

**Podsumowanie realizacji Planu Równości Płci
dla Narodowego Centrum Nauki
na lata 2022-2025**



Wprowadzenie

Niniejsze sprawozdanie przedstawia podsumowanie realizacji Planu Równości Płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2022-2025 (zwanego dalej „Planem”). Celem dokumentu jest przedstawienie realizacji działań zawartych w poprzednim Planie Równości Płci, a także wskazanie obszarów, w których wystąpiły trudności.

Plan był systematycznie realizowany w latach 2022–2025. Większość założonych działań została wykonana, a w trakcie realizacji Planu działania były dostosowywane do zmieniających się uwarunkowań oraz bieżących potrzeb. Poniższe sprawozdanie zawiera syntetyczne podsumowanie głównych osiągnięć oraz szczegółowy przegląd działań zrealizowanych w ramach Planu Równości Płci dla NCN na lata 2022-2025. Polityka równości prowadzona przez NCN jest kontynuowana, a przygotowany Plan Równości Płci na lata 2026–2029 bazuje na analizie efektów dotychczasowych działań, w tym na wnioskach i obserwacjach z monitoringu.

Podsumowanie głównych osiągnięć

W latach 2022–2025 w ramach realizacji Planu podjęto szereg działań wspierających równość oraz kulturę organizacyjną opartą na inkluzywności i szacunku.

Osiągnięcia z realizacji Planu - w związku z przyjętą strukturą samego dokumentu - dotyczą dwóch wymiarów funkcjonowania NCN:

- jako instytucji (pracodawcy);
- jako agencji wykonawczej finansującej badania podstawowe.

Wśród głównych osiągnięć realizacji Planu w wymiarze NCN jako instytucji (pracodawcy) należy wymienić:

- zwiększenie świadomości znaczenia zagadnień równościowych wśród osób zatrudnionych oraz osób zaangażowanych w proces rekrutacji poprzez organizację szkoleń;
- wprowadzenie działań mających na celu zapoznanie osób zatrudnionych z procedurami zgłaszania przypadków dyskryminacji i innych naruszeń zasad równego traktowania (aktualizacja wewnętrznej polityki) oraz uwzględnienie tych zagadnień podczas adaptacji nowych osób, tak aby były świadome przysługujących im praw i dostępnych mechanizmów wsparcia.

Realizacja Planu w wymiarze funkcjonowania NCN jako agencji finansującej badania podstawowe przyniosła następujące efekty:

- wprowadzono zmiany regulaminowe w polityce grantowej, których celem było wspieranie równości szans w ubieganiu się o finansowanie projektów badawczych oraz Nagrodę NCN; w ramach tych zmian udoskonalono formularz wniosków w zakresie opisu dorobku kierownika projektu oraz kryteriów oceny wniosków, w których uwzględniono płeć i tożsamość płciową badanych obiektów, a także zaktualizowano Regulamin przyznawania Nagrody NCN, uwzględniając przerwy w karierze naukowej w okresie uprawniającym do aplikowania o wyróżnienie;



- położono większy nacisk na uwzględnianie zagadnień równościowych w materiałach szkoleniowych, dokumentacji oraz briefingach prowadzonych przez Koordynatorów Dyscyplin; materiały szkoleniowe zostały uzupełnione o zagadnienia równościowe, w celu zwiększenia świadomości członków Zespołów Ekspertów na temat znaczenia równego i sprawiedliwego traktowania osób ubiegających się o finansowanie projektów;
- prowadzono działania komunikacyjne wspierające promocję równości i różnorodności w środowisku osób prowadzących badania naukowe; działania te obejmowały w szczególności regularne publikowanie sylwetek oraz wywiadów z osobami prowadzącymi badania, z dbałością o zrównoważoną reprezentację płci.

Powyższe działania stanowią syntetyczne ujęcie kluczowych działań zrealizowanych w ramach Planu. Ich realizacja sprzyjała wzmocnieniu kultury organizacyjnej opartej na zasadach równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także wspierała rozwój polityki grantowej NCN z uwzględnieniem perspektywy równościowej.



Szczegółowy przegląd podjętych działań

NCN jako pracodawca

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w odniesieniu do NCN jako pracodawcy do raportów rocznych z działalności NCN	Uwzględnienie danych dotyczących zatrudnienia w NCN z podziałem na płeć w raportach rocznych/ sprawozdaniach z działalności NCN	Zrealizowano	Podjęto decyzję o publikowaniu danych dotyczących zatrudnienia z podziałem na płeć na stronie internetowej instytucji, w ramach zestawienia „Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn wśród wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Ekspertów NCN oraz składu Rady i Biura NCN”	Zakłada się coroczną aktualizację danych oraz możliwość rozszerzenia zakresu analizy
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych Pracowników/ Pracowniczek do NCN	Szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w NCN w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Zrealizowano	W 2025 r. zrealizowano szkolenie „Unikanie dyskryminacji ze względu na płeć w rekrutacjach – zwiększanie równości i jakości decyzji”. W szkoleniu wzięło udział ok. 60% osób z grupy docelowej.	Kolejna edycja szkolenia została zaplanowana w nowej edycji Planu Równości Płci dla NCN
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci wśród osób zatrudnionych w NCN	Szkolenia grupowe w formie stacjonarnej, online lub w formie webinarium w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć	Zrealizowano	W 2025 r. przeprowadzono dwa szkolenia „Równość płci i przeciwdziałanie dyskryminacji – prawo, praktyka, świadomość w środowisku pracy” w formule online, z możliwością wyboru terminu. W szkoleniach uczestniczyło około 76% osób zatrudnionych w NCN oraz osób współpracujących z NCN na podstawie umów cywilnoprawnych.	Kolejne edycje szkoleń, obejmujące zagadnienia równości płci, różnorodności i włączania w szerszym zakresie, zostały zaplanowane w nowej edycji Planu Równości Płci dla NCN
Włączenie działań na rzecz równego	Modyfikacja Zarządzenia	Zrealizowano	Zmienione zarządzenie weszło w życie	-

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN	Dyrektora NCN nr 47/2017 w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Narodowego Centrum Nauki: zmiana nazwy oraz zakresu zadań i kompetencji Komisji antymobbingowej w kierunku uwzględnienia zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie i in.		(Zarządzenie nr 54/2022 Dyrektora NCN). W kolejnych latach dokument był modyfikowany, a obowiązująca obecnie wersja Polityki została przyjęta Zarządzeniem Dyrektora NCN nr 51/2024. Polityka obejmuje zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Za realizację postanowień Polityki odpowiada Komisja ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji.	
Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN	Szkolenia dla członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi zwiększające wiedzę na temat dyskryminacji oraz umiejętności rozpoznawania i reagowania na zjawiska dyskryminacji	Realizacja przesunięta na I kwartał 2026 r.	Realizacja działania została przesunięta na I kwartał 2026 r. w związku z modyfikacją koncepcji szkoleń. Przyjęte podejście zakłada rozszerzenie zakresu szkoleń oraz objęcie nimi nie tylko członków Komisji, lecz także osób zatrudnionych w NCN oraz kadry zarządzającej.	Działanie zostało ujęte w Planie Równości Płci na lata 2026–2029 i będzie realizowane w rozszerzonym zakresie
Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki	Opracowanie i skierowanie do Pracowniczek i Pracowników NCN komunikatu do kogo i w jaki sposób należy	Zrealizowano	Każdorazowo, przy wprowadzeniu zmian w Wewnętrznej Polityce równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji w Narodowym Centrum	-



Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
antymobbingowej NCN	zgłaszać przypadki dyskryminacji		Nauki, osoby zatrudnione otrzymują komunikat mailowy informujący o wprowadzonych zmianach. Aktualna wersja Polityki jest udostępniana osobom zatrudnionym w systemie EZD. Są one zobowiązane do zapoznania się z jej treścią oraz złożenia stosownego oświadczenia potwierdzającego ten fakt.	
Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN	Przygotowanie „pakietu powitalnego” dla osób nowozatrudnionych o misji, wartościach, zasadach NCN, zawierającego praktyczne wskazówki, do kogo i jak zgłaszać ewentualne problemy na tle dyskryminacji	Zrealizowano	W trakcie spotkania wdrożeniowego, nowe osoby zapoznawane są z ogólnymi informacjami dotyczącymi działalności NCN, struktury, misji, benefitów i narzędzi pracy. Kolejnym krokiem wdrożenia jest wiadomość mailowa przesyłana przez Zespół Kadrowo-Płacowy zawierająca prośbę o zapoznanie się z najważniejszymi regulaminami dotyczącymi pracy w Centrum wraz z odnośnikiem, gdzie można znaleźć aktualną wersję każdego z nich. Wśród wspomnianych regulaminów znajduje się Wewnętrzna Polityka równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji, a także Polityka zgłaszania naruszeń wraz z komentarzem o konieczności przesłania odpowiednich oświadczeń o zapoznaniu się z nimi. W wiadomości nowi pracownicy są także	-

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
			zachęcani zapoznania się z Planem Równości Płci oraz informacjami dotyczącymi benefitów pozapłacowych.	

Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN	Upowszechnianie informacji dotyczących idei równości i różnorodności w kanałach informacyjnych NCN	Zrealizowano	W latach 2022-2025 systematycznie realizowano to założenie poprzez prezentowanie sylwetek badaczy i badaczek w różnych kanałach informacyjnych NCN. W trakcie realizacji założonych działań publikowano wywiady z badaczkami i badaczami odnoszącymi sukcesy naukowe. W praktyce liczba opublikowanych wywiadów z badaczkami była wyższa niż z badaczami. Jednocześnie dbano o różnorodność reprezentowanych dziedzin nauki oraz ośrodków akademickich. Wywiady promowano w mediach społecznościowych. Doświadczenia z realizacji działań wskazują na potrzebę większej uważności w zakresie równowagi reprezentacji płci w kolejnych publikacjach. Corocznie prowadzono minikampanię „Tydzień kobiet w nauce”. Tematyce równości płci w nauce poświęcono	W trakcie realizacji działania zweryfikowano formułę wywiadów. Zrezygnowano z doboru rozmówczyń i rozmówców wyłącznie na podstawie płci lub reprezentowanej dyscypliny, w tym z poszukiwania przedstawicieli i przedstawicielek płci niedoreprezentowanej w danym obszarze badań. Działania koncentrowano przede wszystkim na prezentowaniu osiągnięć naukowych badaczek i badaczy oraz różnorodności prowadzonych przez nich badań.

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
Uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie składanych do NCN	Prace Komisji Regulaminowej Rady NCN nad modyfikacją ankiety dorobku Kierownika Projektu we wnioskach NCN: rozszerzenie (poza obecną zakładką NAJWAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIE NAUKOWE) zakresu narracyjnego CV, co pozwoli na: – uwzględnienie wpływu pandemii COVID-19 na przebieg kariery naukowej; – ocenę jakości pracy naukowców na podstawie kryteriów merytorycznych, a nie ilościowych	Zrealizowano	także odcinek podcastu NCN. Modyfikację wprowadzono i obowiązuje ona od 46 edycji konkursów, tj. od konkursu SONATA BIS 12 i MAESTRO 14, ogłoszonych w czerwcu 2022 r. Osoby aplikujące o projekty badawcze mają możliwość zawarcia w CV narracyjnym informacji, które ich zdaniem mogą wpłynąć na ocenę przebiegu ich kariery (np. dotyczących dłuższych przerw w karierze lub innej niż naukowa aktywności zawodowej).	-
Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych	Prace Komisji Regulaminowej Rady NCN nad uwzględnieniem w ocenie projektów kryterium właściwego uwzględnienia kwestii płci i tożsamości płciowej badanych obiektów	Zrealizowano	Zmienione kryteria oceny, uwzględniające właściwe uwzględnienie kwestii płci oraz tożsamości naukowej (o ile aspekt dotyczy badań przedstawionych w projekcie), wprowadzono od 45 edycji konkursów, tj. od konkursów krajowych OPUS 23 oraz PRELUDIUM 21, ogłoszonych w marcu 2022 r.	-

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych	Analiza uwzględniania zagadnień związanych z równością płci i tożsamością płciową badanych obiektów w procesie oceny wniosków o finansowanie badań ze środków NCN wśród ekspertów dokonujących takiej oceny (członków Zespołów Ekspertów) oraz osób aplikujących do NCN	Zrealizowano częściowo	W ankietach prowadzonych wśród członków Zespołów Ekspertów nie odnotowano uwag dotyczących uwzględniania zagadnień równości płci i tożsamości płciowej badanych obiektów w procesie oceny wniosków. Nie przeprowadzono natomiast odrębnej analizy dotyczącej faktycznego zastosowania tego kryterium w treści składanych wniosków, ze względu na ograniczenia metodologiczne związane z zakresem i porównywalnością danych.	Dalsze działania w tym obszarze zostały ujęte w Planie Równości Płci dla NCN na lata 2026-2029, przy założeniu dalszych prac nad możliwymi sposobami monitorowania tego zagadnienia
Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych	Aktualizacja Przewodnika dla Ekspertów oceniających wnioski w konkursach Narodowego Centrum Nauki	Zrealizowano	Dział Koordynatorów Dyscyplin opracował Przewodnik dla Ekspertów . Dokument zawiera podstawowe informacje dotyczące procesu oceny wniosków, organizacji i przebiegu posiedzeń Zespołów Ekspertów, a także zagadnienia etyczne. Ponadto zamieszczono w nim wskazówki dotyczące przygotowywania indywidualnych recenzji. Uwzględniono rekomendację stosowania w opiniach języka neutralnego płciowo oraz podkreślono inne	-



Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych	Aktualizacja Zasad etycznych ekspertów NCN oraz briefingów Ekspertów przeprowadzanych przez koordynatorów	Zrealizowano	zasady wspierające równość i inkluzywność. W treści Zasad Etycznych Ekspertów Narodowego Centrum Nauki znajduje się odpowiedni zapis wskazujący, że podczas przygotowania oceny Ekspert nie powinien odnosić się do wieku, narodowości, płci lub jakichkolwiek aspektów życia prywatnego Kierownika Projektu/Wykonawców. Wytyczne te dodatkowo podkreślono w Przewodniku dla Ekspertów. Koordynatorzy Dyscyplin regularnie organizują szkolenia dla Ekspertów, które prowadzone są po powołaniu Zespołów Ekspertów, w czasie poprzedzającym wykonywanie indywidualnych recenzji wniosków. W treści szkolenia uwzględniono fragment dotyczący zagadnień równościowych. Ponadto, koordynatorzy indywidualnie podkreślają znaczenie tych zasad w trakcie posiedzeń Zespołów Ekspertów.	-
Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków	Aktualizacja filmu dotyczącego oceny wniosków w NCN	Zrealizowano	Film został zaktualizowany o fragment dotyczący wagi zagadnień równościowych oraz informację dotyczącą	-

Cel	Działanie	Status realizacji	Opis realizacji	Uwagi
o finansowanie projektów badawczych			zakazu stosowania generatywnej sztucznej inteligencji do przygotowywania ocen	
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN	Szkolenia z zakresu równości płci i unikania dyskryminacji dla koordynatorów i członków Rady NCN	Zrealizowano	W 2025 r. zrealizowano dwa szkolenia „Równość i inkluzyność w politykach finansowania badań”, przeprowadzone w formule online, z możliwością wyboru terminu	Kolejne edycje szkoleń zostały zaplanowane w nowej edycji Planu Równości Płci dla NCN
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN	Zmiana Regulaminu Nagrody NCN	Zrealizowano	Rada NCN przygotowała zmiany w Regulaminie przyznawania Nagrody NCN. Dokument obowiązuje od 2024 r. Największa modyfikacja dotyczy kryterium wieku kandydatów, których można zgłaszać do nagrody. Wiek metrykalny (do 40 roku życia) zastąpiono wiekiem akademickim (do 12 lat od roku uzyskania stopnia doktora). Uwzględnione zostały przerwy w karierze kandydatek i kandydatów.	-

Wnioski i zakończenie

Realizacja Planu Równości Płci dla NCN na lata 2022-2025 umożliwiła wdrożenie działań mających na celu uwzględnianie zasad równego traktowania w funkcjonowaniu instytucji oraz w polityce grantowej. Większość zaplanowanych działań została zrealizowana, a część z nich była dostosowywana do zmieniających się uwarunkowań oraz doświadczeń wynikających z ich stosowania w praktyce. Wybrane rozwiązania zostały trwale włączone do standardowych procedur, w szczególności w obszarze szkoleniowym, działań informacyjnych i promocyjnych oraz procesu oceny wniosków. Jednocześnie zidentyfikowano obszary wymagające dalszych prac, co znalazło odzwierciedlenie w Planie Równości Płci dla NCN na lata 2026–2029, przygotowanym z wykorzystaniem wniosków i obserwacji z monitoringu dotychczasowych działań. Niniejsze



sprawozdanie stanowi podsumowanie realizacji Planu oraz element zapewnienia transparentności działań podejmowanych przez NCN w zakresie równości płci, różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji.