroczny raport o udziale kobiet i mężczyzn w zespołach decyzyjnych

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

##### **Działanie 4.2:**

Podnoszenie poziomu wiedzy o możliwościach aplikowania o granty z uwzględnieniem różnych perspektyw pracowników naukowych

Upowszechnianie informacji o grantach oraz dobrych i skutecznych praktykach w tym zakresie. Dbłość o to, żeby wśród osób dzielących się doświadczeniem byli i mężczyźni, i kobiety – naukowcy na różnym poziomie rozwoju naukowego.

**Wskaźnik:** informacja w Intranecie, szkolenia typu „best practice sharing”

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Sekretarz Naukowy, Dział Współpracy Międzynarodowej, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

##### **Działanie 4.3:**

Analiza i zwiększenie udziału w projektach (szczególnie badaniach stosowanych) adresujących zróżnicowane z punktu widzenia płci potrzeby społeczne.

Upowszechnianie informacji o konkursach dotyczących takich zagadnień. Wsparcie w przygotowywaniu wniosków konkursowych

**Wskaźnik:** informacja w Intranecie, szkolenia typu *Best practice sharing*

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Sekretarz Naukowy, Dział Współpracy Międzynarodowej, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

##### **Działanie 4.4:**

Upowszechnianie informacji o projektach uwzględniających wymiar płci w zakresie potrzeb i skutków społecznych, zarówno w zakresie komunikacji zewnętrznej (promocji działań Instytutu) jak i wewnętrznej (zachęcającej do kreowania, pozyskiwania i współudziału w takich projektach)

**Wskaźnik:** informacja w Internecie i Intranecie

**Komórki organizacyjne odpowiedzialne:** Sekretarz Naukowy, Dział Promocji i Komunikacji.