



NARODOWE CENTRUM NAUKI

Plan Równości Płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2026-2029

Kraków 2025

Opracował Zespół w składzie:

Marta Bucholc, Anna Korzekwa-Józefowicz, Justyna Juruś, Piotr Kowalczyk, Marcin Liana,
Marta Marchlewska, Anna Strzebońska, Łucja Szumiec, Kamila Twardowska, Dominika Zając



Spis treści

I. WPROWADZENIE	4
II. DIAGNOZA.....	6
1. NCN jako pracodawca	6
Proces rekrutacji	6
Struktura zatrudnienia i dane wspierające równowagę praca–życie.....	7
Kultura organizacyjna i wsparcie osób pracujących w NCN.....	8
Podsumowanie rezultatów realizacji Planu na lata 2022–2025 w obszarze polityki pracowniczej	10
2. Równość płci i inkluzywność w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN.....	10
Oferta konkursowa NCN oraz realizacja i rozliczanie projektów badawczych	10
Proces oceny wniosków i organizacja prac Zespołów Ekspertów	11
Działania informacyjne, promocyjne i sprawozdawcze NCN	14
Inicjatywy międzynarodowe	16
Nagroda Narodowego Centrum Nauki	16
Podsumowanie rezultatów realizacji Planu na lata 2022–2025 w obszarze polityki grantowej	17
III. CELE.....	18
1. NCN jako pracodawca	18
Cel 1: Podniesienie świadomości antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w całej organizacji.....	18
Cel 2. Podnoszenie wiedzy i kompetencji w zakresie równości, różnorodności i włączania w organizację	19
Cel 3. Usprawnienie procesu wdrażania i reintegracji nowych osób oraz osób powracających do pracy po dłuższych nieobecnościach.....	20
Cel 4. Wzmocnienie świadomości na temat procedur zgłaszania niepożądanych zachowań poprzez regularną komunikację i działania informacyjne	21
2. Równość płci i inkluzywność w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN.....	21
Cel 1: Wzmocnienie kompetencji Rady NCN i Koordynatorów Dyscyplin w zakresie równości płci, różnorodności i nieświadomych uprzedzeń w procesie finansowania badań	21
Cel 2: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN	22
Cel 3: Wzmocnienie jakości uwzględniania wymiaru płci w treści i ocenie wniosków.....	23
Cel 4: Próba zbadania przyczyn obserwowanych różnic w wynikach konkursów z perspektywy płci oraz identyfikacja czynników mogących wpływać na te zjawiska	23
Cel 5: Utrwalenie dobrych praktyk Zespołów Ekspertów w zakresie równości płci i inkluzywności w procesie oceny wniosków	24



Cel 6: Diagnoza skuteczności mechanizmów wspierających osoby w szczególnych sytuacjach życiowych w procesie realizacji projektów	25
IV. ZAKOŃCZENIE.....	26
1. Publikacja, wdrożenie i monitoring Planu oraz powiązanie celów z obszarami tematycznymi planów równości płci.....	26
2. Podsumowanie	28
Źródła.....	29
Załączniki	30

I. WPROWADZENIE

Niniejszy „Plan równości płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2026-2029” (zwany dalej „Planem”) został opracowany jako kontynuacja działań z poprzednich lat, ukierunkowanych na wspieranie równości i inkluzyjności zarówno w obszarze polityki pracowniczej, jak i polityki grantowej prowadzonej przez agencję.

Misją Narodowego Centrum Nauki (NCN), jako agencji wykonawczej powołanej do wspierania badań podstawowych, jest podnoszenie jakości i efektywności badań dzięki konkurencyjnemu systemowi przyznawania grantów oraz działanie na rzecz wzrostu znaczenia polskiej nauki na arenie międzynarodowej. Misja ta realizowana jest poprzez finansowanie w drodze konkursów projektów badawczych i działań naukowych. W ofercie NCN znajdują się konkursy adresowane do naukowczyń i naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od wieku, stażu oraz ośrodka, w którym pracują. Uznając różnorodność punktów widzenia i doświadczeń za wartości wspierające rozwój nauki, NCN swoimi praktykami przyciąga badaczki i badaczy reprezentujących różne grupy społeczne oraz aktywnie wspiera równouprawnienie płci w polskich ośrodkach akademickich, a także bierze udział w międzynarodowych inicjatywach w tym zakresie. Tworzenie równych szans w ubieganiu się o środki NCN, przy równoczesnym priorytetowym traktowaniu kryterium doskonałości naukowej w procesie oceny wniosków o finansowanie, jest nadrzędną zasadą w działalności NCN od początku jego istnienia. Jako pracodawca, NCN kieruje się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej. Wzorem Planu realizowanego w latach 2022-2025, jego kolejna edycja integruje dwa aspekty: prowadzone już przez NCN działania i istniejące mechanizmy w zakresie wspierania równości płci (cz. II: DIAGNOZA), jak również planowane do wdrożenia inicjatywy i rozwiązania, z uwzględnieniem konkretnych działań i mierzalnych wskaźników ich realizacji (cz. III: CELE).

Oba te aspekty zostały ujęte w Planie przez pryzmat dwóch wymiarów funkcjonowania NCN:

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

W części podsumowującej Plan zestawiono istniejące i planowane rozwiązania z wyodrębnionymi przez Komisję Europejską (KE) czterema obszarami obowiązkowymi oraz pięcioma rekomendowanymi obszarami tematycznymi planów równości płci.

Niniejszy Plan spełnia zdefiniowane przez KE wymogi efektywnego planu równości płci poprzez:

- zaangażowanie w jego opracowanie i wdrażanie osób pracujących w NCN oraz reprezentację Rady NCN,
- opracowanie dostosowanych do potrzeb instytucji rozwiązań wzmacniających równość płci oraz inkluzyjność w finansowaniu badań podstawowych, z uwzględnieniem misji, celów i uwarunkowań funkcjonowania NCN,
- uwzględnienie nie tylko rozwiązań proceduralnych i instytucjonalnych, lecz także identyfikację obszarów nieuświadomionych uprzedzeń oraz działania ukierunkowane na kształtowanie postaw poprzez pogłębianie wiedzy w zakresie równości, różnorodności i inkluzyjności,
- stworzenie modelu wspierającego zarówno wprowadzanie zmian, jak i utrwalanie dobrych praktyk w NCN, poprzez analizę obowiązujących procedur i praktyk, identyfikację obszarów wymagających poprawy, określenie celów i działań oraz ustalenie wskaźników umożliwiających śledzenie efektów,



- wspieranie procesu ciągłej zmiany poprzez monitorowanie postępów w realizacji nakreślonych w Planie celów¹.

Realizacja Planu została przewidziana na cztery lata (2026-2029), przy czym w 2029 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach.

Niniejszy Plan został opracowany przede wszystkim w oparciu o doświadczenia i wnioski wyciągnięte z realizacji poprzedniej edycji Planu w latach 2022–2025, co pozwoliło dostosować działania do rzeczywistych potrzeb pracowników i specyfiki NCN jako agencji grantowej. Przy jego tworzeniu kierowano się również wybranymi wskazówkami i wytycznymi Komisji Europejskiej oraz innych instytucji europejskich, m.in. Komunikatem „Roadmap for Women’s Rights” z 7 marca 2025 r. (COM(2025) 97)² oraz podejściem określonym w ERA Policy Agenda, obejmującym gender budgeting, monitoring działań i perspektywę intersekcyjną³.

¹ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 — Democracy and European values, Brussels 2021

² Roadmap for Women’s Rights, 2025

³ ERA Policy Agenda 2025-2027

II. DIAGNOZA

Niniejsza diagnoza ma na celu ocenę stanu równości płci w NCN, zarówno w obszarze zatrudnienia (NCN jako pracodawca), jak i finansowania badań naukowych (NCN jako agencja wykonawcza finansująca badania podstawowe). Obejmuje analizę struktury osób pracujących w Centrum, udziału w komisjach rekrutacyjnych i grantowych oraz uwzględnienia perspektywy płci w realizowanych projektach. Diagnoza uwzględnia również realizację działań przewidzianych w poprzednim Planie na lata 2022–2025, co pozwala wskazać postępy oraz obszary wymagające dalszych aktywności. Wyniki tej analizy stanowią podstawę do opracowania działań w nowym Planie na lata 2026–2029.

1. NCN jako pracodawca

Proces rekrutacji

Proces rekrutacji w NCN jest procesem kilkuetapowym co pozwala na dokładną ocenę potrzeb organizacji oraz weryfikację kompetencji osób aplikujących. Za przebieg rekrutacji odpowiada specjalistka/specjalista ds. personalnych. Na poszczególnych etapach do procesu włączane są inne osoby, które wspólnie omawiają konkretne zadania, oczekiwane kompetencje oraz planowane wynagrodzenie. Rekrutacja jest zawsze otwarta dla wszystkich osób aplikujących, z zachowaniem zasad równouprawnienia i poszanowaniem prywatności. Ogłoszenia o naborze są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz na stronie internetowej NCN, co zapewnia pełną transparentność i równy dostęp dla wszystkich osób zainteresowanych. Każde [ogłoszenie](#) zawiera szczegółowy zakres zadań, wymagań oraz opis warunków zatrudnienia oraz informację o planowanym terminie zakończenia postępowania. Po zamknięciu procesu rekrutacji [wyniki](#) naboru również publikowane są w BIP, zgodnie z zasadami przejrzystości i równego traktowania. Wszystkie ogłoszenia o pracę są formułowane i sprawdzane pod kątem neutralności, tak aby każda osoba spełniająca kryteria mogła mieć równy dostęp do procesu rekrutacji.

Specjalistka/specjalista ds. personalnych dokonuje wstępnej selekcji osób, których profil najlepiej odpowiada wymaganiom stanowiska. Decyzja o zaproszeniu kandydatów i kandydatek na rozmowy kwalifikacyjne podejmowana jest przez komisję rekrutacyjną. Rozmowy prowadzone są przez zróżnicowane zespoły rekrutacyjne, w skład których wchodzi przedstawiciele i przedstawicielki Zespołu Kadrowo-Płacowego, osoby posiadające wiedzę ekspercką w danej dziedzinie oraz osoby kierujące zespołami. Każda rozmowa opiera się na zestawie pytań, które oceniają kompetencje techniczne, umiejętność współpracy oraz zgodność wartości z misją Centrum. Osoby aplikujące są informowane o kryteriach oceny oraz przewidywanym czasie podjęcia decyzji. Zespół rekrutacyjny dokonuje oceny według ustalonych kryteriów, a wszystkie decyzje są dokumentowane. Kandydatki i kandydaci otrzymują transparentne informacje zwrotne - nawet jeśli decyzja jest negatywna, wskazywane są obszary, nad którymi można popracować.

Wybrane osoby otrzymują ofertę pracy z jasno określonymi warunkami zatrudnienia, benefitami, zakresem obowiązków, możliwościami rozwoju oraz oczekiwaniami wobec stanowiska. Po przyjęciu oferty rozpoczyna się proces wdrożeniowy, który zapoznaje nowe osoby z kulturą organizacyjną, wartościami oraz zasadami funkcjonowania instytucji. Na zakończenie procesu rekrutacji osoby, które brały udział w rozmowach rekrutacyjnych otrzymują krótką i konkretną informację zwrotną. Dla Centrum istotne jest, aby każda osoba aplikująca miała pozytywne doświadczenie z procesu rekrutacji.

Dzięki temu NCN stara się pokazywać, że rekrutacja zgodna z zasadami równości i inkluzywności to nie tylko pozyskanie osób o odpowiednich kwalifikacjach, lecz także dbałość o transparentność, różnorodność, ochronę danych i wsparcie na każdym etapie. Efektem jest nie tylko zatrudnienie, ale także budowanie zaufania i trwałych relacji - od pierwszego kontaktu aż po długotrwałą współpracę.

Struktura zatrudnienia i dane wspierające równowagę praca–życie

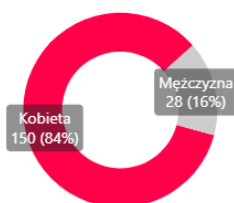
Poniżej przedstawiono dane dotyczące struktury zatrudnienia w NCN, a także informacje obrazujące korzystanie z uprawnień rodzicielskich i opiekuńczych. Analiza tych wskaźników pozwala lepiej zrozumieć, jak kształtuje się udział kobiet i mężczyzn w różnych obszarach działalności instytucji oraz jak realizowane są działania sprzyjające równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.

Struktura zatrudnienia

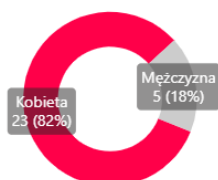
Stan zatrudnienia w NCN na dzień 30 września 2025 r. wyniósł 178 osób, w tym 150 kobiet i 28 mężczyzn. W strukturze zatrudnienia kobiety stanowią 84%. Tak wysoki udział kobiet znajduje odzwierciedlenie w politykach wewnętrznych NCN, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, promują elastyczne formy pracy oraz rozwiązania sprzyjające osobom łączącym obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi lub innymi członkami rodziny - niezależnie od płci.

Wykres 1. Stan zatrudnienia w biurze NCN: ogółem i podziale na stanowiska kierownicze oraz specjalistyczne.

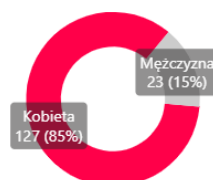
Zatrudnienie w biurze NCN (wszystkie stanowiska)



Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych w biurze NCN



Zatrudnienie na stanowiskach specjalistycznych w biurze NCN



Na stanowiskach kierowniczych zatrudnione są 23 kobiety i 5 mężczyzn. Kobiety stanowią zatem 82% osób na stanowiskach kierowniczych. Biorąc pod uwagę, że w całej instytucji ich udział wynosi 84%, można mówić o zachowaniu proporcjonalnej reprezentacji płci na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej. Na stanowisku specjalisty zatrudnionych jest 127 kobiet i 23 mężczyzn (stan na 30 września 2025 r.).

Zgodnie z celem uwzględnionym w poprzedniej edycji Planu, transparentność i dostępność danych ma zapewniać ich publikowanie na stronie internetowej Centrum (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.

Udział kobiet i mężczyzn w komisjach i zespołach

W NCN funkcjonują różne komisje i zespoły opiniujące, stanowiące ważny element procesu decyzyjnego. W skład tych grup wchodzi zarówno kobiety, jak i mężczyźni, co sprzyja reprezentatywności i różnorodności perspektyw w podejmowaniu decyzji.

W poszczególnych komisjach liczba kobiet i mężczyzn kształtuje się następująco:

- Przedstawiciele pracowników: 2 kobiety, 0 mężczyzn,
- Przedstawiciele pracodawcy: 2 kobiety, 0 mężczyzn,
- Komisja socjalna: 3 kobiety, 0 mężczyzn,
- Komisja ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji: 6 osób, w tym 4 kobiety i 2 mężczyzn,
- Komisja ds. Rzetelności Badań Naukowych: 5 osób, w tym 4 kobiety i 1 mężczyzna,
- Zespół ds. Planu Równości Płci: 10 osób, w tym 8 kobiet i 2 mężczyzn.

Taka struktura jest spójna z ogólnym stanem zatrudnienia w NCN, gdzie większość zespołu stanowią kobiety i stanowi odzwierciedlenie proporcji płci w całej organizacji.

Korzystanie z uprawnień rodzicielskich

W NCN w latach 2011-2025 udzielono:

- urlopu macierzyńskiego w wymiarze 11 720 dni kalendarzowych,
- urlopu rodzicielskiego w wymiarze 15 590 dni kalendarzowych,
- urlopu wychowawczego w wymiarze 4013 dni kalendarzowych,
- urlopu ojcowskiego w wymiarze 168 dni kalendarzowych.

NCN stosuje elastyczne podejście wobec osób w ciąży i rodziców małych dzieci. W praktyce przekłada się to m.in. na możliwość pracy zdalnej lub elastycznego czasu pracy oraz na przychylność w zakresie korzystania ze zwolnień lekarskich w okresie ciąży. Od 2011 roku średnia liczba dni zwolnienia chorobowego w trakcie ciąży wynosi 183,1 dni. Od 2011 roku osobom zatrudnionym w NCN urodziło się blisko 130 dzieci.

Kultura organizacyjna i wsparcie osób pracujących w NCN

NCN dąży do budowania kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, zaufaniu i równym traktowaniu. Organizacja zapewnia pracownikom i pracownikom ochronę przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem oraz mobbingiem. W tym celu stworzone zostały wewnętrzne procedury, takie jak Wewnętrzna polityka równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji w NCN oraz Zasady Etyczne Dyrektora, Zastępcy Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników NCN. Gwarancją ich funkcjonowania jest kontrola zarówno ze strony samego pracodawcy, jak i przez przedstawicieli pracowników. Powołano do tego specjalne organy: Komisję ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz korupcji oraz Przedstawicieli pracowników.

Centrum dąży do tworzenia środowiska pracy, które wspiera różnorodność doświadczeń życiowych oraz umożliwia zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Mając świadomość znaczenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w ostatnich latach NCN wdrożyło wiele form świadczenia pracy oraz rozwiązań ułatwiających łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym i osobistym. Szczególną uwagę poświęca się wsparciu pracujących rodziców - poprzez elastyczne formy pracy, rozwiązania ułatwiające powrót po przerwach związanych z rodzicielstwem i możliwość dostosowania czasu pracy do potrzeb rodzinnych. Jednocześnie istotnym celem pozostaje też otwartość na różne sytuacje życiowe, w których pracownicy mogą wymagać dodatkowego wsparcia (np. konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny, rehabilitacja itp.).

Tę elastyczność i otwartość NCN realizuje poprzez szereg rozwiązań, w tym m.in.:



- elastyczne godziny pracy – zgodnie z Regulaminem pracy Centrum, osoby zatrudnione mogą rozpoczynać pracę w godzinach od 7:00 do 8:30, natomiast osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych od godziny od 7:00 do 10:00,
- praca poza biurem Centrum może być wykonywana przez dwa dni w pięciodniowym tygodniu pracy, zasady pracy w trybie zdalnym określa Regulamin pracy zdalnej NCN wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora NCN 29/2024, w sytuacjach wyjątkowych (np. utrudnienia komunikacyjne spowodowane remontami) oraz w wybranych okresach w roku (wakacje, ferie zimowe) wymiar pracy zdalnej może być zwiększony do trzech dni tygodniowo,
- osoba zatrudniona - rodzic - może wnioskować o dodatkowe dni pracy poza biurem; aby skorzystać z pracy zdalnej w wyższym wymiarze należy złożyć wniosek do bezpośredniego przełożonego (nie ma tu jednak sformalizowanej procedury), a przyjęte rozwiązanie ma na celu ułatwienie osobom zatrudnionym godzenie rodzicielstwa z obowiązkami zawodowymi,
- praca zdalna w większym lub pełnym wymiarze niż zapewnia Regulamin pracy jest także możliwa w przypadku konieczności sprawowania opieki nad członkiem rodziny, uczestniczeniem w rehabilitacji, powrocie do zdrowia po dłuższej chorobie itp., każda sytuacja jest rozpatrywana indywidualnie,
- możliwość dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych osób zatrudnionych,
- praktykowana jest możliwość wyjść prywatnych i odpracowanie ich w dowolnym momencie okresu rozliczeniowego,
- osoby zatrudnione w Centrum mogą wnioskować o dodatkowy urlop szkoleniowy,
- osoba zatrudniona rozpoczynając urlop macierzyński otrzymuje wyprawkę dla nowonarodzonego dziecka; Centrum stara się podtrzymywać więzi z osobami zatrudnionymi przebywającymi na urloпах rodzicielskich poprzez zapraszanie ich na wspólne wydarzenia, takie jak wigilia firmowa czy spotkania integracyjne,
- osoba zatrudniona przebywająca na urlopie związanym z rodzicielstwem, zachowuje prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego, karty sportowej oraz prywatnej opieki medycznej,
- osoba zatrudniona przebywająca na urlopie związanym z rodzicielstwem jest uwzględniana w przypadku przeprowadzania awansów i podwyżek w Centrum,
- wszystkie osoby zatrudnione w Centrum mają możliwość uczestniczenia w szkoleniach dotyczących takich zagadnień jak: równowaga praca - życie, godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zarządzanie czasem czy budowanie świadomości siebie i innych. Coraz większym zainteresowaniem wśród osób zatrudnionych w Centrum cieszą się szkolenia związane z radzeniem sobie ze stresem. Zatrudniamy wiele osób na wczesnym etapie kariery zawodowej, które planują swoją przyszłą ścieżkę zawodową a dzięki swobodnemu dostępowi do szkoleń komercyjnych oraz możliwości przedstawiania własnych propozycji swoich przełożonym czują, że mają wpływ na własny rozwój.

NCN zapewnia też osobom zatrudnionym dostęp do różnorodnych świadczeń socjalnych, które wspierają zarówno ich potrzeby codzienne, jak i sytuacje życiowe wymagające dodatkowego wsparcia:

- dofinansowanie do wypoczynku,
- dofinansowanie w okresie zimowym związane ze wzrostem kosztów życia,
- dofinansowanie do kosztów studiów, szkoleń i konferencji,
- dostęp do miejsca parkingowego dla samochodów oraz rowerów,
- dofinansowanie prywatnej opieki medycznej,

- dofinansowanie do karty Multisport,
- dostęp do bardzo dobrze wyposażonych aneksów kuchennych wraz z zapewnieniem dostępu do kawy, herbaty, mleka itp.

Podsumowanie rezultatów realizacji Planu na lata 2022–2025 w obszarze polityki pracowniczej

Realizacja Planu Równości Płci dla NCN w latach 2022-2025 w obszarze polityki pracowniczej koncentrowała się na budowaniu przyjaznego i angażującego środowiska pracy oraz wzmacnianiu kultury równego traktowania. Przeszkolono kadrę kierowniczą oraz osoby prowadzące rekrutacje z zakresu równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji, a także objęto szkoleniami ogół pracowników (przeszkolono 76% zatrudnionych osób). Wprowadzono Wewnętrzną Politykę ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w NCN oraz powołano Komisję odpowiedzialną za jej realizację i przyjmowanie zgłoszeń. Równolegle podjęto działania informacyjne i wzmocniono proces wdrożenia, tak aby każda nowozatrudniona osoba od początku miała dostęp do wiedzy o obowiązujących zasadach równego traktowania i dostępnych formach wsparcia. Z zaplanowanych działań nie zrealizowano jedynie warsztatu szkoleniowego dla członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, którego organizację przesunięto na początek kolejnej edycji Planu. Wynika to z potrzeby zapewnienia jego spójności z nowym cyklem działań oraz wykorzystania doświadczeń z dotychczasowych szkoleń. Członkowie Komisji wzięli udział w innych szkoleniach kierowanych do szerszej grupy odbiorców. W trakcie realizacji Planu i przewidzianego w nim cyklu szkoleń zmodyfikowano pierwotną koncepcję warsztatów łączących tematykę równości i przeciwdziałania mobbingowi. Zmiana ta zaowocowała zaplanowaniem szerszego cyklu szkoleniowego poświęconego tym zagadnieniom, skierowanego nie tylko do członków Komisji, lecz także do wszystkich zatrudnionych osób.

Podsumowując, w ramach Planu na lata 2022–2025 zrealizowano działania ukierunkowane na wzmocnienie kultury równościowej w NCN oraz podniesienie świadomości kadry zarządzającej i osób pracujących w Centrum w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Część inicjatyw - szczególnie tych związanych ze szkoleniami, komunikacją i budowaniem przyjaznego środowiska pracy - ma charakter ciągły, dlatego została zapoczątkowana w obecnym Planie, a jej kontynuacja oraz systematyczne monitorowanie przewidziane są w kolejnych latach. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia oraz zmieniające się potrzeby pracownicze i pracowników zaplanowano również nowe działania, mające na celu dalsze wzmacnianie równego traktowania i uwzględnianie różnorodnych potrzeb w polityce pracowniczej.

2. Równość płci i inkluzywność w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN

Oferta konkursowa NCN oraz realizacja i rozliczanie projektów badawczych

Do ustawowych zadań NCN należy finansowanie badań podstawowych. Realizując je NCN ogłasza konkursy na finansowanie staży, działań naukowych oraz projektów badawczych. Oferta konkursowa NCN stanowi rozbudowany i zróżnicowany system wsparcia, umożliwiający finansowanie badań naukowych na różnych etapach rozwoju kariery badawczej. Konkursy skierowane zarówno do osób rozpoczynających działalność naukową, jak i do doświadczonych badaczek i badaczy, co pozwala na elastyczne dostosowanie oferty do etapu rozwoju naukowego i potrzeb wnioskodawców. Szczególną uwagę zwraca się na tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi młodych naukowczyń i naukowców, którzy stanowią szczególną grupę dla budowania przyszłości polskiej nauki. Oferta obejmuje m.in. programy umożliwiające realizację pierwszych projektów badawczych (PRELUDIUM), wspierające mobilność naukową (SONATINA), czy tworzenie własnych zespołów badawczych (SONATA BIS). Flagowym instrumentem finansowym Centrum jest konkurs OPUS, który skierowany jest dla wszystkich naukowców, niezależnie od etapu kariery naukowej. Stosowanie zasady kalibracji dorobku naukowego do etapu kariery zawodowej kandydatek i kandydatów pozwala na uwzględnienie różnic w doświadczeniu i zapewnia sprawiedliwą ocenę wniosków,

promując projekty o najwyższym potencjale naukowym. Co istotne, w punktowej ocenie wniosków stosowany jest system średniej ważonej, który pozwala właściwie zrównoważyć znaczenie poszczególnych kryteriów w zależności od rodzaju konkursu i etapu kariery osób aplikujących. W konkursach adresowanych do bardziej doświadczonych badaczek i badaczy większą wagę przypisuje się dorobkowi naukowemu kierowniczk/kierownika projektu, natomiast w konkursach skierowanych do osób rozpoczynających karierę badawczą waga tego kryterium jest odpowiednio niższa. Takie zróżnicowanie umożliwia sprawiedliwą ocenę potencjału naukowego i zapewnia równość szans w ubieganiu się o finansowanie niezależnie od etapu rozwoju zawodowego. W ofercie NCN znajduje się konkurs MINIATURA, do którego mogą być zgłaszane wnioski na realizację pojedynczego działania naukowego. Podstawowym celem konkursu jest finansowe wsparcie działania naukowego służącego przygotowaniu przyszłego projektu badawczego planowanego do złożenia w konkursach NCN, innych konkursach ogólnokrajowych lub międzynarodowych. Miniatura stwarza szansę na rozpoczęcie własnych badań naukowych osobom, które nie pozyskały wcześniej grantów badawczych, a także na pozyskanie środków na działania naukowe osobom powracającym do aktywności zawodowej po dłuższej przerwie. Konkurs cieszy się dużą popularnością, ponieważ umożliwia zdobycie pierwszych istotnych doświadczeń w systemie grantowym. Warto podkreślić, że w dotychczasowych edycjach konkursu SONATINA, który wspiera mobilność naukową poprzez finansowanie stażów zagranicznych trwających od 3 do 6 miesięcy, kosztem kwalifikowalnym były koszty pobytu w miejscu realizacji stażu niepełnoletniego dziecka dla którego kierowniczk/kierownik projektu jest rodzicem lub opiekunem prawnym, a także koszty pobytu opiekuna kierownika projektu, o ile kierownik projektu posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. W ten sposób NCN stara się wspierać mobilność naukową osób, których sytuacja rodzinna lub zdrowotna może istotnie ją ograniczać.

Proces realizacji i rozliczania projektów badawczych opiera się na zasadach przejrzystości, odpowiedzialności i partnerstwa między NCN a beneficjentami. Projekty finansowane ze środków NCN należy wykonywać zgodnie z umową o realizację i finansowanie projektu badawczego, dopuszczając równocześnie możliwość dokonywania zmian, pod warunkiem, że są one uzasadnione zakresem badań i zadaniami planowanymi w projekcie, a także służą osiągnięciu jego celów. NCN wykazuje się zrozumieniem i elastycznością wobec różnych sytuacji życiowych, które mogą wpływać na przebieg realizacji projektów. Zasadność dokonanych zmian oceniana jest podczas rozliczenia końcowego projektu lub w trakcie ewentualnej kontroli. Przedłużenie okresu realizacji projektu o więcej niż 12 miesięcy w stosunku do pierwotnego terminu wymaga uzyskania zgody NCN. W uzasadnionych przypadkach, związanych np. z sytuacją rodzinną czy osobistą kierowniczk/kierownika projektu, NCN wyraża także zgodę na przedłużenie terminu złożenia raportu końcowego, który standardowo wynosi 60 dni od dnia zakończenia realizacji projektu.

Proces oceny wniosków i organizacja prac Zespołów Ekspertów

Zapisy regulaminowe wspierające równość płci i równe traktowanie w procesie oceny wniosków

Zarówno w dokumentacji, jak i w praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych składanych do NCN uwzględniana jest zasada równości płci.

Jedno z większych wyzwań w procesie oceny stanowi ocena dorobku naukowego kierowniczk/kierownika projektu. NCN dokłada wszelkich starań, aby ocena była sprawiedliwa i oparta na jakości dorobku, jego rozpoznawalności na arenie międzynarodowej i wpływu na naukę. Zgodnie z rekomendacjami DORA, ocena ma charakter jakościowy, dlatego nie są w niej brane pod uwagę wskaźniki bibliometryczne, takie jak np. indeks Hirscha czy współczynnik wpływu (impact factor) czasopism. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska naukowego NCN umożliwiło naukowczyniom i naukowcom - wzorem rozwiązań European Research Council - wydłużenie okresu uprawniającego do wnioskowania o środki do NCN, uwzględniającego przerwę w karierze naukowej. Okres ten może być przedłużony o czas przebywania na

długoterminowych (powyżej 90 dni) udokumentowanych zasiłkach chorobowych lub pobierania świadczeń rehabilitacyjnych w związku z niezdolnością do pracy. Dodatkowo okres ten można przedłużyć o liczbę miesięcy przebywania na urlopie związanym z opieką i wychowaniem dzieci udzielonym na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a w przypadku kobiet - o 18 miesięcy za każde urodzone bądź przysposobione dziecko, jeżeli taki sposób wskazania przerw w karierze naukowej jest bardziej korzystny. Przerwy w karierze umożliwiają także przedłużenie okresu, z którego wykazywany jest dorobek naukowy (w tym publikacje naukowe i kierowanie projektami badawczymi). Uwzględnienie przerw w karierze pozwala również na przedłużenie okresu uprawniającego do zatrudnienia na stanowiskach typu post doc. Centrum wprowadziło także ankietę dorobku naukowego kierownika/kierowniczki projektu, która ma charakter CV narracyjnego. W tej zakładce formularza wniosku należy przedstawić najważniejsze informacje dotyczące przebiegu kariery, aktywności naukowej lub artystycznej innej niż działalność publikacyjna lub grantowa, pozostałych osiągnięć naukowych oraz innych istotnych okoliczności, aby Zespół Ekspertów mógł rzetelnie ocenić dorobek w kontekście etapu kariery. Wnioskodawcy otrzymują rekomendowany wzór CV, niemniej nie jest on obowiązkowy. Idea obecnego CV zakłada swobodę wypowiedzi. W ramach realizacji poprzedniej edycji Planu wprowadzono drobną modyfikację rekomendowanego wzoru ankiety dorobku naukowego, dodając w instrukcji punkt „Inne istotne informacje mające wpływ na przebieg kariery naukowej”. Osoby aplikujące o projekty badawcze mają dzięki temu możliwość zamieszczenia w CV narracyjnym informacji, które - ich zdaniem - mogą mieć znaczenie dla oceny przebiegu kariery, np. dotyczących innej niż naukowa aktywności zawodowej, dłuższych przerw w pracy badawczej czy innych okoliczności wpływających na tempo rozwoju naukowego. W organizowanych konkursach zwraca się uwagę, aby zasada równości płci była uwzględniana nie tylko w procesie oceny wniosków i dostępie do finansowania, lecz także w samym projektowaniu badań. W przypadkach, gdy charakter projektu badawczego uzasadnia analizę różnic i uwarunkowań płci, wnioskodawcy są zachęceni do uwzględniania tego aspektu na etapie koncepcji i metodologii badań. Stanowi to jeden z elementów oceny w kryterium poziomu naukowego projektu. Przyjęcie zmienionych kryteriów oceny wniosków uwzględniających płeć i tożsamość płciową badanych obiektów było elementem realizacji poprzedniej edycji Planu i zostało wprowadzone od konkursów ogłoszonych w marcu 2022 r. Ewaluacja oceny wniosków prowadzona rokrocznie (w tym w latach 2022-2024) wśród ekspertów NCN zaangażowanych w ten proces wskazuje, że powyższy element oceny nie stanowił dla nich trudności. Eksperti nie zgłaszali żadnych wątpliwości ani uwag odnoszących się do tego zapisu. Budowanie świadomości wśród badaczek i badaczy dotyczącej znaczenia uwzględniania perspektywy płci w projektach naukowych stanowi proces ciągły. Na obecnym etapie wiedza na ten temat jest zróżnicowana i wydaje się, że stopień uwzględniania tego aspektu w projektach zależy w dużej mierze od dziedziny badań i doświadczeń zespołów. Dlatego w obecnej edycji Planu uwzględniono podjęcie działań komunikacyjnych mających na celu zwiększenie świadomości w tym zakresie, a także uwzględnienie w dokumentacji konkursowej i szkoleniach dodatkowych zapisów podkreślających znaczenie tego elementu jako integralnej części prowadzenia badań na najwyższym poziomie naukowym.

Równość płci w przebiegu procesu oceny wniosków i organizacji posiedzeń Zespołów Ekspertów

Standardowy proces oceny wniosków w NCN ma charakter dwuetapowej oceny merytorycznej, poprzedzonej oceną formalną. Wyjątkiem jest obecnie konkurs Miniatura, gdzie ocena merytoryczna jest jednoetapowa. Dbałość o jakość, a także rzetelność i bezstronność procesu oceny leży w kompetencjach Koordynatorek i Koordynatorów Dyscyplin NCN (zwanym dalej „koordynatorami”). Do zadań koordynatorów należy m.in. weryfikacja opinii indywidualnych przygotowywanych przez członków/członkinie Zespołów Ekspertów i recenzentów zewnętrznych pod kątem treści o charakterze dyskryminacyjnym. Taka weryfikacja jest dokonywana na kilku etapach, tj. przed posiedzeniem Zespołu Ekspertów na I etapie oceny (weryfikacja treści indywidualnych opinii sporządzanych przez członków

Zespołu Ekspertów), następnie podczas posiedzeń Zespołu Ekspertów na I i II etapie oceny, jak również w odniesieniu do treści opinii sporządzanych przez recenzentów zewnętrznych na II etapie oceny. Koordynator ma obowiązek zwrócić uwagę członkom Zespołu Ekspertów na sformułowania, które mogą budzić wątpliwości co do ich dyskryminującego charakteru.

Aspekty związane z równością płci i inkluzywnością są podkreślane zarówno w dokumentach oraz materiałach dotyczących oceny wniosków badawczych, jak i podczas szkoleń oraz briefingów dla Zespołów Ekspertów prowadzonych przez koordynatorów. We wszystkich tych działaniach akcentuje się, że głównym kryterium merytorycznej oceny wniosków pozostaje doskonałość naukowa, jednak świadomość i wrażliwość na kwestie równościowe stanowią istotny element zapewniania sprawiedliwej i bezstronnej oceny. Ekspertki i eksperci są zachęceni do stosowania zasad sprzyjających bezstronności i włączającemu podejściu. Obejmuje to w szczególności unikanie uprzedzeń i stereotypów związanych z wiekiem, płcią, pochodzeniem etnicznym, kulturą czy stylem życia osób aplikujących. Ekspertki i eksperci są proszeni o ocenę wniosków w odniesieniu do etapu kariery i poziomu doświadczenia danej osoby, a nie wyłącznie na podstawie bezwzględnych osiągnięć. Ponadto zaleca się stosowanie języka neutralnego płciowo i inkluzywnego w ocenach i komunikacji. Istotnym elementem etyki oceniających jest również powstrzymanie się od formułowania założeń czy ocen dotyczących ról płciowych, tożsamości czy sytuacji osobistych osób aplikujących. Takie podejście wspiera tworzenie środowiska oceny opartego na równości, szacunku i merytorycznych kryteriach.

Koordynatorzy Dyscyplin dbają o aktualność i merytoryczną poprawność materiałów szkoleniowych, które przedstawiają i udostępniają Zespołom Ekspertów. W ramach realizacji poprzedniej edycji Planu zaktualizowano m.in. Przewodnik dla Ekspertów oceniających wnioski w konkursach Narodowego Centrum Nauki. W dokumencie tym zawarte są szczegółowe informacje dotyczące oceny wniosków składanych do NCN z podkreśleniem zasad równego traktowania. W odpowiedzi na potrzeby związane z posiedzeniami Zespołów Ekspertów powstał także film szkoleniowy, który w zwięzły i prosty sposób pokazuje, jak powinien przebiegać proces oceny wniosków składanych do NCN. Treść szkoleń została uzupełniona o informacje dotyczące uwzględniania równości płci i równego traktowania w procesie oceny wniosków przez Zespoły Ekspertów. Warto podkreślić, że zgodnie z Zasadami etycznymi Ekspertów Narodowego Centrum Nauki⁴, indywidualne oceny eksperckie są sporządzane z zachowaniem zasady poufności i ochrony danych osobowych zawartych we wniosku. Ekspert jest zobowiązany do przestrzegania zasad etycznych na każdym etapie oceny oraz ujawnienia konfliktu interesów wynikającego z pokrewieństwa, współpracy naukowej, relacji osobistych, posiadania odmiennych poglądów naukowych czy faktu zaangażowania w przygotowanie wniosku. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów ekspert jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić o tym fakcie koordynatora. Koordynator może wyłączyć eksperta z oceny wniosku w sytuacji uzasadnionego podejrzenia stronniczego działania. Wyłączenie to może mieć charakter częściowy lub całkowity, w zależności od zaistniałej sytuacji. Zasady etyczne zobowiązują Zespoły Ekspertów do tego, aby w swoich ocenach nie odnosiły się do wieku, narodowości, płci ani żadnych innych aspektów życia prywatnego wskazanych we wniosku. Język ocen indywidualnych powinien być obiektywny i analityczny, a także nie zawierać sformułowań potocznych, obraźliwych ani niejednoznacznych. Kolejnym istotnym aspektem równości płci w procesie oceny wniosków w NCN jest dążenie do zapewnienia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w składach Zespołów Ekspertów. Zespoły Ekspertów budowane są przez Radę NCN przy zaangażowaniu koordynatorów. NCN stara się, aby zespoły oceniające były możliwie zróżnicowane nie tylko pod względem płci, lecz także pochodzenia geograficznego i wieku członków. Oprócz doświadczonych ekspertów zapraszane są również osoby na wcześniejszym etapie kariery naukowej, które - mimo młodsze go wieku - posiadają już znaczący dorobek i spełniają wymóg posiadania stopnia doktora. Takie podejście sprzyja wymianie perspektyw oraz zwiększa

⁴ Zasady etyczne Ekspertów Narodowego Centrum Nauki

reprezentatywność procesu oceny. Kryterium wyboru ekspertek i ekspertów pozostaje jednak przede wszystkim poziom doskonałości naukowej i kompetencji w danej dziedzinie, dlatego zachowanie pełnej równowagi płci lub innych form różnorodności nie zawsze jest możliwe, zwłaszcza w dyscyplinach o nierównych proporcjach zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Wśród przyczyn odmowy udziału w posiedzeniach Zespołów Ekspertów, wskazywanych w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn, wymieniane są najczęściej zobowiązania dydaktyczne, wyjazdy konferencyjne lub inne obowiązki zawodowe, a także przyczyny osobiste, takie jak choroba bliskiej osoby. Mając świadomość tych ograniczeń, instytucja podejmuje działania, które mogą ułatwiać udział w pracach zespołów. Część posiedzeń odbywa się w formule zdalnej, co sprzyja łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. NCN dąży do tego, by kobiety częściej obejmowały funkcję Przewodniczących Zespołów Ekspertów, co pozwala zwiększać ich widoczność i wpływ w procesach decyzyjnych.

Działania informacyjne, promocyjne i sprawozdawcze NCN

Monitorowanie danych i sprawozdawczość

Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn w konkursach NCN zamieszczane są w „Raportach rocznych” i zestawieniach wydawanych co roku w wersji online. Aktywność kobiet i mężczyzn prezentowana jest w ujęciu procentowym w grupach nauk - humanistycznych, społecznych i o sztuce, nauk o życiu, ścisłych i technicznych oraz dla każdego konkursu NCN. W dokumentach publikowane są także dane szczegółowe w podziale na płeć, uwzględniające liczbę złożonych wniosków, informacje o wysokości wnioskowanego finansowania w każdym konkursie oraz liczbę projektów zakwalifikowanych do finansowania i kwotę grantu. Zestawienia przedstawiają również dane dotyczące rozkładu płci w Zespołach Ekspertów, Zespołach oceniających raporty końcowe oraz w Radzie NCN.

Najnowsze zestawienie (załącznik nr 1) obejmuje skumulowane dane dla konkursów krajowych rozstrzygniętych w latach 2011-2025. Wyniki analiz wskazują na stałą tendencję wyrażającą się w lekkiej dominacji mężczyzn wśród osób składających wnioski i laureatów. W 2025 r. liczbowy wskaźnik sukcesu wśród mężczyzn wyniósł 16%, natomiast u kobiet 14%. W podziale na rodzaje konkursów, jedynym konkursem, w którym kobiety mają większy udział we wnioskach zakwalifikowanych do finansowania jest PRELUDIUM (56% kobiet, 44% mężczyzn). Jednocześnie, konkurs którym mężczyźni stanowią najwyższy procent laureatów jest MAESTRO (14% kobiet, 86% mężczyzn). Mężczyźni statystycznie wnioskują także o wyższe kwoty w składanych projektach. Istnieją wyraźne różnice w udziale kobiet i mężczyzn we wnioskach zakwalifikowanych do finansowania w zależności od grupy dyscyplin. Kobiety częściej zostają laureatkami konkursów w grupie nauk o życiu (56% udziału), podczas gdy mężczyźni mają większy udział we wnioskach, które zdobywają finansowanie w grupie nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce (54% udziału) oraz w naukach ścisłych i technicznych (70% udziału).

NCN podkreśla znaczenie zachowania równowagi płci w Zespołach Ekspertów, zarówno oceniających wnioski, jak i raporty końcowe, przy czym priorytetem pozostaje jakość dorobku naukowego oraz kompetencje kandydatów. Od lat procentowy udział kobiet w Zespołach Ekspertów oceniających wnioski utrzymuje się na poziomie około 30%. W Zespołach oceniających raporty końcowe wskaźnik ten jest nieco wyższy (o 7 p.p.).

Centrum udostępnia na swojej stronie internetowej narzędzie pozwalające użytkownikom samodzielnie generować zestawienia statystyczne na temat rozstrzygniętych konkursów. Umożliwia ono przygotowanie zestawienia uwzględniającego takie kryteria jak: grupa nauk, panel, rok, typ konkursu, typ jednostki, tytuł i stopień naukowy, województwo. Narzędzie to pozwala uchwycić tendencje, a tym samym może być skutecznym instrumentem weryfikacji założonych celów i polityki wprowadzanej przez NCN.

W 2021 roku NCN przeprowadziło sondaż dotyczący funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce. Do udziału w nim zaproszono osoby na wszystkich etapach kariery, ze wszystkich ośrodków akademickich w Polsce, niezależnie od tego, czy kiedykolwiek starały się one o grant NCN. Wypełniło go niemal 6 tysięcy osób.

Wyniki sondażu są istotnym punktem odniesienia i refleksji w kwestiach związanych z doświadczeniami kobiet i mężczyzn w obieganiu się o granty NCN i inne granty krajowe i zagraniczne, doświadczeniami w środowisku pracy oraz wyzwaniami wynikającymi z łączenia obowiązków służbowych i rodzinnych. Opracowanie jest dostępne na stronie internetowej NCN⁵.

Działania promocyjne i komunikacyjne na rzecz równości

NCN podejmuje działania promujące równość, różnorodność i inkluzywność w środowisku akademickim i systemie grantowym. Instytucja we wszystkich działaniach komunikacyjnych i promocyjnych - w tym podczas organizacji paneli dyskusyjnych, debat i wydarzeń naukowych - dba o prezentowanie różnorodności pod względem płci, wieku i pochodzenia geograficznego uczestników, promując inkluzywność i szeroką reprezentację środowiska naukowego. Na stronie internetowej NCN prezentowane są sylwetki laureatów i laureatek konkursów finansowanych przez Centrum. Baza jest na bieżąco rozbudowywana, a przedstawiane projekty dotyczą badań realizowanych przez przedstawicieli obu płci. Coroczne broszury informacyjne i raporty roczne z działalności NCN zawierają przykłady finansowanych projektów przy zachowaniu właściwej proporcji w prezentacji kobiet i mężczyzn. W działaniach komunikacyjnych NCN konsekwentnie stosuje feminatywy - w materiałach na stronie internetowej, mediach społecznościowych i komunikatach prasowych - podkreślając, że naukę współtworzą kobiety i mężczyźni. Jednocześnie NCN zwraca uwagę na szerszy wymiar różnorodności środowiska naukowego, prezentując w swoich materiałach osoby w różnym wieku, na różnych etapach kariery oraz reprezentujące różne ośrodki badawcze.

W ramach inicjatyw komunikacyjnych realizowany jest cykl #RozmowaNCN, w którym regularnie publikowane są wywiady z kobietami i mężczyznami prowadzącymi przełomowe badania naukowe i odnoszącymi znaczące sukcesy. Wybór rozmówczyń i rozmówców dokonywany jest z zachowaniem sprawiedliwej proporcji, aby promować sukcesy naukowe niezależnie od płci. Podejście to podlega regularnej refleksji i dyskusji, aby unikać potencjalnego zagrożenia, jakim może być utrwalanie stereotypowego przekazu. Dlatego też działania komunikacyjne są projektowane tak, by ukazywać różnorodne ścieżki kariery, doświadczenia i obszary badań, podkreślając zarówno indywidualne osiągnięcia, jak i wspólnotowy charakter pracy naukowej. W ten sposób budowany jest obraz środowiska akademickiego, które ceni różnorodność perspektyw i równy dostęp do możliwości rozwoju.

Ważnym elementem budowania świadomości społecznej w zakresie równości płci w nauce promowanym przez NCN był także cykl wywiadów z liderkami w badaniach kwantowych. Sieć QuantERA, koordynowana przez NCN, aktywnie działa na rzecz równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych. Seria wywiadów została przeprowadzona przez hiszpańskiego partnera programu QuantERA. Wywiady były rozpowszechniane także na stronie NCN.

W 2023 r. odcinkiem „Kobiety i mężczyźni w nauce” zainaugurowano [podcast](#) NCN. Do tej pory ukazało się ponad 20 odcinków, w których poruszane są zarówno zagadnienia dotyczące systemu grantowego, jak i tematy istotne dla środowiska akademickiego. Twórcy podcastu starają się dbać o zrównoważone przedstawianie osiągnięć naukowych kobiet i mężczyzn, pokazując różnorodne perspektywy i doświadczenia w nauce.

W ubiegłych latach Centrum prowadziło także coroczną minikampanię „Tydzień kobiet w nauce”. W mediach społecznościowych publikowano posty prezentujące sylwetki naukowczyń, laureatek grantów NCN, realizowane przez nie projekty oraz przykłady dobrych praktyk, służących wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn w nauce. NCN angażuje się i partneruje wydarzeniom, które podejmują tematykę związaną z równością. W 2023 r. Centrum współorganizowało [konferencje](#) „Dokonałość naukowa nie ma płci”.

⁵ Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu NCN, luty 2022 r.

Przedstawiciele NCN uczestniczyli także w [wydarzeniu](#) „Perspektywy Women in Tech Summit 2024. NCN przywiązuje dużą wagę do zapewniania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich wydarzeniach.

Inicjatywy międzynarodowe

NCN aktywnie uczestniczy w inicjatywach międzynarodowych, które służą wspieraniu badań naukowych oraz wzmocnieniu współpracy pomiędzy agencjami finansującymi naukę z różnych krajów. Centrum jest nie tylko partnerem w licznych przedsięwzięciach tego typu, ale często pełni również funkcję lidera w europejskich programach, przyczyniając się do kształtowania wspólnych standardów i dobrych praktyk w zakresie finansowania badań podstawowych. Zasady równości płci oraz równego traktowania stanowią ważny element tych współprac. W ramach poszczególnych programów międzynarodowych są one wdrażane zgodnie z ustaleniami partnerów, przy zachowaniu wspólnego celu, jakim jest zapewnienie przejrzystych i sprawiedliwych procedur oceny wniosków. Modelowym przykładem tego rodzaju aktywności jest zainaugurowany w 2016 roku i koordynowany przez NCN program QuantERA, zrzeszający obecnie ponad 40 agencji finansujących badania z zakresu fizyki kwantowej, działających w ponad 30 krajach (także pozaeuropejskich). Aktywność związana z wyrównywaniem balansu płci stanowi ważny element jednego z filarów misji QuantERY: budowania zrównoważonego i odpowiedzialnego społeczeństwa kwantowego ekosystemu. Równość płci brana jest pod uwagę podczas opracowywania kryteriów oceny wniosków konkursowych oraz w funkcjonowaniu paneli ewaluacyjnych. Wytyczne dotyczące tego obszaru załączane są systematycznie do dokumentacji konkursowej. W ramach programu śledzone są również mechanizmy narodowe i polityki publiczne. Balans płci jest także monitorowany w ramach monitoringu realizacji projektów badawczych. Co więcej, QuantERA, w związku ze wspieraniem obecności kobiet w fizyce kwantowej, nierzadko angażuje się we współpracę zewnętrzną (jak np. z The Quantum Flagship EDI Working Group czy GENDERACTIONplus) oraz prowadzi kampanie społeczne mające na celu zwiększenie widoczności naukowczyń w silnie zmaskulinizowanym świecie kwantów, a szerzej: nauk ścisłych.

Nagroda Narodowego Centrum Nauki

Nagroda Narodowego Centrum Nauki została ustanowiona przez Radę NCN w 2013 roku jako wyróżnienie dla naukowców zatrudnionych w Polsce, którzy osiągnęli znaczące sukcesy naukowe w ramach badań podstawowych. Nagroda w wysokości 50 tysięcy złotych jest przyznawana corocznie przedstawicielom trzech grup dyscyplin: nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce, nauk o życiu, oraz nauk ścisłych i technicznych.

W okresie realizacji poprzedniego Planu, w powiązaniu z jednym z jego celów, Rada NCN przygotowała zmiany w Regulaminie przyznawania Nagrody. Wprowadzono nowy Regulamin, a największa modyfikacja dotyczy kryterium wieku kandydatek i kandydatów, których można zgłaszać do nagrody. Do tej pory liczył się wiek metrykalny (do 40 roku życia), teraz obowiązuje wiek akademicki (do 12 lat od roku uzyskania stopnia doktora). Uwzględnione zostały przerwy w karierze kandydatek i kandydatów. Od 2013 r. nagrodę NCN przyznano trzynastą raz. Wśród 39 nagrodzonych osób jest osiem kobiet, z których cztery zdobyły wyróżnienie w grupie nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce, trzy – w grupie nauk o zdrowiu i jedna – w naukach ścisłych i technicznych. Wynik ten wskazuje na brak wdrożenia skutecznej strategii mającej na celu zachęcenie utalentowanych naukowczyń do ubiegania się o Nagrodę. W grupie nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce udział kobiet wśród nagrodzonych jest wyższy, w naukach o życiu – niższy, a w naukach ścisłych i technicznych – bardzo niski. Wyniki te wskazują na obszary, w których warto wzmocnić działania wspierające udział kobiet w badaniach i innowacjach.

Podsumowanie rezultatów realizacji Planu na lata 2022–2025 w obszarze polityki grantowej

Realizacja Planu w latach 2022-2025 w wymiarze funkcjonowania NCN jako agencji finansującej badania podstawowe przyniosła szereg pozytywnych efektów w zakresie wzmacniania równości płci i różnorodności w procesach grantowych.

W ramach działań podjętych w okresie obowiązywania Planu wprowadzono zmiany regulaminowe w polityce grantowej, mające na celu zwiększenie równości szans w aplikowaniu o projekty badawcze. Udoskonalono formularz wniosków w części dotyczącej dorobku kierownika projektu tak, aby uwzględniał indywidualne ścieżki kariery naukowej. Wprowadzono zmiany w zakresie kryteriów oceny wniosków uwzględniając 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.

Istotnym obszarem postępu było również wzmocnienie aspektów równościowych w materiałach szkoleniowych i komunikacji z ekspertami. Zaktualizowano treści szkoleń oraz materiałów dla ekspertów, tak aby wyraźniej akcentować znaczenie równego traktowania i przeciwdziałania uprzedzeniom w procesie oceny wniosków. W briefingach i szkoleniach prowadzonych przez koordynatorów coraz mocniej podkreśla się zależność między świadomością kwestii równościowych a sprawiedliwością i obiektywizmem oceny projektu.

W ramach realizacji Planu prowadzono działania komunikacyjne i promocyjne wspierające ideę równości i różnorodności w środowisku naukowym. Obejmowały one m.in. publikację sylwetek oraz wywiadów z badaczkami i badaczami, z zachowaniem zasad reprezentacji płci, a także kampanie informacyjne w mediach społecznościowych.

Dzięki tym inicjatywom zwiększono rozumienie i znaczenie równości płci w procesach finansowania nauki, co stanowi solidny fundament dla dalszych działań. W kolejnych latach, w ramach realizacji Planu na lata 2026-2029, NCN planuje kontynuować i rozwijać te działania, wzmacniając kompetencje, narzędzia i rozwiązania systemowe sprzyjające równości i różnorodności w nauce.

III. CELE

1. NCN jako pracodawca

Cel 1: Podniesienie świadomości antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w całej organizacji

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
1.1. Przeprowadzenie stacjonarnego szkolenia dla Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi dotyczącego rozpoznawania przypadków dyskryminacji i mobbingu, sposobu organizacji posiedzeń, odpowiedzialności członków Komisji, prowadzenia rozmów interwencyjnych oraz dobrych praktyk	Komisja ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	I kwartał 2026	Zespół Kadrowo-Płacowy	Liczba przeszkolonych osób (6 osób wchodzących w skład Komisji)
1.2. Przeprowadzenie szkolenia online dla kadry zarządzającej dotyczącego rozróżniania mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania nieetycznym zjawiskom w środowisku pracy	Kadra zarządzająca	I kwartał 2026	Zespół Kadrowo-Płacowy	Liczba przeszkolonych osób
1.3. Przeprowadzenie szkolenia online dla wszystkich pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, obejmującego	Wszystkie osoby pracujące w NCN	I kwartał 2026	Zespół Kadrowo-Płacowy	Liczba przeszkolonych osób



rozpoznawanie takich
zjawisk oraz
podstawowe aspekty
prawne
i psychospołeczne
związane
z reagowaniem na nie

1.4. Przeprowadzenie

ankiety ewaluacyjnej po

każdym szkoleniu w celu

oceny jakości i

skuteczności szkoleń

oraz identyfikacji

obszarów do poprawy

Wszystkie grupy
uczestniczące
w szkoleniach

Każdorazowo po
odbytych szkoleniach

Zespół Kadrowo-
Płacowy,
Zespół ds. Planu
Równości Płci

Liczba zebranych
ankiet, liczba
rekomendacji do
poprawy procesu,
średnia ocena
satisfakcji

Cel 2. Podnoszenie wiedzy i kompetencji w zakresie równości, różnorodności i włączania w organizację

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
2.1. Przeprowadzenie szkoleń równościowych dla wszystkich pracownic i pracowników obejmujących równość płci, różnorodność i włączanie w szerokim zakresie, w tym np. świadomość niepełnosprawności i neuroróżnorodności	Wszystkie osoby pracujące w NCN	Dwukrotnie w okresie realizacji Planu (w 2027 i 2029)	Zespół Kadrowo- Płacowy	Liczba przeszkolonych osób
2.2. Przeprowadzenie szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w NCN w zakresie unikania dyskryminacji w procesie rekrutacji	Osoby rekrutujące i kadra zarządzająca w NCN	Jedno szkolenie w okresie realizacji Planu (do końca 2029)	Zespół Kadrowo- Płacowy	Liczba przeszkolonych osób
2.3. Przeprowadzenie ankiety ewaluacyjnej po każdym szkoleniu w celu oceny jakości, przydatności i	Wszystkie grupy uczestniczące w szkoleniach	Każdorazowo po odbytych szkoleniach	Zespół Kadrowo- Płacowy, Zespół ds. Planu Równości Płci	Liczba zebranych ankiet, liczba rekomendacji do poprawy procesu,



skuteczności szkoleń
oraz identyfikacji
obszarów do poprawy

średnia ocena
satisfakcji

Cel 3. Usprawnienie procesu wdrażania i reintegracji nowych osób oraz osób powracających do pracy po dłuższych nieobecnościach

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
3.1. Monitoring i opracowanie rekomendacji procesu wdrożenia i reintegracji nowych osób oraz osób powracających po przerwie w pracy poprzez zbieranie doświadczeń i opinii osób objętych procesem oraz uwzględnienie rekomendacji Zespołu Kadrowo-Płacowego w celu usprawnienia procesu	Wszystkie osoby rozpoczynające pracę lub powracające po przerwie (np. dłuższe urlopy zdrowotne, urlopy rodzicielskie)	Stały proces monitorowania (2026), opracowanie rekomendacji pod koniec okresu	Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół ds. Planu Równości Płci	Liczba opracowanych rekomendacji, liczba wdrożonych usprawnień
3.2. Zapewnienie pakietu powitalnego dla osób powracających do pracy po dłuższej nieobecności	Osoby powracające do pracy po przerwie (np. dłuższe urlopy zdrowotne, urlopy rodzicielskie)	Stały proces przy każdym powrocie	Zespół Kadrowo-Płacowy	Liczba osób objętych programem, liczba dostarczonych pakietów powitalnych
3.3. Udostępnienie e-learningu obejmującego procedury antymobbingowe i zasady równego traktowania w celu wsparcia procesu wdrożenia i reintegracji	Wszystkie osoby rozpoczynające pracę lub powracające po przerwie (np. dłuższe urlopy zdrowotne, urlopy rodzicielskie)	Stały proces przy każdym zatrudnieniu lub powrocie	Zespół Kadrowo-Płacowy	Liczba osób, którym udostępniono e-learning

Cel 4. Wzmocnienie świadomości na temat procedur zgłaszania niepożądanych zachowań poprzez regularną komunikację i działania informacyjne

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
4.1. Wzmocnienie komunikacji dotyczącej Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez regularne udostępnianie informacji o składzie Komisji, sposobach kontaktu i dostępnych formach wsparcia	Wszystkie osoby pracujące w NCN	Raz w roku w okresie obowiązywania Planu oraz po każdej zmianie w składzie Komisji	Zespół Kadrowo-Płacowy, Komisja ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	Liczba przekazanych komunikatów, liczba aktualizacji informacji

2. Równość płci i inkluzywność w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN

Cel 1: Wzmocnienie kompetencji Rady NCN i Koordynatorów Dyscyplin w zakresie równości płci, różnorodności i nieświadomych uprzedzeń w procesie finansowania badań

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
1.1. Przeprowadzenie szkolenia stacjonarnego z zakresu równości płci, różnorodności i nieświadomych uprzedzeń w procesie finansowania badań	Rada NCN, Dział Koordynatorów Dyscyplin	Dwukrotnie w okresie realizacji Planu (w 2027 i 2029)	Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół ds. Planu Równości Płci	Liczba przeszkolonych osób
1.2. Ewaluacja efektów szkolenia oraz doskonalenie programu	Rada NCN, Dział Koordynatorów Dyscyplin	Każdorazowo po odbytym szkoleniu	Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół ds. Planu Równości Płci	Liczba zebranych ankiet, liczba rekomendacji do poprawy procesu, średnia ocena satysfakcji



Cel 2: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
2.1. Widoczność różnych twarzy nauki w publikacjach NCN - na stronie NCN i w broszurach konsekwentnie prezentowane będą sylwetki badaczek i badaczy z różnych dziedzin, środowisk i na różnych etapach kariery	Środowisko naukowe oraz odbiorcy zainteresowani znaczeniem i rezultatami badań naukowych	Działania ciągłe w okresie obowiązywania Planu	Zespół ds. Informacji i Promocji	Liczba materiałów promocyjnych lub publikacji prezentujących sylwetki badaczek i badaczy, zachowanie zrównoważonej reprezentacji płci w materiałach (tak/nie)
2.2. Wywiady z badaczkami i badaczami prowadzącymi projekty ze środków NCN	Środowisko naukowe oraz odbiorcy zainteresowani znaczeniem i rezultatami badań naukowych	Działania ciągłe w okresie obowiązywania Planu	Zespół ds. Informacji i Promocji	Liczba wywiadów (co najmniej sześć rocznie), dobór rozmówczyń i rozmówców z zachowaniem zrównoważonej reprezentacji płci oraz różnych dziedzin nauki i etapów kariery
2.3. Dbłość o różnorodność w działaniach komunikacyjnych i wydarzeniach NCN - we wszystkich aktywnościach - od podcastów i paneli dyskusyjnych po kampanie i publikacje - NCN będzie dbał o reprezentację różnych środowisk, doświadczeń i perspektyw	Środowisko naukowe oraz odbiorcy zainteresowani znaczeniem i rezultatami badań naukowych	Działania ciągłe w okresie obowiązywania Planu	Zespół ds. Informacji i Promocji	Uwzględnienie zasad różnorodności przy planowaniu działań komunikacyjnych i wydarzeń (tak/nie)

Cel 3: Wzmocnienie jakości uwzględniania wymiaru płci w treści i ocenie wniosków

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
3.1. Uzupełnienie dokumentacji konkursowej o odniesienia do wymiaru płci (wzór formularza wniosku, wytyczne dla wnioskodawców do uzupełniania wniosku w systemie OSF)	Osoby składające wnioski do NCN, Zespoły Ekspertów	2026	Dział Koordynatorów Dyscyplin	Zaktualizowane dokumenty konkursowe (tak/nie)
3.2. Podkreślenie zagadnienia wymiaru płci w szkoleniach dla osób składających wnioski do NCN i Zespołów Ekspertów	Osoby składające wnioski do NCN, Zespoły Ekspertów	2026-2027	Dział Koordynatorów Dyscyplin	Zaktualizowana treść materiałów szkoleniowych podkreślająca kryterium wymiaru płci (tak/nie)
3.3. Rozbudowa formularza etycznego wniosku o odniesienie do wymiaru płci	Osoby składające wnioski do NCN, Zespoły Ekspertów	2026-2027	Komisja Rady NCN ds. Regulaminów i Procedur	Zaktualizowany formularz etyczny (tak/nie)
3.4. Przeprowadzenie badania ewaluacyjnego dotyczącego uwzględniania wymiaru płci w projektach i ocenie	Osoby składające wnioski do NCN, Zespoły Ekspertów, Rada NCN	2028-2029	Zespół ds. Analiz i Ewaluacji	Przeprowadzenie badania ewaluacyjnego i raport z wynikami (tak/nie)

Cel 4: Próba zbadania przyczyn obserwowanych różnic w wynikach konkursów z perspektywy płci oraz identyfikacja czynników mogących wpływać na te zjawiska

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
4.1. Systematyczna analiza zgromadzonych danych dotyczących wyników konkursów (z uwzględnieniem zmiennej płci)	Rada NCN, kierowniczy i kierownicy projektów finansowanych ze środków NCN, osoby zainteresowane	Do końca 2029	Komisja tematyczna Rady NCN, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji	Raport – podsumowanie analizy (tak/nie)

	składaniem wniosków, środowisko naukowe			
	Rada NCN, kierowniczk i kierownicy projektów			
4.2. Pogłębienie analizy o dodatkowe czynniki mogące wpływać na różnice	finansowanych ze środków NCN, osoby zainteresowane składaniem wniosków, środowisko naukowe	Do końca 2029	Komisja tematyczna Rady NCN, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji	Raport - podsumowanie analizy (tak/nie)
	Rada NCN, kierowniczk i kierownicy projektów			
4.3. Opracowanie rekomendacji na podstawie wyników analiz	finansowanych ze środków NCN, osoby zainteresowane składaniem wniosków, środowisko naukowe	Do końca 2029	Komisja tematyczna Rady NCN, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji	Dokument z rekomendacjami (tak/nie)
	Rada NCN, kierowniczk i kierownicy projektów			

Cel 5: Utrwalenie dobrych praktyk Zespołów Ekspertów w zakresie równości płci i inkluzywności w procesie oceny wniosków

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
5.1. Wzmocnienie elementu dotyczącego zasad równości i bezstronności w briefingach dla Zespołów Ekspertów	Zespoły Ekspertów	2026 z założeniem kontynuacji w kolejnych latach	Dział Koordynatorów Dyscyplin	Stały element dotyczący równości płci i różnorodności w briefingach ekspertów (tak/nie)
5.2. Dodanie pytania dotyczącego przestrzegania zasad	Zespoły Ekspertów, Dział	2026	Zespół ds. Analiz i Ewaluacji	Uwzględnienie zagadnienia równości i równego



równego traktowania
w procesie oceny do
ankiety ewaluacyjnej
dla Zespołów
Ekspertów oraz
identyfikacja
ewentualnych
obszarów do
doskonalenia

Koordinatorów
Dyscyplin

traktowania
w ankiecie
ewaluacyjnej
(tak/nie)

Cel 6: Diagnoza skuteczności mechanizmów wspierających osoby w szczególnych sytuacjach życiowych w procesie realizacji projektów

Działanie	Grupa docelowa	Harmonogram	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki
6.1. Monitorowanie i rejestrowanie przypadków stosowania elastycznego podejścia do realizacji projektów przez kierowniczkę i kierowników w szczególnych sytuacjach życiowych.	Kierowniczki i kierownicy projektów finansowanych ze środków NCN, osoby zainteresowane składaniem wniosków, środowisko naukowe	I połowa 2026	Dział Badań Naukowych i Rozwoju Naukowców	Utworzenie i prowadzenie bieżącego rejestru przypadków od 2026 roku (tak/nie)
6.2. Opracowanie diagnozy i rekomendacji dotyczących możliwości usprawnienia mechanizmów wspierających osoby realizujące projekty (np. wskazanie potrzeby zmian zapisów regulaminowych lub uzupełnienie informacji na stronie internetowej NCN)	Kierowniczki i kierownicy projektów finansowanych ze środków NCN, osoby zainteresowane składaniem wniosków, środowisko naukowe	II połowa 2026	Dział Badań Naukowych i Rozwoju Naukowców, Zespół ds. Informacji i Promocji, Zespół ds. Planu Równości Płci	Opracowanie diagnozy dotyczącej mechanizmów wspierających osoby realizujące projekty (tak/nie); wdrożenie działań wynikających z diagnozy, np. publikacja komunikatu lub informacji na stronie internetowej (tak/nie)

IV. ZAKOŃCZENIE

1. Publikacja, wdrożenie i monitoring Planu oraz powiązanie celów z obszarami tematycznymi planów równości płci

Plan Równości Płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2026-2029 zostanie opublikowany na stronie internetowej NCN, w zakładce [Wspieranie równości płci](#), tak aby zapewnić pełną dostępność dla osób pracujących w Centrum, wnioskodawców oraz wszystkich interesariuszy. Za jego wdrożenie, koordynację działań oraz reagowanie na pojawiające się potrzeby odpowiada Zespół ds. Planu Równości Płci, wspierany przez osoby i zespoły zaangażowane w realizację poszczególnych zadań określonych w Planie.

Monitoring postępów będzie prowadzony w cyklu rocznym. Obejmuje on aktualizację danych, przygotowanie i publikację zaktualizowanego pliku ze statystykami (Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn wśród wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Ekspertów NCN oraz składu Rady i Biura NCN) oraz ocenę realizacji poszczególnych działań. Wnioski z monitoringu będą wykorzystywane do dalszego doskonalenia polityk i praktyk wspierających równość płci w wymiarach funkcjonowania NCN jako instytucji-pracodawcy oraz agencji finansującej badania podstawowe. Zakłada się możliwość rozszerzenia zakresu analizowanych danych. Ważnym elementem wspierającym osiągnięcie celów Planu są również szkolenia, które przyczynią się do zwiększania świadomości, kompetencji i trwałości działań na rzecz równości płci w NCN. Szkolenia mają szeroki zakres tematyczny – od szkoleń dla osób prowadzących procesy rekrutacyjne i zarządzające zespołami, poprzez szkolenia zwiększające świadomość antymobbingową i antydyskryminacyjną oraz poruszające szeroko rozumiane zagadnienia równościowe, do szkoleń kierowanych do Rady NCN i Koordynatorów Dyscyplin z zakresu równości płci, różnorodności i nieświadomych uprzedzeń w procesie finansowania badań.

Tym samym Plan uwzględnia cztery wymagane obszary planów równości płci określone przez Komisję Europejską:

- publikacja dokumentu – Plan udostępniony będzie na stronie internetowej i szeroko rozpowszechniony w instytucji,
- zasoby – za wdrożenie, koordynacja działań i bieżące reagowanie na zmieniające się potrzeby odpowiada Zespół ds. Planu Równości Płci; poszczególne działania i realizacja celów realizowane i wspierane będą przez wybrane zespoły lub komisje tematyczne,
- dane – corocznie aktualizowane i publikowane będą dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn wśród wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Ekspertów NCN oraz składu Rady i Biura NCN; w Planie uwzględniono także konkretne cele i działania, które w oparciu o monitoring danych i prowadzenie bieżących rejestrów konkretnych przypadków pomogą w opracowaniu rekomendacji konkretnych działań wspierających równość,
- szkolenia – w Planie uwzględniono szeroki zakres szkoleń dotyczących tematyki równościowej i powiązanych z nią zagadnień.

Oprócz czterech obowiązkowych obszarów, Plan uwzględnia również rekomendowane przez Komisję Europejską obszary działań, które pozwalają wzmocnić politykę równości płci w instytucji oraz zapewniają trwałość i skuteczność podejmowanych inicjatyw.

Poniższa tabela przedstawia powiązanie zaplanowanych celów Planu z rekomendowanymi obszarami działań. Pokazuje, w jaki sposób poszczególne działania wspierają różne aspekty równości płci w NCN, w tym kulturę organizacyjną, równowagę płci w strukturach decyzyjnych, procesy rekrutacyjne i rozwój kariery zawodowej, uwzględnianie wymiaru płci w badaniach oraz przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom.

Rekomendowane obszary tematyczne	Rekomendowane obszary tematyczne				
	Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej	Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych	Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu
NCN jako pracodawca - cele					
Cel 1. Podniesienie świadomości antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w całej organizacji	X				X
Cel 2. Podnoszenie wiedzy i kompetencji w zakresie równości, różnorodności i włączania w organizacji	X		X		X
Cel 3. Usprawnienie procesu wdrażania i reintegracji nowych osób oraz osób powracających do pracy po dłuższych nieobecnościach	X		X		
Cel 4. Wzmocnienie świadomości na temat procedur zgłaszania niepożądanych zachowań poprzez regularną komunikację i działania informacyjne	X				X
Równość płci i inkluzywność w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN - cele					
Cel 1. Wzmocnienie kompetencji Rady NCN i Koordynatorów Dyscyplin w zakresie równości płci, różnorodności i nieświadomych uprzedzeń w procesie finansowania badań	X	X	X	X	
Cel 2. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN	X	X			
Cel 3. Wzmocnienie jakości uwzględniania wymiaru płci w treści i ocenie wniosków				X	
Cel 4. Próba zbadania przyczyn obserwowanych różnic w wynikach konkursów z perspektywy płci oraz identyfikacja czynników mogących wpływać na te zjawiska	X	X	X		
Cel 5. Utrwalenie dobrych praktyk Zespołów Ekspertów w zakresie równości płci i inkluzywności w procesie oceny wniosków		X	X	X	
Cel 6. Diagnoza skuteczności mechanizmów wspierających osoby w szczególnych sytuacjach życiowych w procesie realizacji projektów	X	X	X		



2. Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2026-2029 został opracowany w oparciu o diagnozę dotychczasowych działań i mechanizmów wspierających równość i inkluzywność, zarówno w odniesieniu do NCN jako pracodawcy, jak i agencji finansującej badania podstawowe. Jego celem jest wzmacnianie potencjału nauki i organizacji poprzez tworzenie środowiska pracy sprzyjającego włączaniu wszystkich osób oraz kształtowanie polityki grantowej, która zapewnia równe szanse i wspiera uczestnictwo różnych grup w badaniach naukowych.

Niniejszy Plan stanowi logiczną kontynuację poprzedniego dokumentu i określa działania długoterminowe. W razie potrzeby może być aktualizowany, aby odpowiadał zmieniającym się potrzebom osób pracujących oraz wymogom organizacyjnym i grantowym, a także nowym przepisom prawa, zapewniając jednocześnie spójność i trwałość polityki równości płci. Dokument został zaakceptowany przez Radę NCN i dyrektora Centrum.

Źródła

1. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 — Democracy and European values, Brussels 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
2. A Roadmap for women's rights – Commission Communication, Brussels 2025, https://commission.europa.eu/document/0c3fe55d-9e4f-4377-9d14-93d03398b434_en
3. ERA Policy Agenda 2025-2027, Brussels 2025, https://european-research-area.ec.europa.eu/era-policy-agenda-2025-2027?utm_source=chatgpt.com
4. Zasady etyczne Ekspertów Narodowego Centrum Nauki, <https://www.ncn.gov.pl/finansowanie-nauki/dla-ekspertow/zasady-etyczne-ekspertow-ncn>
5. Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu NCN, 2022, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf



Załączniki

Załącznik nr 1. Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn wśród wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Ekspertów NCN oraz składu Rady i Biura NCN (2011-2025)



N A R O D O W E C E N T R U M N A U K I

NCN 2011–2025: Rozkład płci

Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn wśród
wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Ekspertów NCN
oraz składu Rady i Biura NCN*

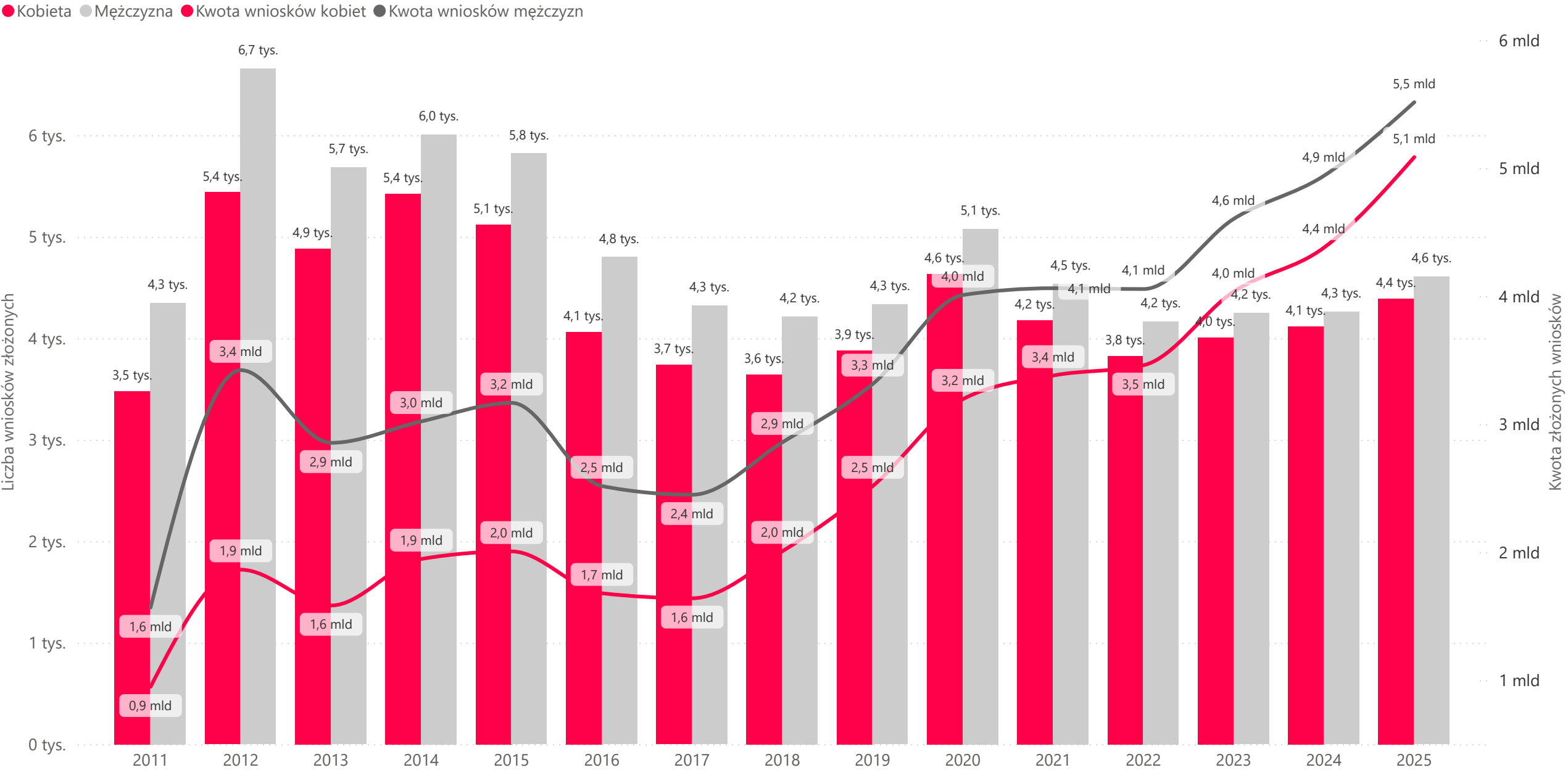


*Dane dotyczą konkursów krajowych z wyłączeniem konkursu MINIATURA

Opracowanie: *Zespół ds. Analiz i Ewaluacji*

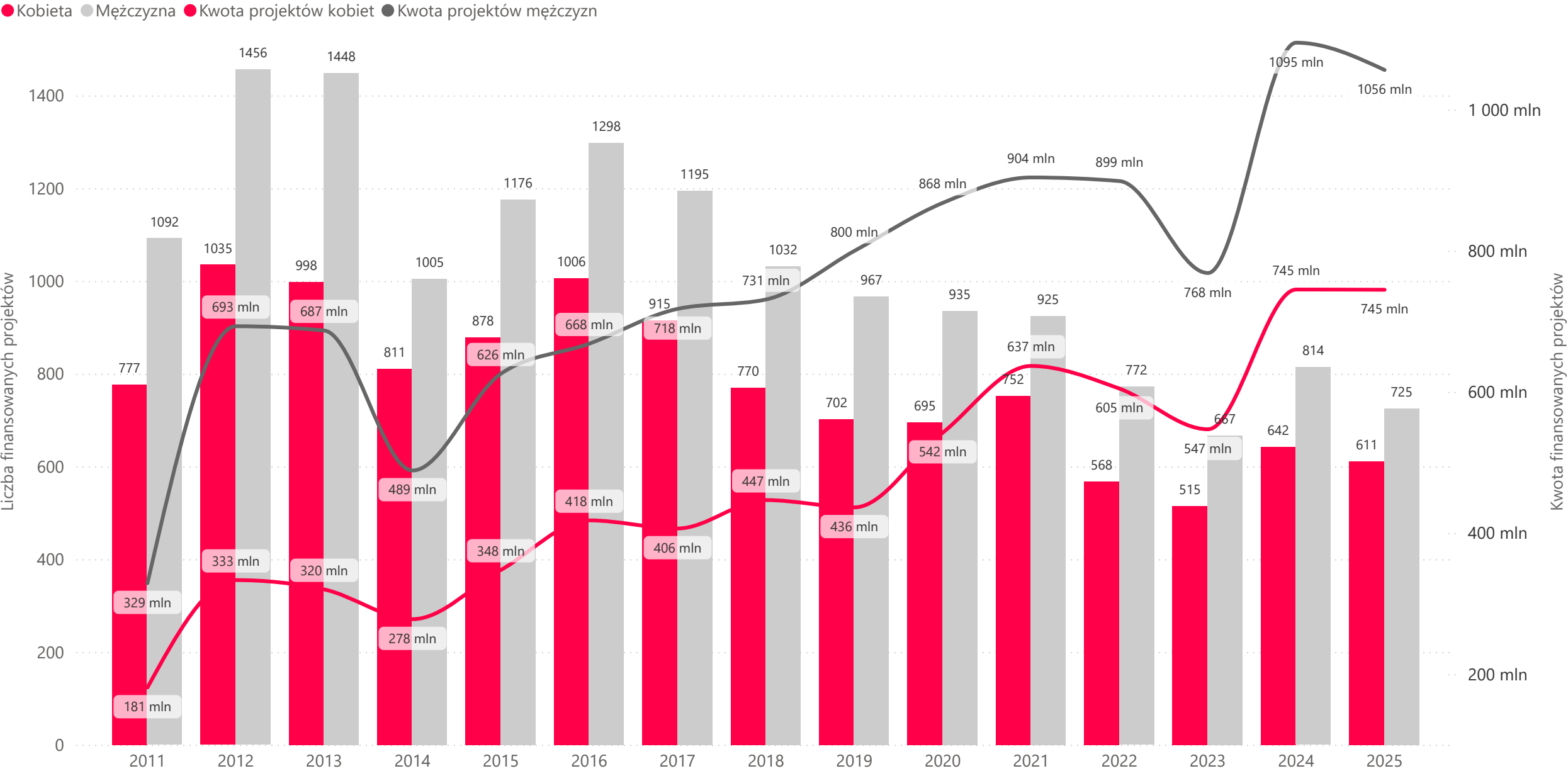
Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

Liczba i kwota składanych wniosków



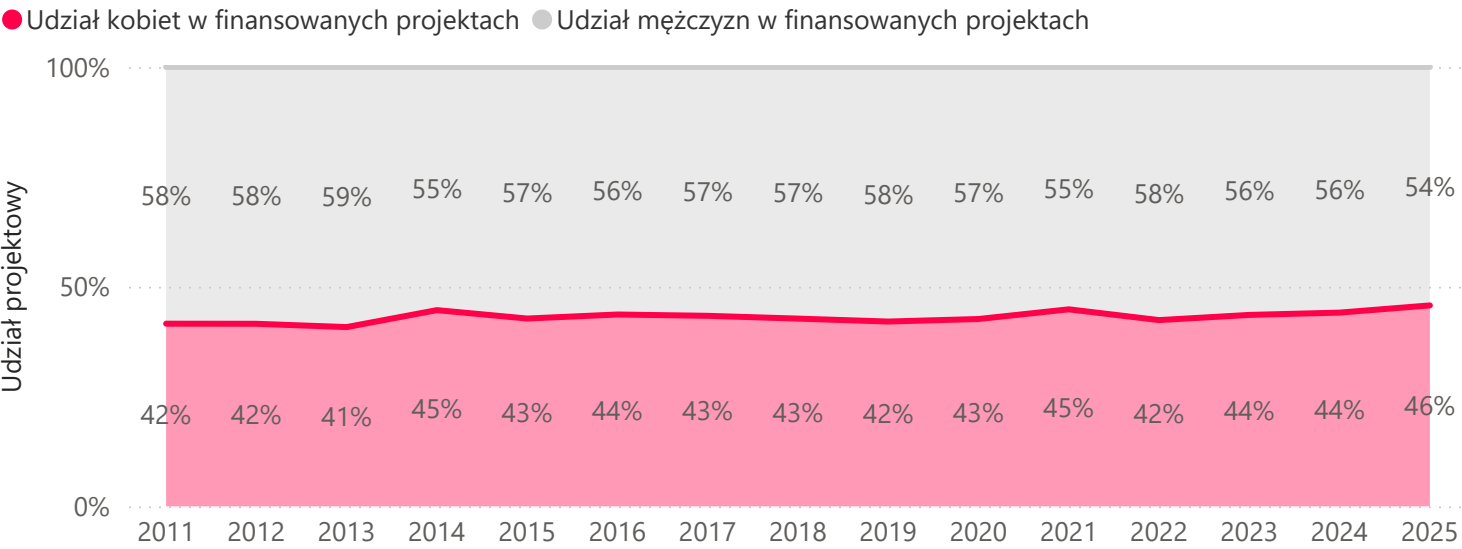
Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

Liczba i kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania

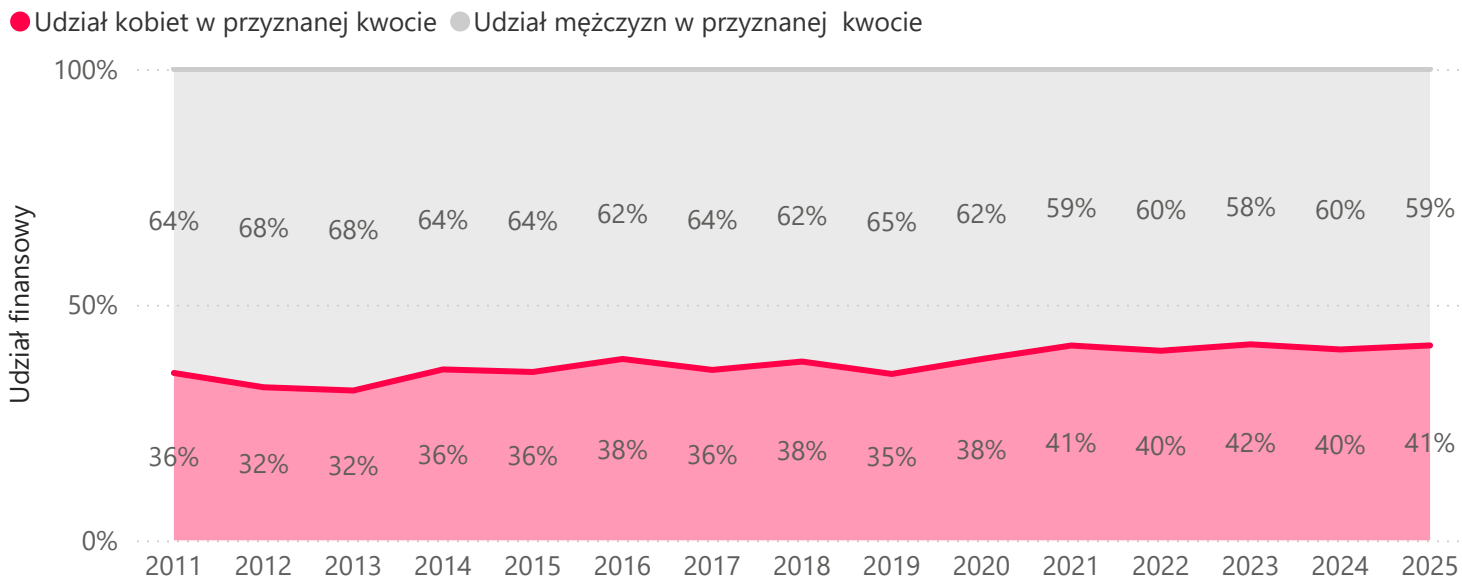


Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

Udział projektowy



Udział finansowy



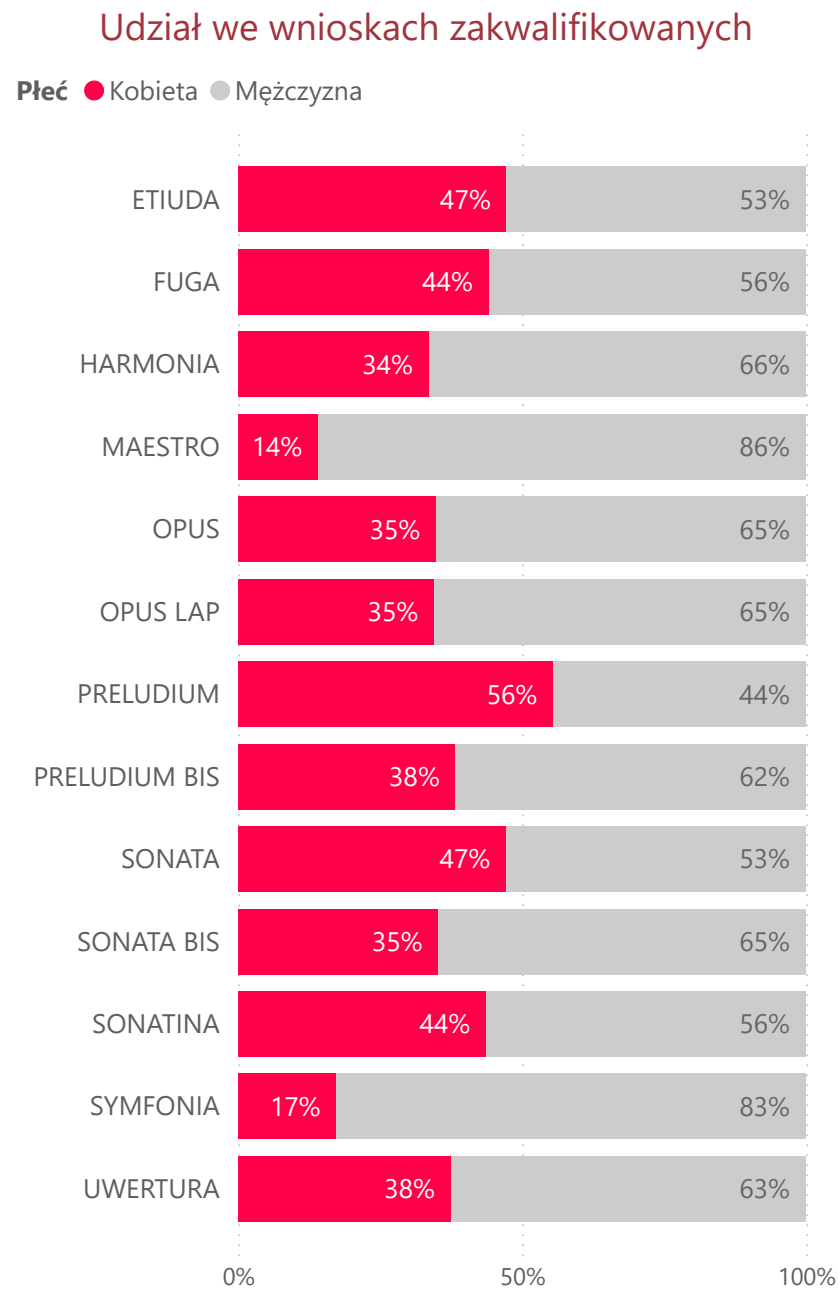
Liczbowy wskaźnik sukcesu

Rok	Kobieta	Mężczyzna
2011	22%	25%
2012	19%	22%
2013	20%	25%
2014	15%	17%
2015	17%	20%
2016	25%	27%
2017	24%	28%
2018	21%	24%
2019	18%	22%
2020	15%	18%
2021	18%	20%
2022	15%	19%
2023	13%	16%
2024	16%	19%
2025	14%	16%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Rok	Kobieta	Mężczyzna
2011	19%	21%
2012	18%	20%
2013	20%	24%
2014	14%	16%
2015	17%	20%
2016	25%	27%
2017	25%	29%
2018	22%	26%
2019	17%	24%
2020	17%	22%
2021	19%	22%
2022	17%	22%
2023	14%	17%
2024	17%	22%
2025	15%	19%

Statystyki według typu konkursu krajowego



Liczbowy wskaźnik sukcesu

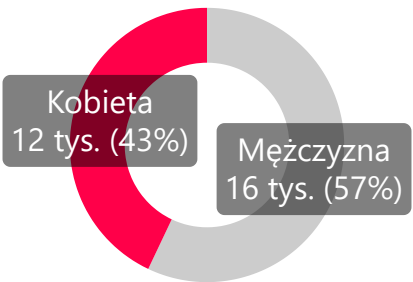


18%



21%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski złożone

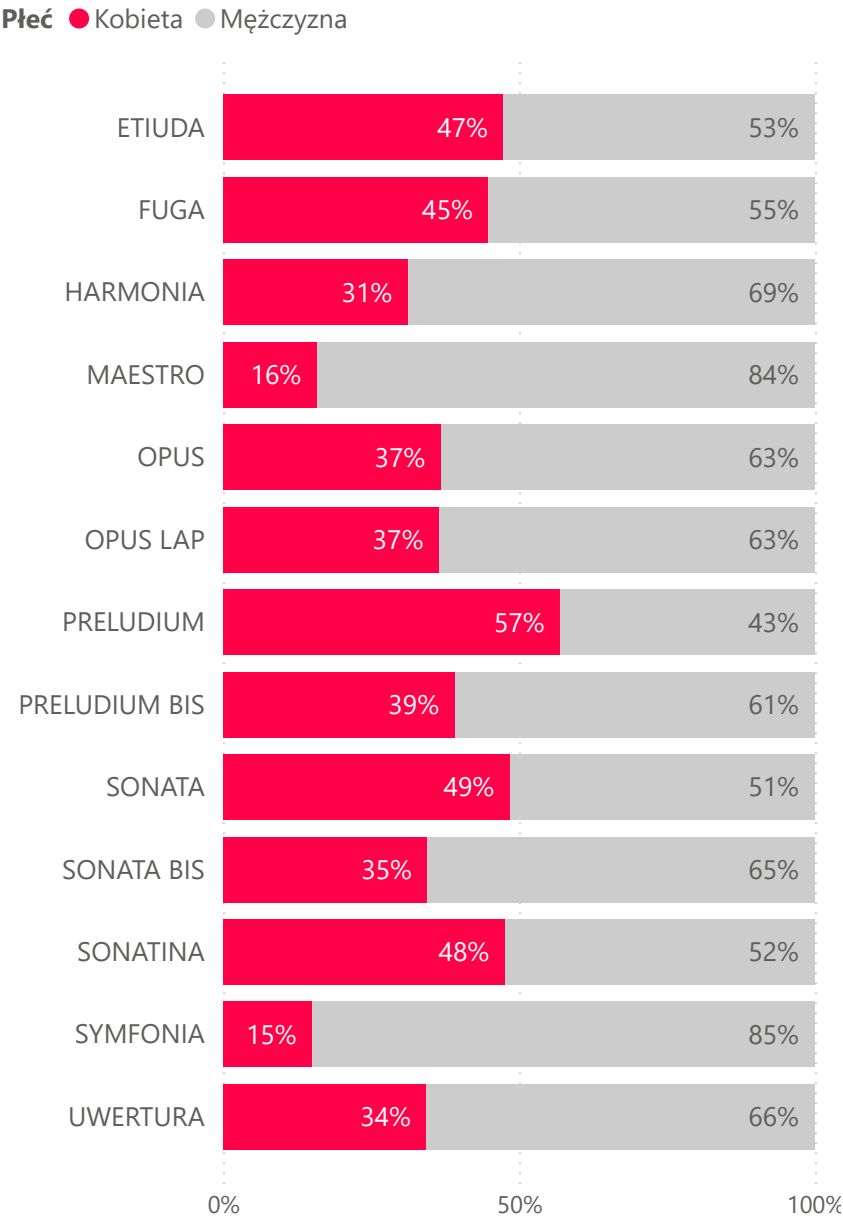
Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	1591	1284
FUGA	500	607
HARMONIA	1028	1667
MAESTRO	439	1751
OPUS	25417	36667
OPUS LAP	369	614
PRELUDIUM	22456	16830
PRELUDIUM BIS	580	663
SONATA	9266	8945
SONATA BIS	2334	2986
SONATINA	768	852
SYMFONIA	37	162
UWERTURA	24	50

Wnioski zakwalifikowane

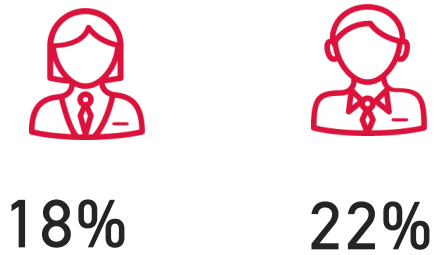
Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	435	484
FUGA	122	154
HARMONIA	191	377
MAESTRO	43	261
OPUS	4032	7512
OPUS LAP	94	178
PRELUDIUM	4409	3530
PRELUDIUM BIS	158	254
SONATA	1645	1836
SONATA BIS	369	676
SONATINA	164	211
SYMFONIA	4	19
UWERTURA	9	15

Statystyki według typu konkursu krajowego

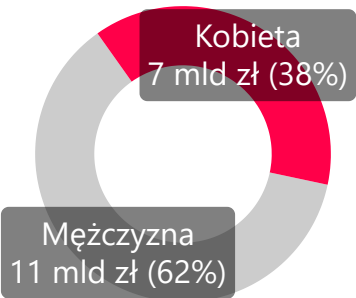
Udział w kwocie finansowanej



Finansowy wskaźnik sukcesu



Udział w kwocie finansowanej



Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	150 523 431 zł	123 846 734 zł
FUGA	215 399 362 zł	260 289 949 zł
HARMONIA	694 390 659 zł	1 273 547 718 zł
MAESTRO	1 108 695 421 zł	4 492 794 278 zł
OPUS	23 450 560 469 zł	31 256 936 733 zł
OPUS LAP	506 562 523 zł	836 505 806 zł
PRELUDIUM	2 938 693 334 zł	2 110 903 557 zł
PRELUDIUM BIS	320 549 538 zł	344 295 787 zł
SONATA	5 850 118 249 zł	5 244 544 199 zł
SONATA BIS	3 717 153 740 zł	4 968 887 522 zł
SONATINA	599 683 005 zł	592 833 974 zł
SYMFONIA	181 412 296 zł	850 716 981 zł
UWERTURA	1 830 355 zł	4 191 450 zł

Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	42 573 924 zł	47 154 316 zł
FUGA	55 833 416 zł	68 503 371 zł
HARMONIA	135 239 471 zł	296 963 686 zł
MAESTRO	138 250 679 zł	730 792 342 zł
OPUS	3 870 358 128 zł	6 627 221 257 zł
OPUS LAP	153 019 925 zł	265 486 689 zł
PRELUDIUM	582 294 399 zł	438 929 207 zł
PRELUDIUM BIS	86 902 385 zł	134 730 452 zł
SONATA	1 062 643 854 zł	1 127 006 853 zł
SONATA BIS	708 326 159 zł	1 338 439 871 zł
SONATINA	132 904 853 zł	145 871 224 zł
SYMFONIA	19 213 860 zł	107 601 809 zł
UWERTURA	661 865 zł	1 258 955 zł

Statystyki według typu konkursu krajowego

Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	27%	24%	19%	10%	16%	25%	20%	27%	18%	16%	21%	11%	38%
Mężczyzna	38%	25%	23%	15%	20%	29%	21%	38%	21%	23%	25%	12%	30%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	28%	26%	19%	12%	17%	30%	20%	27%	18%	19%	22%	11%	36%
Mężczyzna	38%	26%	23%	16%	21%	32%	21%	39%	21%	27%	25%	13%	30%

Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
ETIUDA	97 871 zł	97 426 zł	97 637 zł
FUGA	457 651 zł	444 827 zł	450 496 zł
HARMONIA	708 060 zł	787 702 zł	760 921 zł
MAESTRO	3 215 132 zł	2 799 971 zł	2 858 694 zł
OPUS	959 910 zł	882 218 zł	909 354 zł
OPUS LAP	1 627 872 zł	1 491 498 zł	1 538 627 zł
PRELUDIUM	132 069 zł	124 343 zł	128 634 zł
PRELUDIUM BIS	550 015 zł	530 435 zł	537 944 zł
SONATA	645 984 zł	613 838 zł	629 029 zł
SONATA BIS	1 919 583 zł	1 979 941 zł	1 958 628 zł
SONATINA	810 395 zł	691 333 zł	743 403 zł
SYMFONIA	4 803 465 zł	5 663 253 zł	5 513 725 zł
UWERTURA	73 541 zł	83 930 zł	80 034 zł

Różnica w średnim koszcie projektu*

Konkurs	Różnica
ETIUDA	-444,82
FUGA	-12 823,87
HARMONIA	79 642,03
MAESTRO	-415 161,41
OPUS	-77 692,30
OPUS LAP	-136 373,29
PRELUDIUM	-7 726,94
PRELUDIUM BIS	-19 580,24
SONATA	-32 145,95
SONATA BIS	60 357,55
SONATINA	-119 062,63
SYMFONIA	859 788,11
UWERTURA	10 389,78

Średni koszt projektu



598 563 zł



730 635 zł

Średni koszt wniosku



613 118 zł



716 499 zł

*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla grup dyscyplin

-  **HS** Nauki Humanistyczne, Społeczne i o Sztuce
-  **NZ** Nauki o Życiu
-  **ST** Nauki Ścisłe i Techniczne

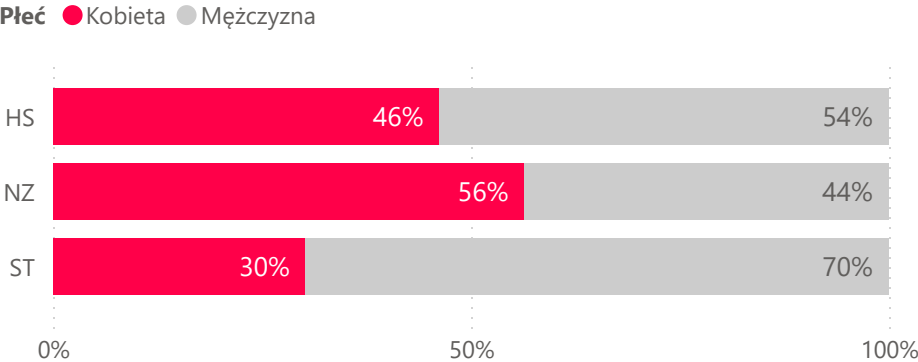
Liczbowy wskaźnik sukcesu

	 17%	 20%
	18%	21%
	19%	22%

Finansowy wskaźnik sukcesu

	 18%	 20%
	18%	22%
	17%	22%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



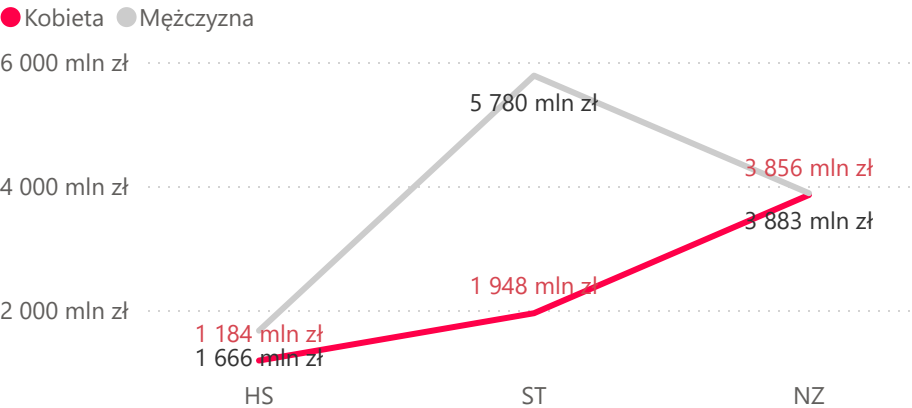
Wnioski zakwalifikowane

Grupa dyscyplin	Kobieta	Mężczyzna
HS	3495	4060
NZ	4838	3740
ST	3342	7707

Wnioski złożone

Grupa dyscyplin	Kobieta	Mężczyzna
HS	20356	20708
NZ	26627	17691
ST	17826	34679

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Średni koszt projektu

Grupa dyscyplin	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
HS	338 860 zł	410 392 zł	377 301 zł
NZ	796 974 zł	1 038 356 zł	902 216 zł
ST	582 928 zł	750 009 zł	699 472 zł

Różnica w średnim koszcie projektu*

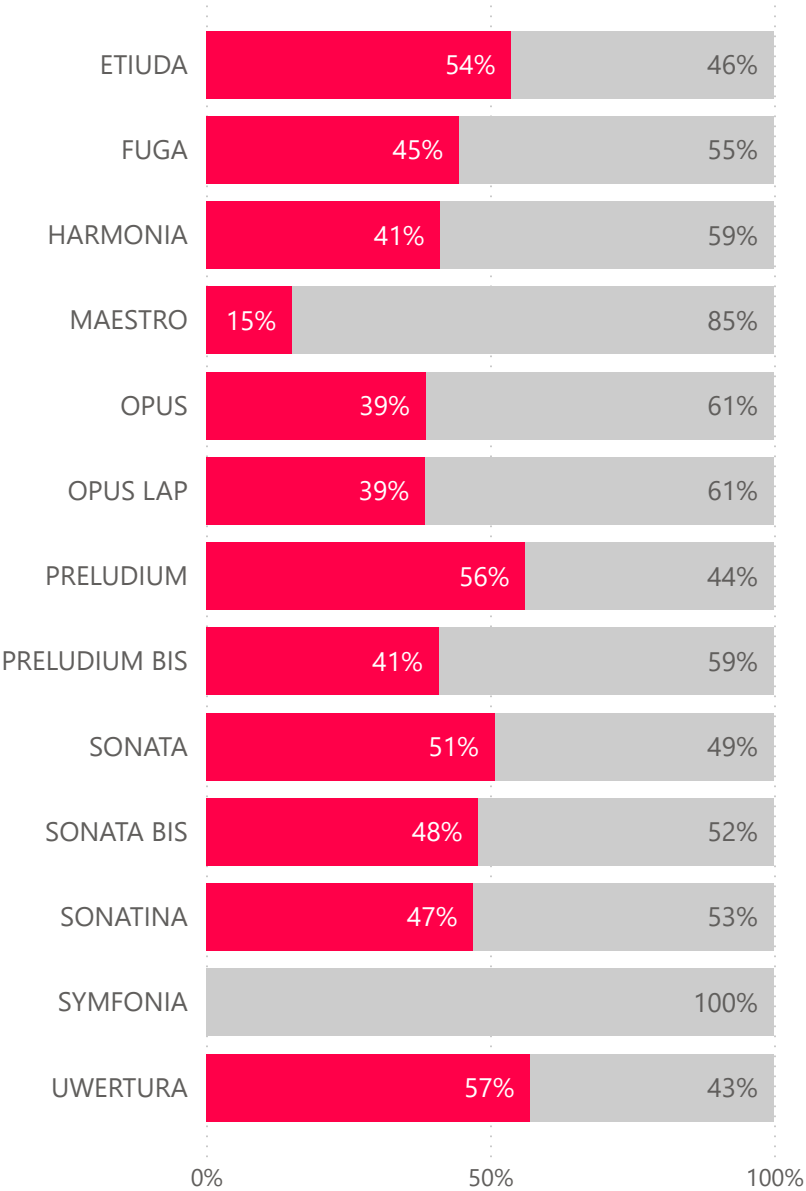
Grupa dyscyplin	Różnica
HS	71 532,07
NZ	241 381,42
ST	167 080,67

*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla HS (Nauk Humanistycznych, Społecznych i o Sztuce)

Udział we wnioskach zakwalifikowanych

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Liczbowy wskaźnik sukcesu

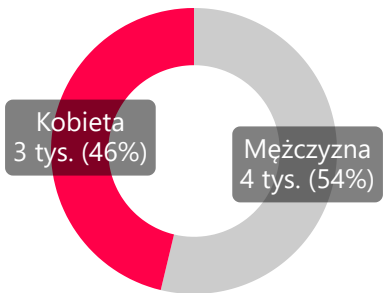


17%



20%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	592	406
FUGA	312	346
HARMONIA	279	360
MAESTRO	102	339
OPUS	8167	10598
OPUS LAP	96	108
PRELUDIUM	6720	4790
PRELUDIUM BIS	124	141
SONATA	2997	2576
SONATA BIS	646	689
SONATINA	303	306
SYMFONIA	9	26
UWERTURA	9	23

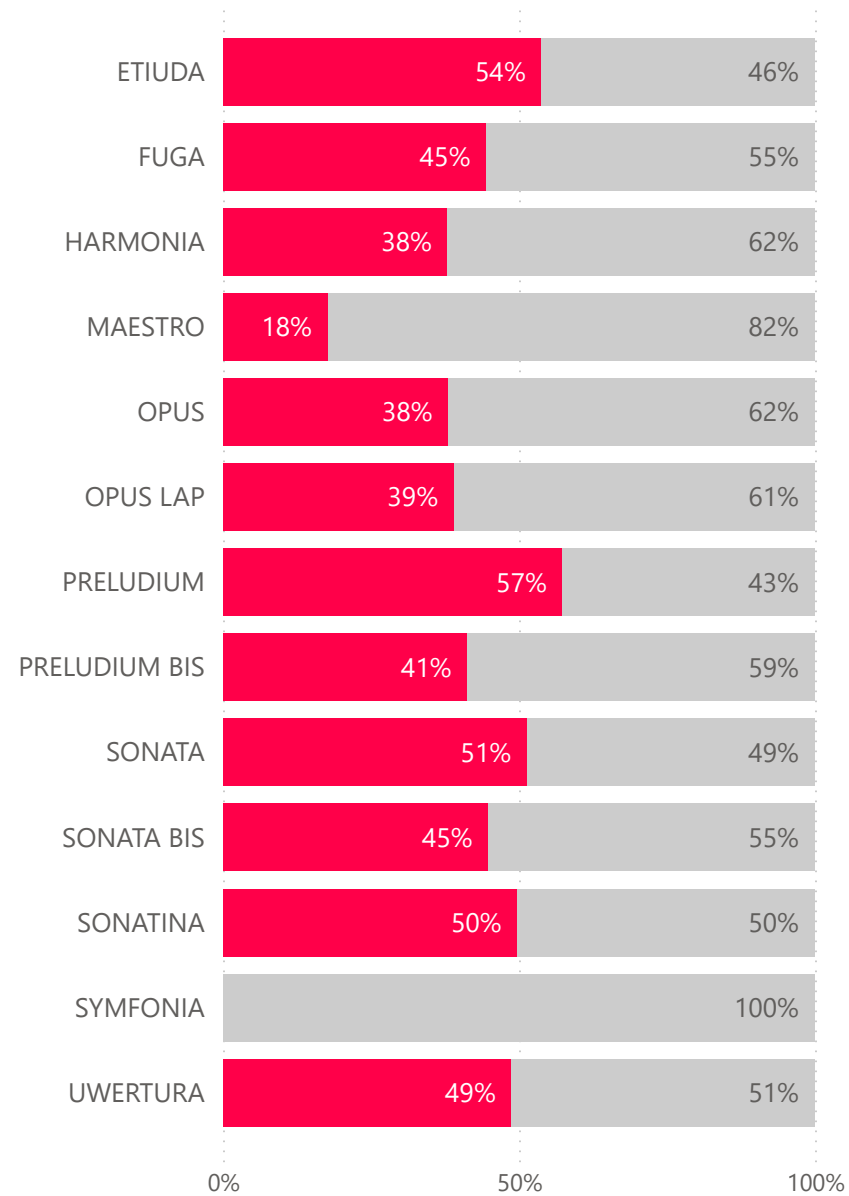
Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	155	133
FUGA	62	77
HARMONIA	57	81
MAESTRO	7	39
OPUS	1295	2048
OPUS LAP	22	35
PRELUDIUM	1179	916
PRELUDIUM BIS	32	46
SONATA	518	500
SONATA BIS	107	116
SONATINA	57	64
SYMFONIA		2
UWERTURA	4	3

Statystyki dla HS (Nauk Humanistycznych, Społecznych i o Sztuce)

Udział w kwocie finansowanej

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Finansowy wskaźnik sukcesu



18%

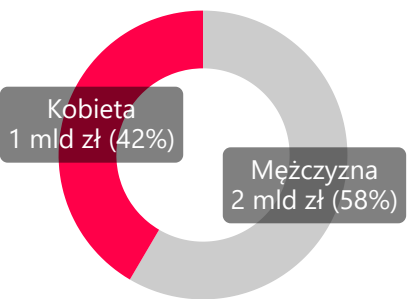


20%

Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	54 119 293 zł	38 197 947 zł
FUGA	124 386 403 zł	139 357 424 zł
HARMONIA	123 530 381 zł	181 425 117 zł
MAESTRO	204 665 520 zł	717 930 533 zł
OPUS	3 570 207 363 zł	4 805 833 261 zł
OPUS LAP	86 198 169 zł	95 960 099 zł
PRELUDIUM	698 686 615 zł	483 222 113 zł
PRELUDIUM BIS	57 722 124 zł	64 424 807 zł
SONATA	894 921 703 zł	766 139 331 zł
SONATA BIS	632 211 305 zł	723 521 417 zł
SONATINA	182 325 452 zł	182 366 474 zł
SYMFONIA	43 503 860 zł	127 845 056 zł
UWERTURA	639 760 zł	1 868 075 zł

Udział w kwocie finansowanej



Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	14 640 491 zł	12 546 948 zł
FUGA	25 805 343 zł	32 176 879 zł
HARMONIA	25 228 818 zł	41 156 445 zł
MAESTRO	20 568 147 zł	95 293 604 zł
OPUS	593 506 960 zł	964 106 050 zł
OPUS LAP	23 204 708 zł	36 232 489 zł
PRELUDIUM	128 111 600 zł	95 049 465 zł
PRELUDIUM BIS	15 327 550 zł	21 775 154 zł
SONATA	161 857 231 zł	153 149 965 zł
SONATA BIS	138 281 305 zł	170 012 587 zł
SONATINA	37 555 650 zł	37 924 403 zł
SYMFONIA	0 zł	6 528 515 zł
UWERTURA	227 345 zł	238 645 zł

Statystyki dla HS (Nauk Humanistycznych, Społecznych i o Sztuce)

Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	26%	20%	20%	7%	16%	23%	18%	26%	17%	17%	19%		44%
Mężczyzna	33%	22%	23%	12%	19%	32%	19%	33%	19%	17%	21%	8%	13%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	27%	21%	20%	10%	17%	27%	18%	27%	18%	22%	21%		36%
Mężczyzna	33%	23%	23%	13%	20%	38%	20%	34%	20%	23%	21%	5%	13%

Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
ETIUDA	94 455 zł	94 338 zł	94 401 zł
FUGA	416 215 zł	417 882 zł	417 138 zł
HARMONIA	442 611 zł	508 104 zł	481 053 zł
MAESTRO	2 938 307 zł	2 443 426 zł	2 518 734 zł
OPUS	458 307 zł	470 755 zł	465 933 zł
OPUS LAP	1 054 759 zł	1 035 214 zł	1 042 758 zł
PRELUDIUM	108 661 zł	103 766 zł	106 521 zł
PRELUDIUM BIS	478 986 zł	473 373 zł	475 676 zł
SONATA	312 466 zł	306 300 zł	309 437 zł
SONATA BIS	1 292 349 zł	1 465 626 zł	1 382 484 zł
SONATINA	658 871 zł	592 569 zł	623 802 zł
SYMFONIA		3 264 258 zł	3 264 258 zł
UWERTURA	56 836 zł	79 548 zł	66 570 zł

Różnica w średnim koszcie projektu*

Konkurs	Różnica
ETIUDA	-116,83
FUGA	1 666,34
HARMONIA	65 493,42
MAESTRO	-494 880,97
OPUS	12 448,37
OPUS LAP	-19 545,48
PRELUDIUM	-4 895,45
PRELUDIUM BIS	-5 613,02
SONATA	-6 165,77
SONATA BIS	173 277,11
SONATINA	-66 302,26
UWERTURA	22 712,08

Średni koszt projektu



338 860 zł



410 392 zł

Średni koszt wniosku



327 821 zł

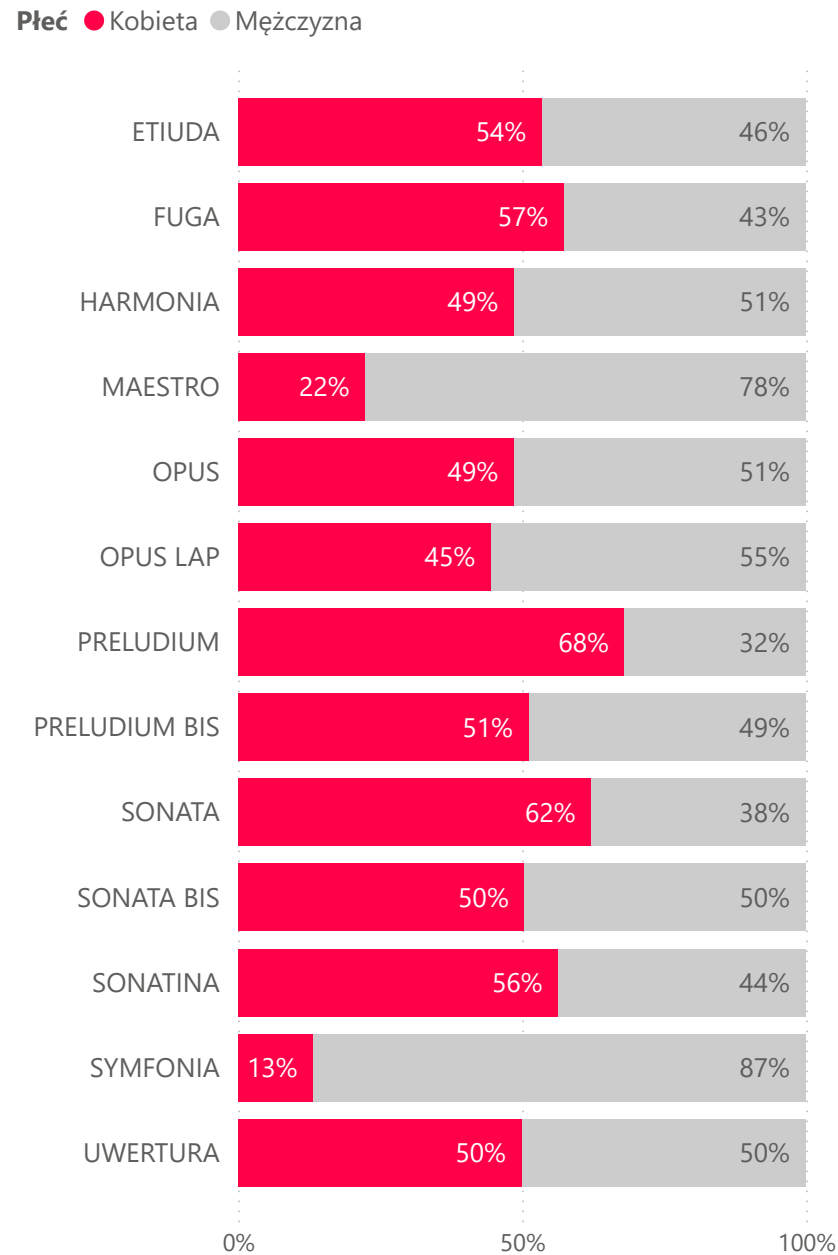


402 168 zł

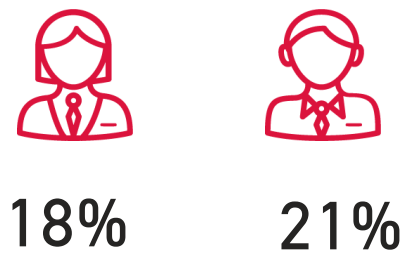
*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla NZ (Nauk o Życiu)

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



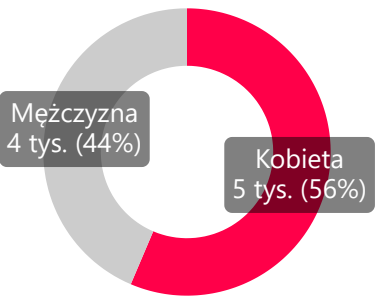
Liczbowy wskaźnik sukcesu



Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	505	278
FUGA	93	65
HARMONIA	457	365
MAESTRO	169	494
OPUS	10966	9165
OPUS LAP	115	126
PRELUDIUM	9260	4215
PRELUDIUM BIS	311	195
SONATA	3550	1897
SONATA BIS	937	654
SONATINA	242	155
SYMFONIA	15	77
UWERTURA	7	5

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



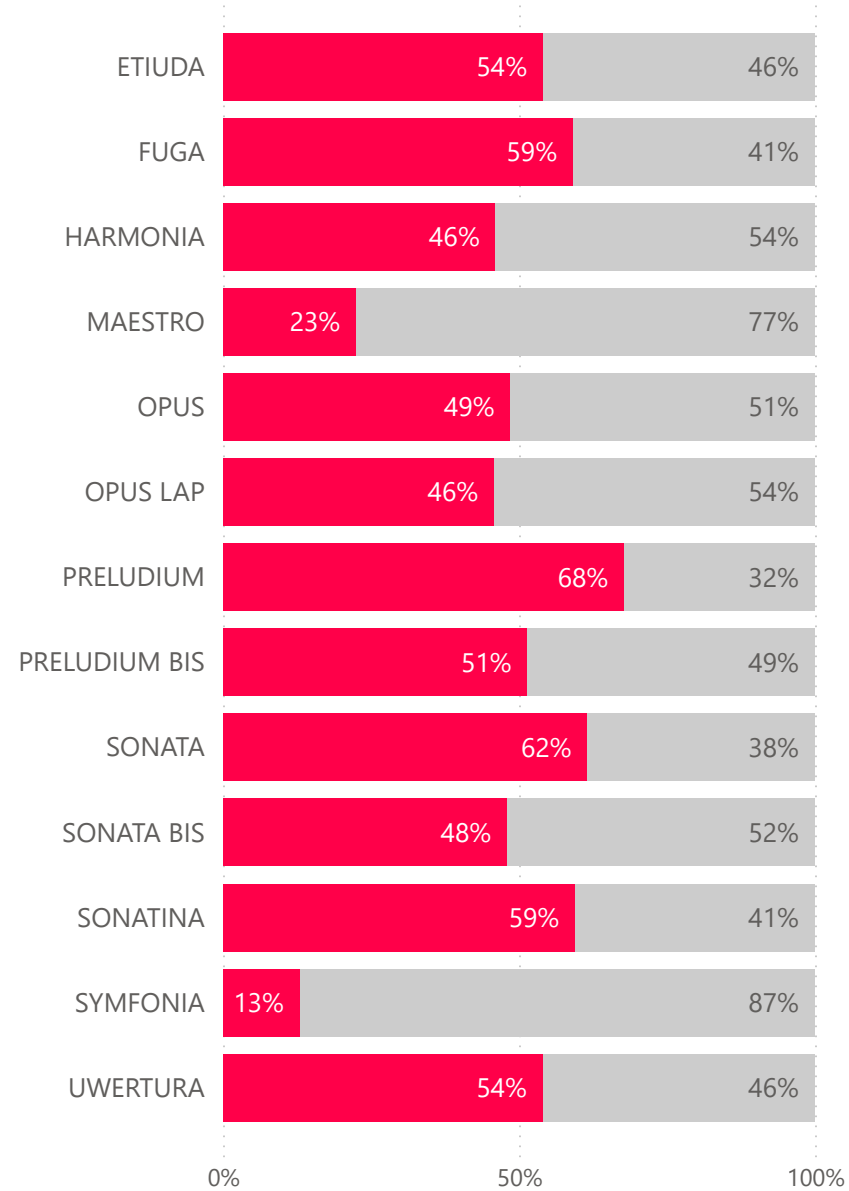
Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	143	124
FUGA	27	20
HARMONIA	90	95
MAESTRO	20	69
OPUS	1767	1866
OPUS LAP	33	41
PRELUDIUM	1846	864
PRELUDIUM BIS	83	79
SONATA	615	373
SONATA BIS	154	151
SONATINA	57	44
SYMFONIA	2	13
UWERTURA	1	1

Statystyki dla NZ (Nauk o Życiu)

Udział w kwocie finansowanej

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Finansowy wskaźnik sukcesu

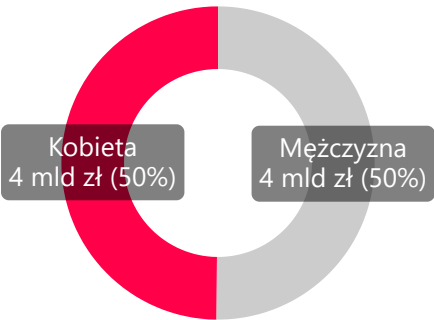


18%



22%

Udział w kwocie finansowanej



Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	48 976 296 zł	27 238 467 zł
FUGA	48 165 543 zł	33 094 943 zł
HARMONIA	355 032 796 zł	327 232 056 zł
MAESTRO	459 347 758 zł	1 419 288 646 zł
OPUS	13 670 586 753 zł	11 171 986 103 zł
OPUS LAP	207 172 866 zł	231 537 441 zł
PRELUDIUM	1 377 022 858 zł	628 804 455 zł
PRELUDIUM BIS	183 032 660 zł	110 991 319 zł
SONATA	3 121 542 232 zł	1 627 870 256 zł
SONATA BIS	1 875 013 213 zł	1 460 740 785 zł
SONATINA	247 384 845 zł	142 029 959 zł
SYMFONIA	82 727 027 zł	440 723 872 zł
UWERTURA	557 720 zł	378 045 zł

Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	14 477 875 zł	12 293 852 zł
FUGA	15 074 610 zł	10 412 200 zł
HARMONIA	70 789 849 zł	82 835 552 zł
MAESTRO	64 099 159 zł	220 273 716 zł
OPUS	2 295 639 876 zł	2 430 282 768 zł
OPUS LAP	67 131 080 zł	79 361 768 zł
PRELUDIUM	275 615 282 zł	130 927 731 zł
PRELUDIUM BIS	48 836 031 zł	46 072 504 zł
SONATA	566 602 959 zł	353 346 208 zł
SONATA BIS	368 310 366 zł	398 605 595 zł
SONATINA	57 088 509 zł	38 863 906 zł
SYMFONIA	11 987 960 zł	80 082 774 zł
UWERTURA	108 130 zł	91 840 zł

Statystyki dla NZ (Nauk o Życiu)

Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	28%	29%	20%	12%	16%	29%	20%	27%	17%	16%	24%	13%	14%
Mężczyzna	45%	31%	26%	14%	20%	33%	20%	41%	20%	23%	28%	17%	20%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	30%	31%	20%	14%	17%	32%	20%	27%	18%	20%	23%	14%	19%
Mężczyzna	45%	31%	25%	16%	22%	34%	21%	42%	22%	27%	27%	18%	24%

Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
ETIUDA	101 244 zł	99 144 zł	100 269 zł
FUGA	558 319 zł	520 610 zł	542 273 zł
HARMONIA	786 554 zł	871 953 zł	830 408 zł
MAESTRO	3 204 958 zł	3 192 373 zł	3 195 201 zł
OPUS	1 299 174 zł	1 302 402 zł	1 300 832 zł
OPUS LAP	2 034 275 zł	1 935 653 zł	1 979 633 zł
PRELUDIUM	149 304 zł	151 537 zł	150 016 zł
PRELUDIUM BIS	588 386 zł	583 196 zł	585 855 zł
SONATA	921 306 zł	947 309 zł	931 123 zł
SONATA BIS	2 391 626 zł	2 639 772 zł	2 514 479 zł
SONATINA	1 001 553 zł	883 271 zł	950 024 zł
SYMFONIA	5 993 980 zł	6 160 213 zł	6 138 049 zł
UWERTURA	108 130 zł	91 840 zł	99 985 zł

Różnica w średnim koszcie projektu*

Konkurs	Różnica
ETIUDA	-2 099,91
FUGA	-37 708,89
HARMONIA	85 399,30
MAESTRO	-12 585,25
OPUS	3 228,67
OPUS LAP	-98 622,27
PRELUDIUM	2 232,67
PRELUDIUM BIS	-5 189,66
SONATA	26 003,24
SONATA BIS	248 146,40
SONATINA	-118 282,20
SYMFONIA	166 233,38
UWERTURA	-16 290,00

Średni koszt projektu



796 974 zł



1 038 356 zł

Średni koszt wniosku



814 082 zł

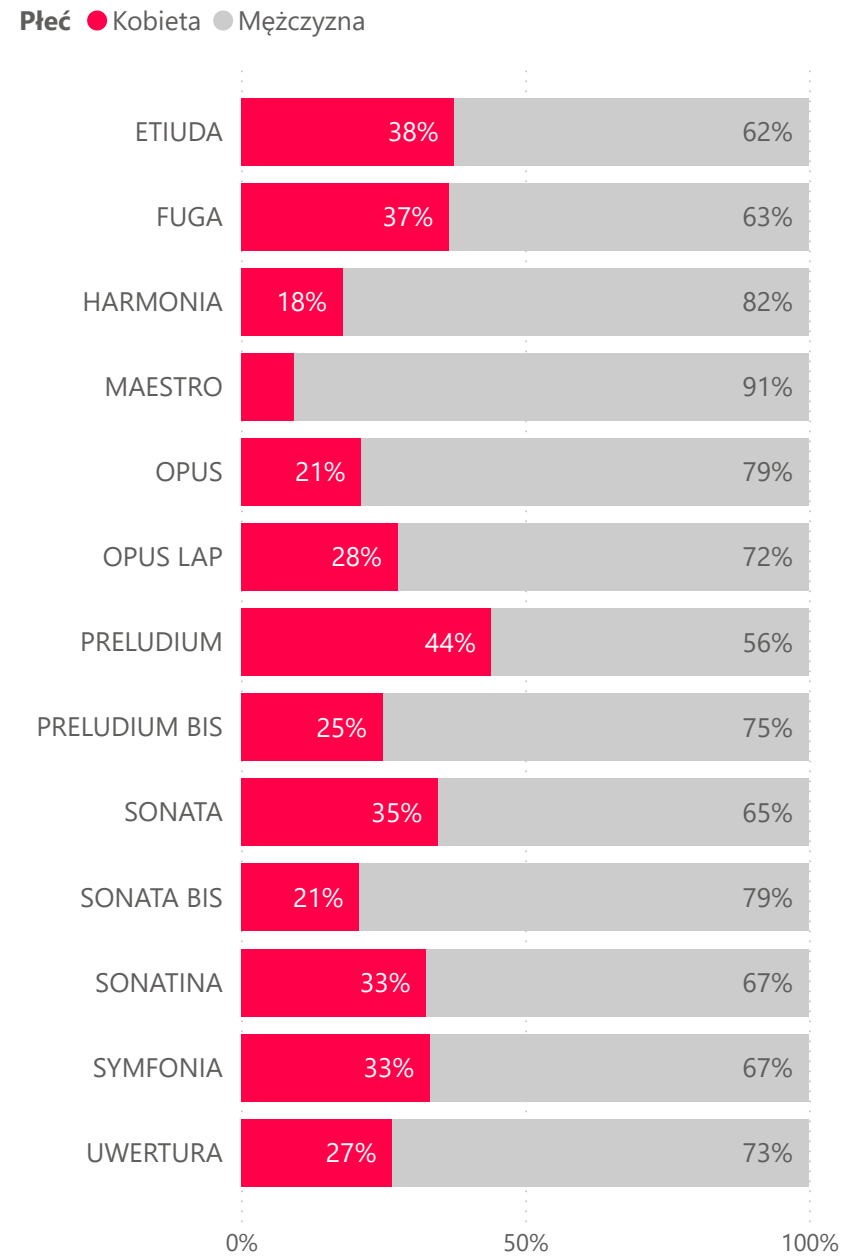


996 095 zł

*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla ST (Nauk Ścisłych i Technicznych)

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Liczbowy wskaźnik sukcesu

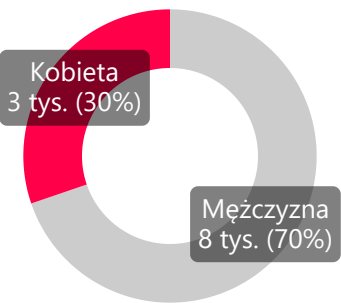


19%



22%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	494	600
FUGA	95	196
HARMONIA	292	942
MAESTRO	168	918
OPUS	6284	16904
OPUS LAP	158	380
PRELUDIUM	6476	7825
PRELUDIUM BIS	145	327
SONATA	2719	4472
SONATA BIS	751	1643
SONATINA	223	391
SYMFONIA	13	59
UWERTURA	8	22

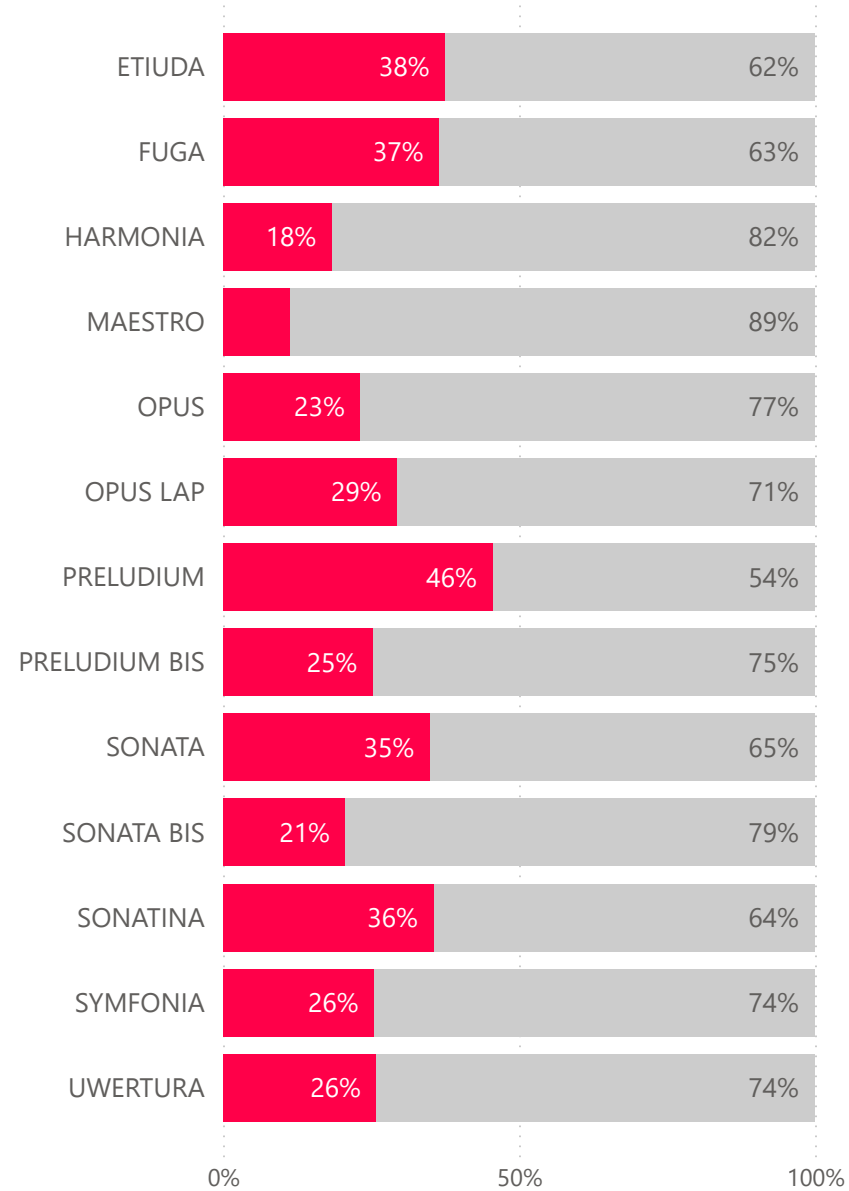
Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	137	227
FUGA	33	57
HARMONIA	44	201
MAESTRO	16	153
OPUS	970	3598
OPUS LAP	39	102
PRELUDIUM	1384	1750
PRELUDIUM BIS	43	129
SONATA	512	963
SONATA BIS	108	409
SONATINA	50	103
SYMFONIA	2	4
UWERTURA	4	11

Statystyki dla ST (Nauk Ścisłych i Technicznych)

Udział w kwocie finansowanej

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Finansowy wskaźnik sukcesu

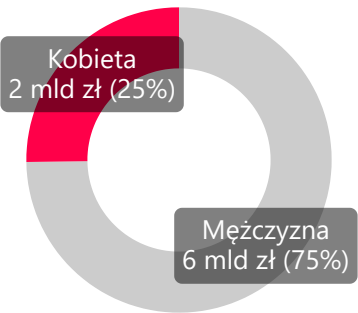


17%



22%

Udział w kwocie finansowanej



Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	47 427 842 zł	58 410 320 zł
FUGA	42 847 416 zł	87 837 582 zł
HARMONIA	215 827 482 zł	764 890 545 zł
MAESTRO	444 682 143 zł	2 355 575 099 zł
OPUS	6 209 766 353 zł	15 279 117 369 zł
OPUS LAP	213 191 488 zł	509 008 266 zł
PRELUDIUM	862 983 862 zł	998 876 990 zł
PRELUDIUM BIS	79 794 754 zł	168 879 661 zł
SONATA	1 833 654 313 zł	2 850 534 611 zł
SONATA BIS	1 209 929 222 zł	2 784 625 320 zł
SONATINA	169 972 708 zł	268 437 541 zł
SYMFONIA	55 181 409 zł	282 148 053 zł
UWERTURA	632 875 zł	1 945 330 zł

Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
ETIUDA	13 455 558 zł	22 313 516 zł
FUGA	14 953 463 zł	25 914 292 zł
HARMONIA	39 220 804 zł	172 971 689 zł
MAESTRO	53 583 373 zł	415 225 022 zł
OPUS	981 211 292 zł	3 232 832 439 zł
OPUS LAP	62 684 137 zł	149 892 432 zł
PRELUDIUM	178 567 517 zł	212 952 011 zł
PRELUDIUM BIS	22 738 804 zł	66 882 794 zł
SONATA	334 183 664 zł	620 510 680 zł
SONATA BIS	201 734 488 zł	769 821 689 zł
SONATINA	38 260 694 zł	69 082 915 zł
SYMFONIA	7 225 900 zł	20 990 520 zł
UWERTURA	326 390 zł	928 470 zł

Statystyki dla ST (Nauk Ścisłych i Technicznych)

Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	28%	35%	15%	10%	15%	25%	21%	30%	19%	14%	22%	15%	50%
Mężczyzna	38%	29%	21%	17%	21%	27%	22%	39%	22%	25%	26%	7%	50%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	OPUS LAP	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	28%	35%	18%	12%	16%	29%	21%	28%	18%	17%	23%	13%	52%
Mężczyzna	38%	30%	23%	18%	21%	29%	21%	40%	22%	28%	26%	7%	48%

Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
ETIUDA	98 216 zł	98 297 zł	98 267 zł
FUGA	453 135 zł	454 637 zł	454 086 zł
HARMONIA	891 382 zł	860 556 zł	866 092 zł
MAESTRO	3 348 961 zł	2 713 889 zł	2 774 014 zł
OPUS	1 011 558 zł	898 508 zł	922 514 zł
OPUS LAP	1 607 286 zł	1 469 534 zł	1 507 635 zł
PRELUDIUM	129 023 zł	121 687 zł	124 926 zł
PRELUDIUM BIS	528 809 zł	518 471 zł	521 056 zł
SONATA	652 702 zł	644 352 zł	647 250 zł
SONATA BIS	1 867 912 zł	1 882 205 zł	1 879 219 zł
SONATINA	765 214 zł	670 708 zł	701 592 zł
SYMFONIA	3 612 950 zł	5 247 630 zł	4 702 737 zł
UWERTURA	81 598 zł	84 406 zł	83 657 zł

Różnica w średnim koszcie projektu*

Konkurs	Różnica
ETIUDA	81,68
FUGA	1 501,46
HARMONIA	-30 826,24
MAESTRO	-635 071,78
OPUS	-113 049,85
OPUS LAP	-137 751,92
PRELUDIUM	-7 335,91
PRELUDIUM BIS	-10 338,12
SONATA	-8 350,78
SONATA BIS	14 292,69
SONATINA	-94 505,97
SYMFONIA	1 634 680,00
UWERTURA	2 808,86

Średni koszt projektu



582 928 zł



750 009 zł

Średni koszt wniosku



638 724 zł



761 564 zł

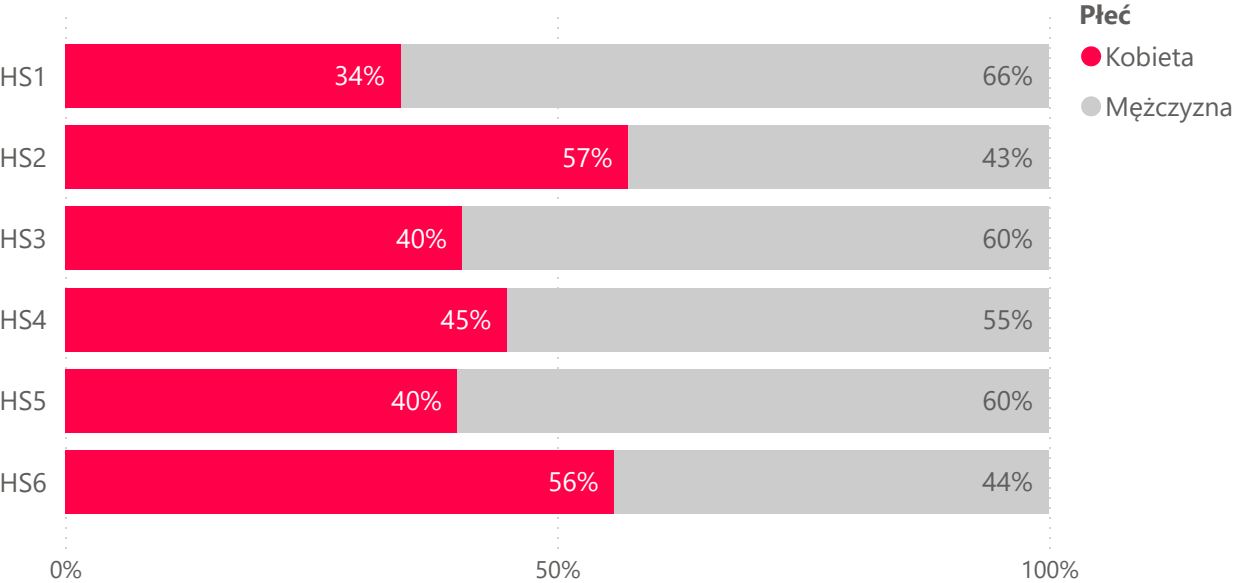
*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Panele naukowe w ramach grup dyscyplin

 HS	 NZ[*]	 ST
HS1 Fundamentalne pytania o naturę człowieka i otaczającej go rzeczywistości	NZ1 Podstawowe procesy życiowe na poziomie molekularnym	ST1 Nauki matematyczne
HS2 Kultura i twórczość kulturowa	NZ2 Genetyka, genomika	ST2 Podstawowe składniki materii
HS3 Wiedza o przeszłości	NZ3 Biologia na poziomie komórki	ST3 Fizyka fazy skondensowanej
HS4 Jednostka, instytucje, rynki	NZ4 Biologia na poziomie tkanek, narządów i organizmów	ST4 Chemia
HS5 Prawo, nauki o polityce, polityki publiczne	NZ5 Choroby zakaźne ludzi i zwierząt	ST5 Synteza chemiczna i nauka o materiałach
HS6 Człowiek i życie społeczne	NZ6 Immunologia i choroby zakaźne ludzi i zwierząt	ST6 Informatyka i technologie informacyjne
	NZ7 Nauki o lekach i zdrowie publiczne	ST7 Inżynieria systemów
	NZ8 Podstawy wiedzy o życiu na poziomie środowiskowym	ST8 Inżynieria procesów i produkcji
	NZ9 Podstawy stosowanych nauk o życiu	ST9 Astronomia i badania kosmiczne
	*Wykaz dyscyplin lub grup dyscyplin obowiązujący dla konkursów ogłoszonych do 15 grudnia 2024 r. Późniejsze rozstrzygnięte edycje (56 i 57), w których w grupie NZ stosowano nowy wykaz paneli, zostały przekodowane na wcześniejszy wykaz w celu zachowania spójności analiz.	ST10 Nauki o Ziemi
		ST11 Inżynieria materiałowa

Statystyki dla paneli naukowych w grupie dyscyplin HS

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	221	426
HS2	681	508
HS3	573	844
HS4	770	943
HS5	492	740
HS6	758	599

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	1010	2063
HS2	4721	2821
HS3	2580	3763
HS4	4793	4862
HS5	2833	4430
HS6	4419	2769

Liczbowy wskaźnik sukcesu

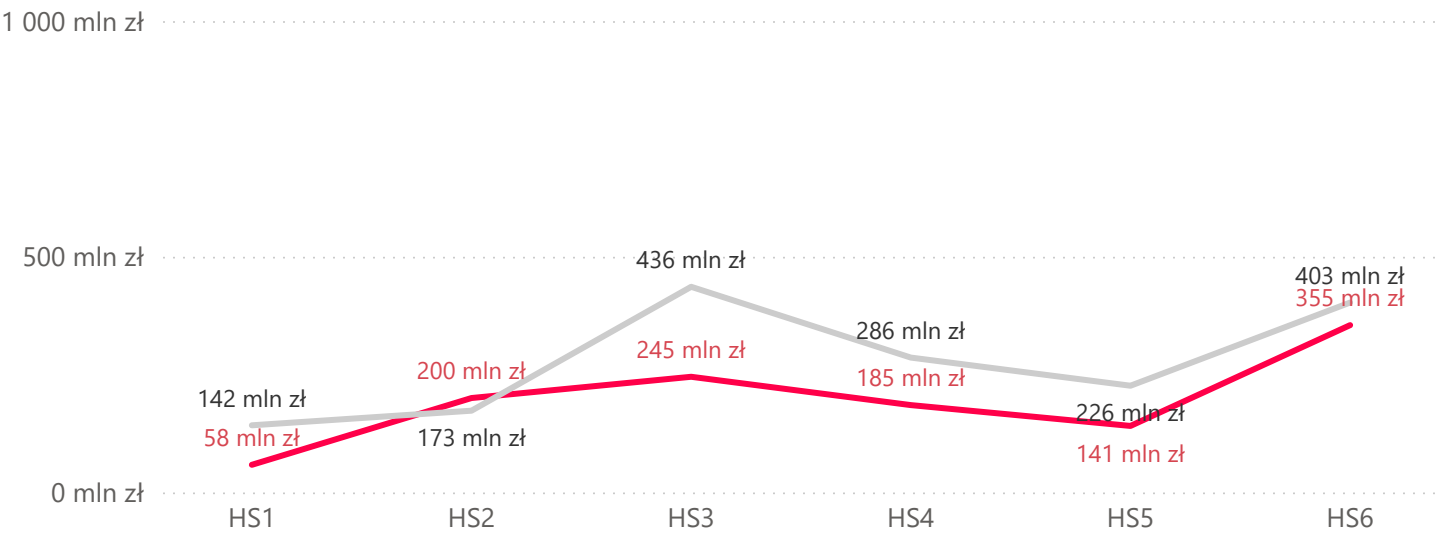
Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	22%	21%
HS2	14%	18%
HS3	22%	22%
HS4	16%	19%
HS5	17%	17%
HS6	17%	22%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	20%	21%
HS2	14%	17%
HS3	22%	22%
HS4	14%	18%
HS5	18%	15%
HS6	20%	25%

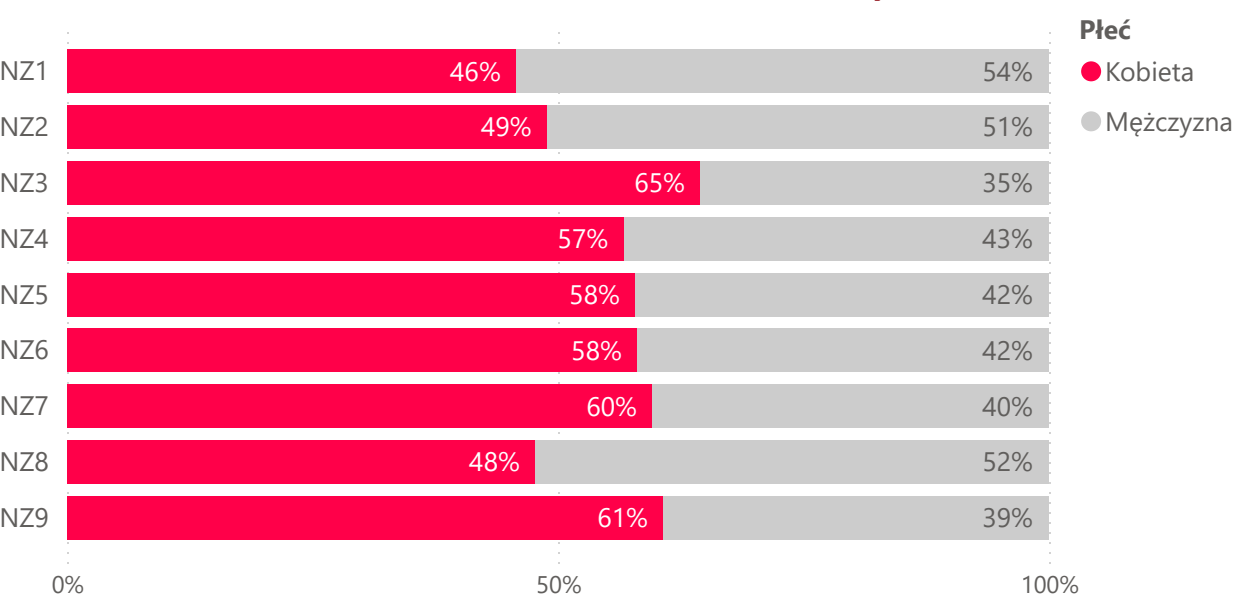
Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania

● Kobieta ● Mężczyzna



Statystyki dla paneli naukowych w grupie dyscyplin NZ

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	382	452
NZ2	279	291
NZ3	559	307
NZ4	463	353
NZ5	643	467
NZ6	336	242
NZ7	802	542
NZ8	444	486
NZ9	930	600

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	1903	1550
NZ2	1331	1195
NZ3	2533	1341
NZ4	2430	1754
NZ5	3730	2665
NZ6	1894	1052
NZ7	4905	2979
NZ8	2397	2020
NZ9	5504	3135

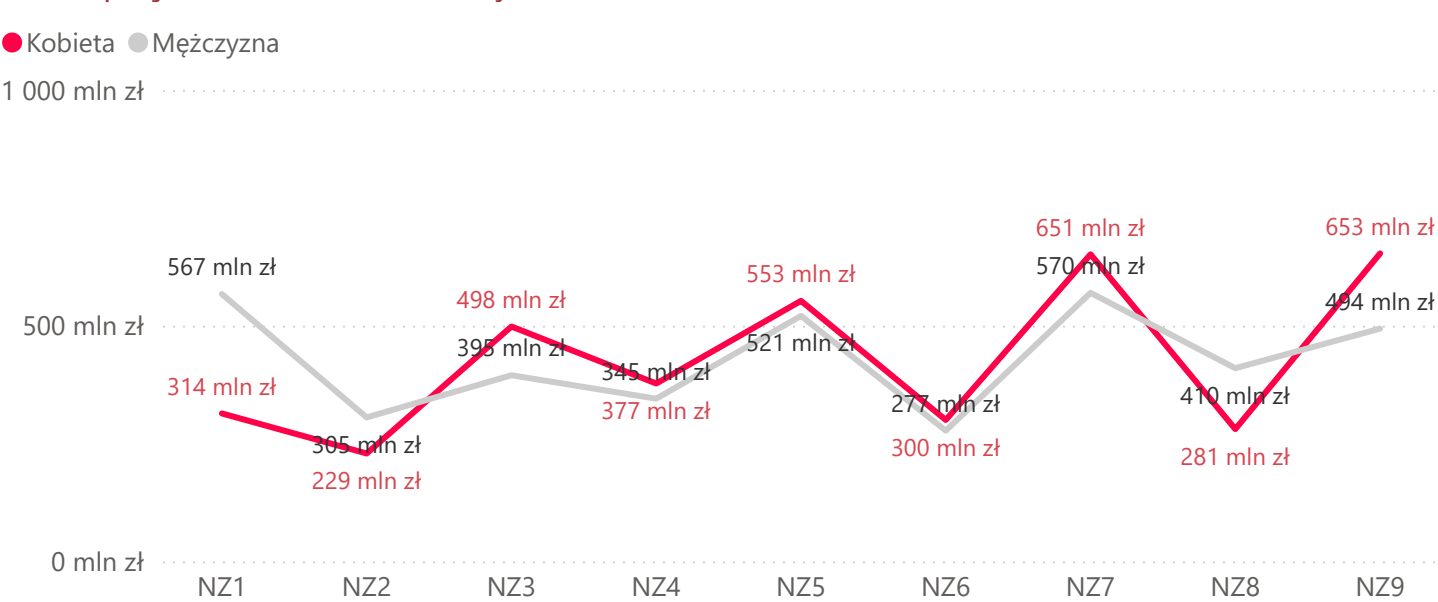
Liczbowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	20%	29%
NZ2	21%	24%
NZ3	22%	23%
NZ4	19%	20%
NZ5	17%	18%
NZ6	18%	23%
NZ7	16%	18%
NZ8	19%	24%
NZ9	17%	19%

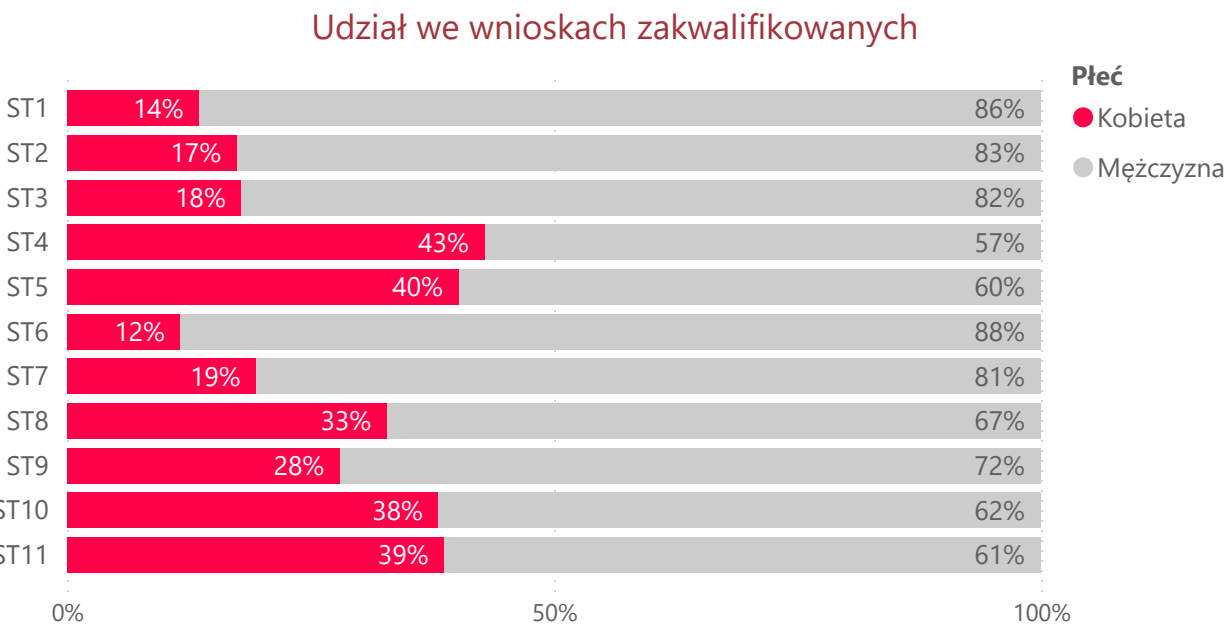
Finansowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	20%	30%
NZ2	20%	23%
NZ3	22%	25%
NZ4	19%	20%
NZ5	17%	18%
NZ6	18%	24%
NZ7	16%	19%
NZ8	18%	25%
NZ9	16%	20%

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Statystyki dla paneli naukowych w grupie dyscyplin ST



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	98	622
ST2	149	704
ST3	133	608
ST4	579	770
ST5	832	1235
ST6	82	619
ST7	157	649
ST8	635	1296
ST9	117	300
ST10	491	795
ST11	69	109

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	451	2165
ST2	522	2300
ST3	600	2248
ST4	3008	3140
ST5	4887	5810
ST6	464	2868
ST7	640	3268
ST8	3514	7453
ST9	436	1022
ST10	2773	3720
ST11	531	685

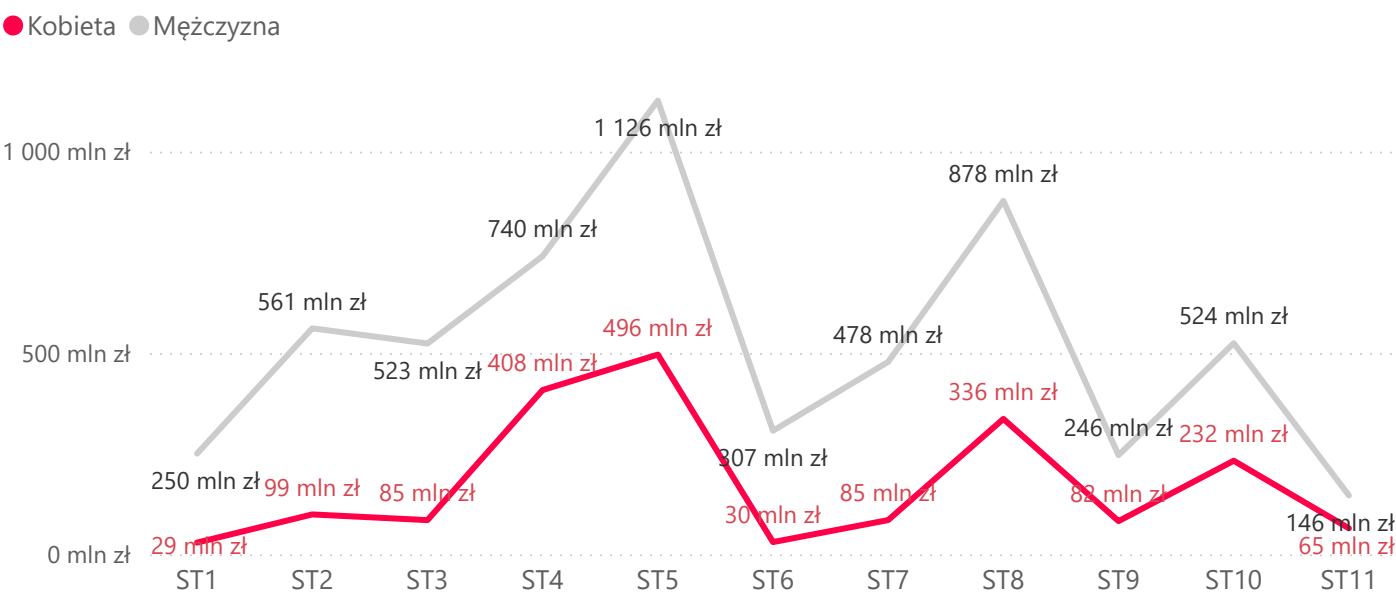
Liczbowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	22%	29%
ST2	29%	31%
ST3	22%	27%
ST4	19%	25%
ST5	17%	21%
ST6	18%	22%
ST7	25%	20%
ST8	18%	17%
ST9	27%	29%
ST10	18%	21%
ST11	13%	16%

Finansowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	23%	31%
ST2	28%	29%
ST3	22%	27%
ST4	19%	25%
ST5	15%	21%
ST6	13%	20%
ST7	19%	19%
ST8	17%	17%
ST9	29%	31%
ST10	15%	21%
ST11	12%	17%

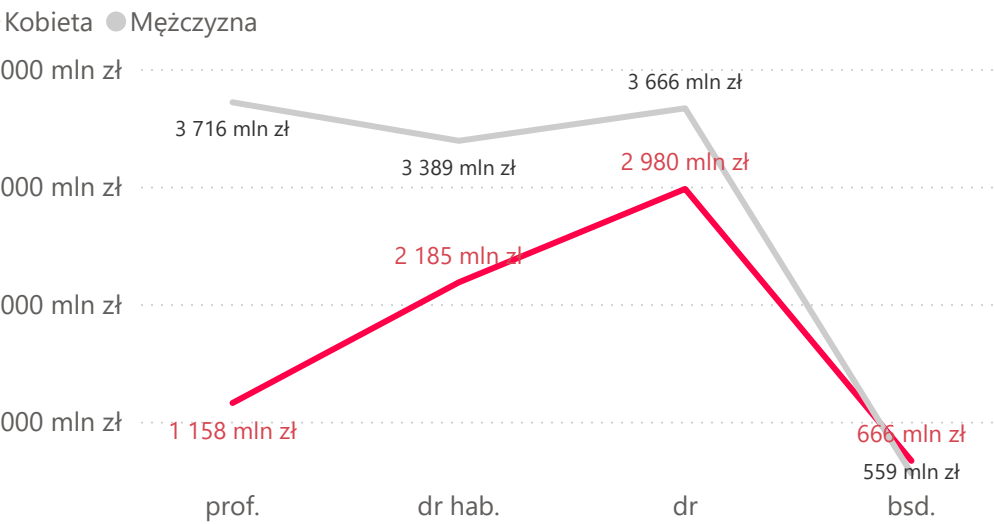
Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Statystyki w podziale na stopień naukowy

Liczbowy wskaźnik sukcesu			Finansowy wskaźnik sukcesu		
					
prof.	23%	27%	prof.	23%	27%
dr hab.	16%	20%	dr hab.	16%	20%
dr	16%	18%	dr	16%	18%
bsd.	20%	22%	bsd.	20%	22%

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania

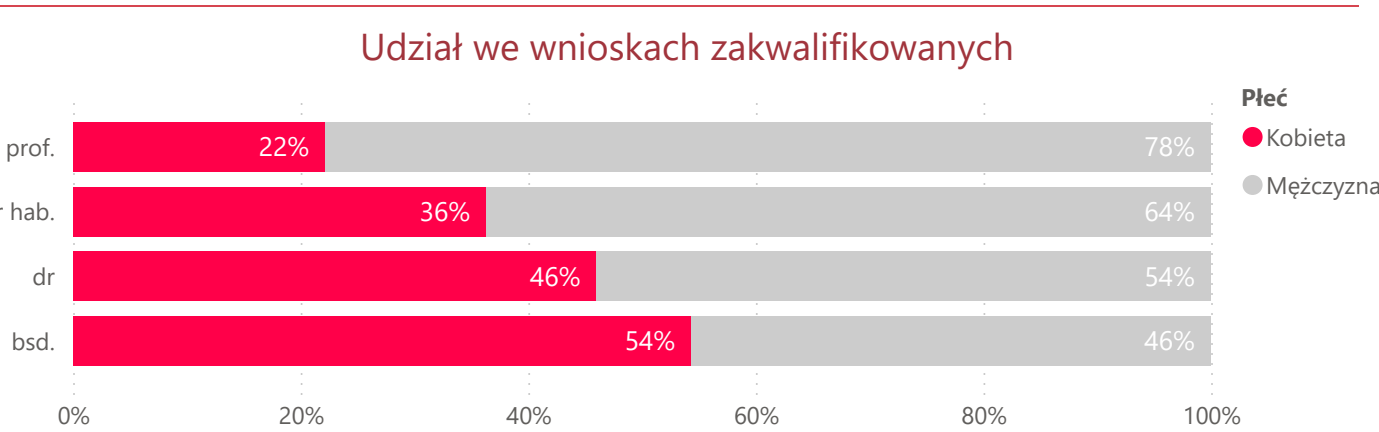


Wnioski zakwalifikowane

Stopień	Kobieta	Mężczyzna
prof.	960	3368
dr hab.	2065	3620
dr	3748	4399
bsd.	4902	4120

Wnioski złożone

Stopień	Kobieta	Mężczyzna
prof.	4110	12248
dr hab.	12780	18071
dr	23447	24023
bsd.	24472	18736



Średni koszt projektu

Stopień	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
prof.	1 206 224 zł	1 103 460 zł	1 126 254 zł
dr hab.	1 057 965 zł	936 187 zł	980 421 zł
dr	794 988 zł	833 306 zł	815 678 zł
bsd.	135 849 zł	135 631 zł	135 749 zł

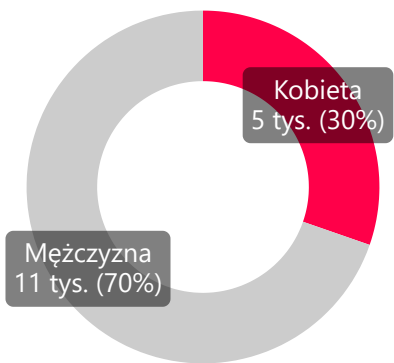
Różnica w średnim koszcie ...

Stopień	Różnica
prof.	-102 764,46
dr hab.	-121 777,40
dr	38 317,21
bsd.	-218,88

*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla ekspertów oceniających wnioski

Udział ekspertów

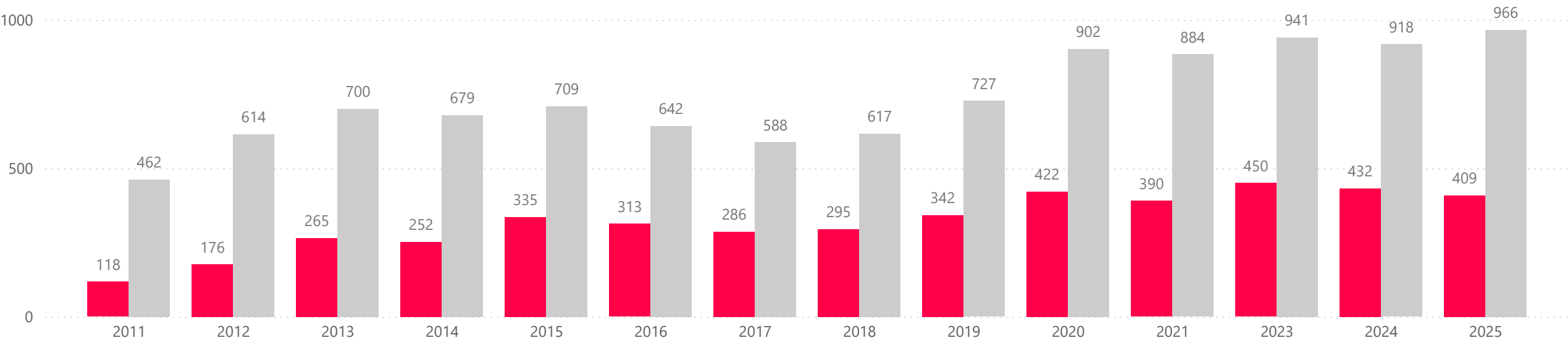


Liczba ekspertów w podziale na grupy dyscyplin

Grupa dyscyplin	Kobieta	Mężczyzna
HS	1742	3119
NZ	2009	3180
ST	1147	4956

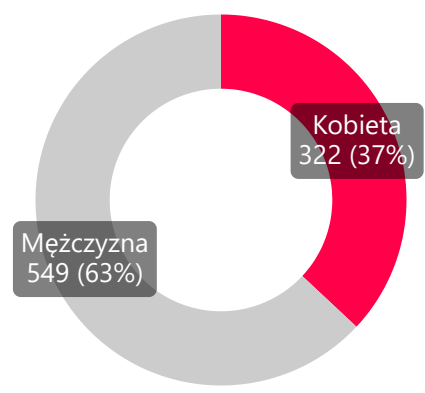
Liczba ekspertów w poszczególnych latach

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna

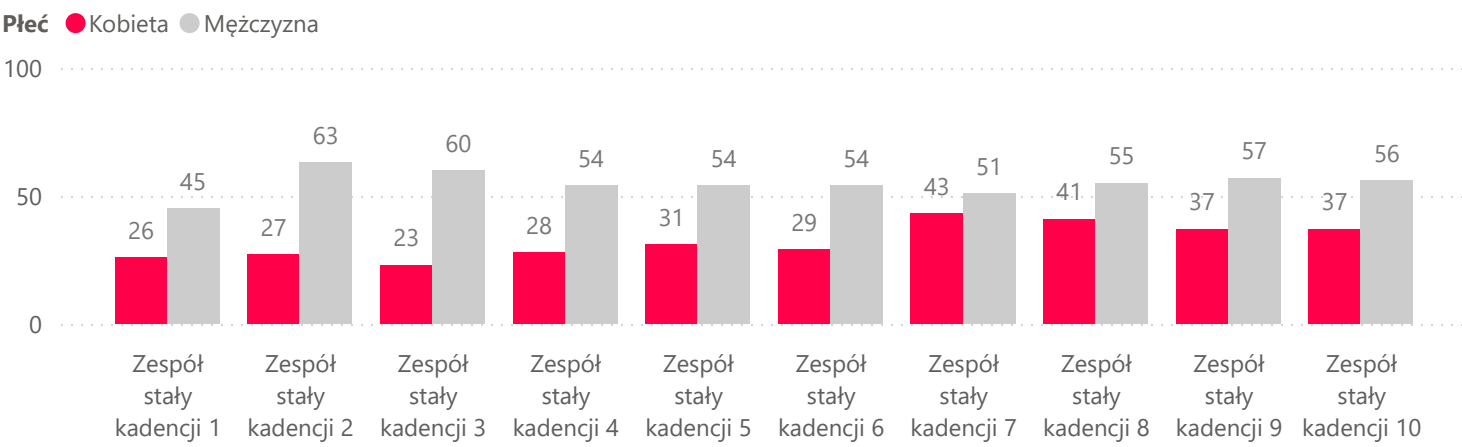


Statystyki dla ekspertów oceniających raporty końcowe

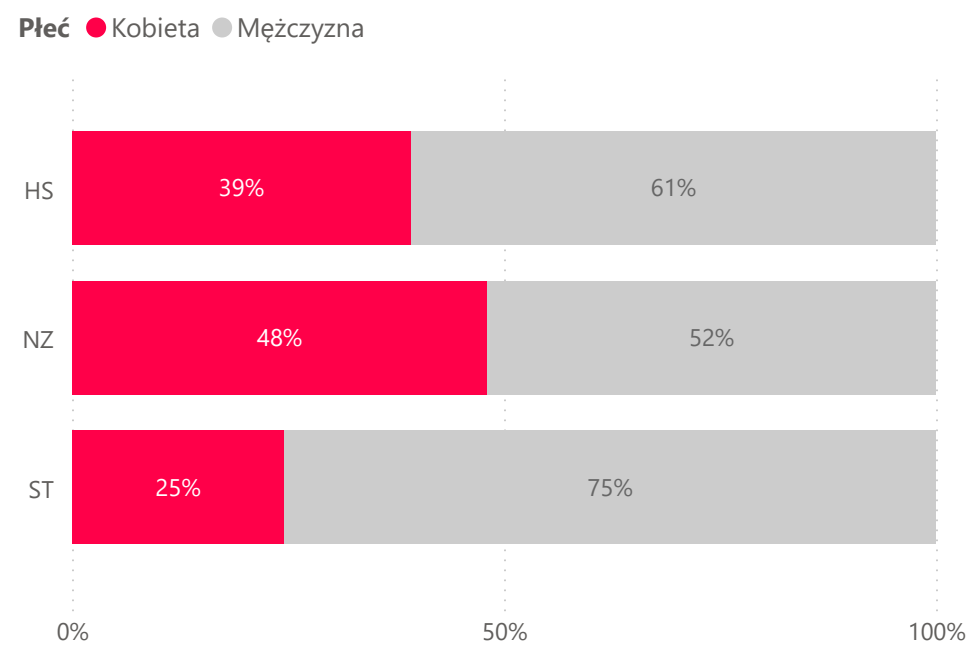
Udział ekspertów



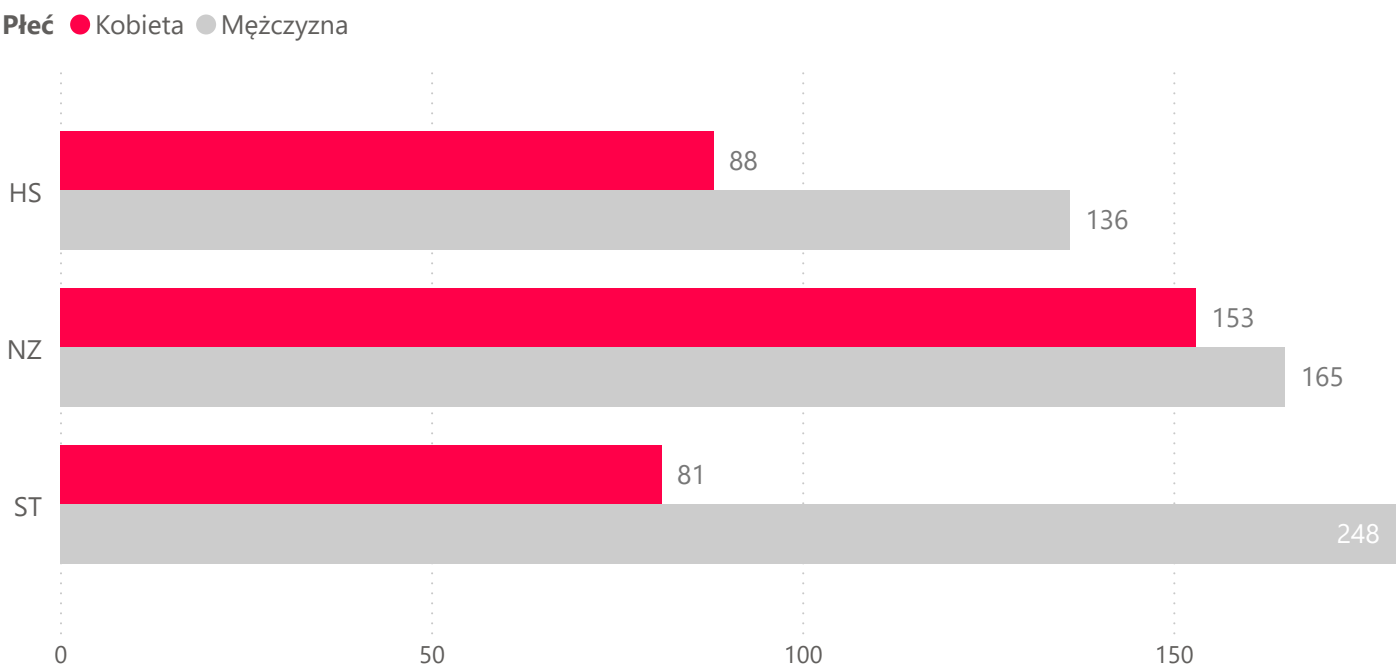
Liczba ekspertów w poszczególnych kadencjach



Udział ekspertów w podziale na grupy dyscyplin

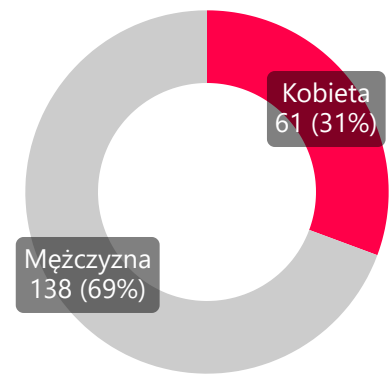


Liczba ekspertów w podziale na grupy dyscyplin

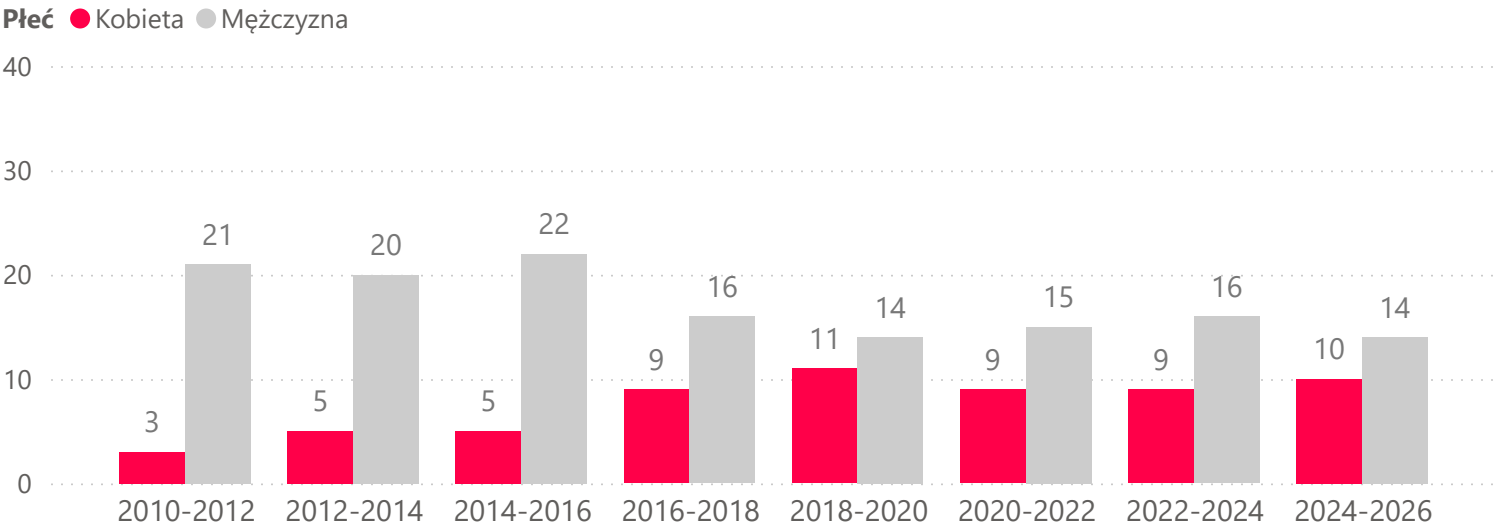


Statystyki dla Rady NCN

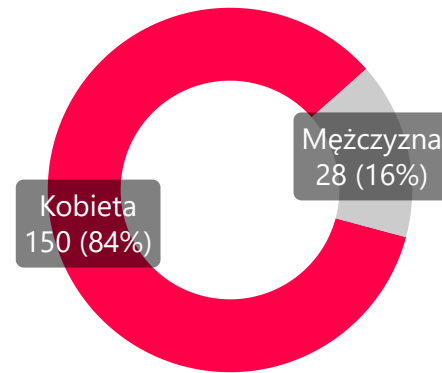
Udział członków Rady NCN



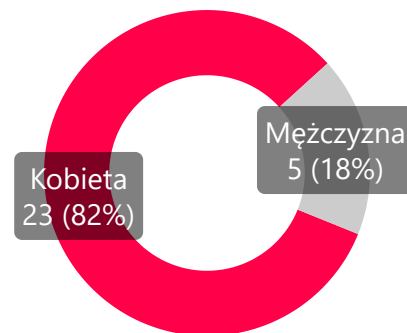
Liczba członków Rady NCN w poszczególnych kadencjach



Zatrudnienie w biurze NCN (wszystkie stanowiska)



Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych
w biurze NCN



Zatrudnienie na stanowiskach
specjalistycznych w biurze NCN

