

**Raport z realizacji Planu Równości Płci za rok 2022****1. Wstęp**

Plan Równości Płci został przyjęty w NCBR w lipcu 2022 roku i prezentuje diagnozę stanu istniejącego oraz kluczowe obszary podlegające monitoringowi, wraz ze wskazaniem kierunkowych działań i celów do osiągnięcia do 2025 roku. Plan ma za zadanie wspieranie działań promujących harmonijny rozwój życia zawodowego i rodzinnego wszystkich pracowników niezależnie od płci. Monitorowanie wdrażania i postępu Planu, zgodnie z ustalonym w dokumencie harmonogramem, jest nadrzędnym celem powołanego w kwietniu 2022 r. Zespołu ds. równości płci.

W celu optymalnej realizacji Planu pierwotny skład Zespołu został zaktualizowany i rozszerzony w lutym 2023 r. Zespół pozostaje otwarty na dalsze zmiany i włączanie się w jego prace kolejnych pracowników zainteresowanych działaniem w tym obszarze. Zespół czuwa nad realizacją Planu, ale aby dokument mógł pełnić swoją funkcję, niezbędne jest realizowanie jego postanowień przez całą społeczność NCBR.

Niniejsze sprawozdanie dotyczy podjętych w 2022 roku działań w zakresie wdrażania Planu Równości Płci w NCBR. Zostało wypracowane i przyjęte przez Zespół ds. równości płci w czerwcu 2023. W tabeli poniżej przedstawiamy zaraportowane przez Członków Zespołu działania oraz dane otrzymane z poszczególnych komórek organizacyjnych NCBR odpowiedzialnych za osiągnięcie celów według właściwości.

## 2. Monitorowanie osiągnięcia celów Planu Równości Płci w 2022 roku

### 2.1 NCBR jako pracodawca

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/ częstotliwość monitorowania	Raportowanie na dzień 31 grudnia 2022
1. Zwiększenie wśród pracowników NCBR poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	1. Powołanie pełnomocnika Dyrektora NCBR ds. równości i różnorodności	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Bezpieczeństwa i Zarządzania Zgodnością, Biuro Dyrektora Centrum i Obsługi Prawnej	Podjęcie działań mających na celu przegląd obowiązujących wewnętrznych przepisów i uspołnienie ich pod kątem powołania pełnomocnika ds. równości i różnorodności	Powołanie pełnomocnika do 2025 r.	raz do roku	Uzgodniono z Dyrekcją NCBR miejsce w strukturze organizacyjnej, niezbędne do realizowania zadań pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci i różnorodności. Planowane jest uzupełnienie zakresu działań pełnomocnika o zadania ds. etyki, który będzie zasiliał Sekcję Zarządzania Zgodnością oraz dostępem do Informacji publicznej w Biurze prawnym. Zmiany w strukturze organizacyjnej mogą zostać wprowadzone przy najbliższej zmianie regulaminu organizacyjnego. Kluczowe jest także ustalenie kwestii etatyżacji związanej z pełnieniem roli pełnomocnika w/w zakresie zadań.
	2. Szkolenia dla rekruterów i kadry zarządzającej w Centrum w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Przeszkolenie do 2023 roku co najmniej 50% osób zaangażowanych w proces rekrutacji	Przeszkolenie do 2025 roku co najmniej 80% osób zaangażowanych w proces rekrutacji	raz do roku	Utworzenie szkolenia e-learningowego w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć do listopada 2023 lub zorganizowanie szkoleń stacjonarnych w terminie listopad-grudzień 2023.
	3. Szkolenia dla pracowników z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Utworzenie dla pracowników szkoleń e-learningowych z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	Przeszkolenie pracowników NCBR poprzez e-learning do 2025 roku	raz do roku	Zakupione szkolenie e-learningowe dotyczące przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń. Zakupiona została platforma e-learningowa, na której szkolenie będzie udostępniane wszystkim pracownikom. Odbyły się szkolenia stacjonarne dla kadry menedżerskiej z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń.
	3.1 Szkolenia dla pracowników odnoszących się do kwestii równości płci w badaniach	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Komunikacji i Marketingu Strategicznego	Podnoszenie świadomości znaczenia równości płci w badaniach	Przeszkolenie pracowników z działów BZB, BSR, DZE, BWB, DOB z zakresu podnoszenia świadomości równości płci w badaniach na podstawie GEP NCBR – 5 webinarów do 2023 roku; Włączenie tematyki GEP do szkoleń onboardingowych do końca 2022 roku	na koniec 2022 r.	Wszyscy nowi pracownicy biorący udział w procesie tzw. onboardingu są informowani o Planie Równości Płci oraz uzyskują do niego dostęp.
	3.2 Szkolenie pracowników ze stażem pracy powyżej 1 roku z procedury antymobbingowej	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Przeszkolenie do 2023 roku co najmniej 50% osób pracujących w NCBR. Warsztaty dla kadry zarządzającej z przeciwdziałania mobbingowi i nierówności	Przeszkolenie do 2025 roku osób pracujących w NCBR. Warsztaty dla kadry zarządzającej z przeciwdziałania mobbingowi i nierówności – co najmniej jeden warsztat na dwa lata	co roku	Rekomendacja zastąpienia tego działania wysyłką komunikatów wewnętrznych w NCBR, przypominających i promujących procedurę antymobbingową oraz tryb postępowania w przypadku podejrzenia zaistnienia mobbingu. Proponowana częstotliwość wysyłki – minimum raz na rok.

	4. Wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Zmniejszanie luki płacowej w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn pełniących funkcje w jednakowych obszarach działania co najmniej o 5% co roku	Zmniejszanie luki płacowej w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn pełniących funkcje w jednakowych obszarach działania co najmniej o 20% do 2025 r.	Prowadzenie monitoringu poziomu wynagrodzeń oraz statystyk odnośnie do istniejących stanowisk z uwzględnieniem kryterium płci i otrzymywanych wynagrodzeń – raz do roku	<b>Do realizacji w 2023 roku - przedstawienie Dyrekcji NCBR konieczności realizacji zadań w zakresie monitoringu poziomu wynagrodzeń i luki płacowej po stronie NCBR oraz przedstawienie, na podstawie wyników diagnozy, dalszych działań</b>
	5. Włączenie do corocznej ankiety antymobbingowej pytań dotyczących aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w NCBR	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Pierwsza ankieta do końca 2022 r.	Coroczna anonimowa ankieta wśród pracowników NCBR	co roku	<b>Do wprowadzenia w ankiecie antymobbingowej w roku 2023.</b>
	6. Ułatwienie kobietom obejmowanie stanowisk w kadrze managerskiej	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Zidentyfikowanie kobiet chętnych do obejmowania stanowisk w kadrze managerskiej	Wyrównanie wskaźników obejmowania stanowisk w kadrze managerskiej w przypadku stażu pracy przez kobiety i mężczyzn	co roku od 2024 r.	<b>Działania zostaną podjęte w 2024 r.</b>
Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		Zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych co najmniej 50% kobiet chętnych do obejmowania stanowisk managerskich do 2023 r. w celu opracowania indywidualnych ścieżek kariery w NCBR	Wyrównanie wskaźników dotyczących obejmowania stanowisk w kadrze managerskiej w przypadku stażu pracy przez kobiety i mężczyzn	co roku od 2024 r.	<b>Działania zostaną podjęte w 2024 r.</b>	
2. Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w NCBR do sprawozdania rocznego z działalności Centrum	1. Uwzględnienie danych dotyczących zatrudnienia w NCBR w podziale na płeć w rocznym sprawozdaniu z działalności Centrum	Biuro Strategii i Rozwoju		Roczne sprawozdanie z działalności Centrum zawierające dane dotyczące zatrudnienia w NCBR w podziale na płeć	co roku od sprawozdania za 2022 r.	<b>W sprawozdaniu rocznym z działalności NCBR za rok 2022 zostały uwzględnione dane dotyczące zatrudnienia w podziale na płeć.</b>

2.2 NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/ częstotliwość monitorowania	Raportowanie na dzień 31 grudnia 2022
1. Uwzględnienie aspektów równości płci w dokumentacji programowej	1. Dostosowanie formularzy/wniosek aplikacyjnych w celu skutecznego monitorowania rozkładu płci wśród członków zespołów zarządzających projektami i członków zespołów B+R (adekwatnie do programu)	Biuro Strategii i Rozwoju, Dział Wyboru Projektów, Dział Systemów Informatycznych  Aktualizacja: DPWP, DSI	Weryfikacja formularzy/wniosek o dofinansowanie do wszystkich programów pod kątem zawierania informacji z zakresu równości płci	Formularze/wnioski o dofinansowanie z wprowadzonymi polami do zbierania informacji w zakresie płci członków zespołów zarządzających projektami i członków zespołów B+R	od 2023 r.	W związku z tym, że od stycznia 2023 r. weszły w życie wytyczne IZ - program FERS – formularze dot. kadry zarządzającej i uczestników projektów uwzględniają podział ze względu na płeć, program FENG – w obecnie realizowanych konkursach nie ma pól do zaznaczenia płci. Wprowadzenie takich pól zależy od decyzji wypracowanej z IZ oraz IP (PARP).
	2. Uwzględnienie w ocenie projektów kryterium odnoszącego się do kwestii równości płci w obszarze interwencji	Biuro Strategii i Rozwoju  Aktualizacja: DPWP, DSI	Weryfikacja istniejących wzorów regulaminów konkursów/zapisów programów pod kątem informacji z zakresu równości płci i możliwości zastosowania kryteriów oceny (horyzontalnych, dostępu, premiujących itp.)	Opracowanie wzorcowego kryterium lub zestawu kryteriów obowiązujących w poszczególnych programach	od 2023 r.	Programy: FENG, FERS - na etapie oceny projektów weryfikujemy istnienie i treść deklaracji wnioskodawców dot. przestrzegania zasad równości płci. Jest to kryterium horyzontalne - jego niespełnienie wiąże się z odrzuceniem wniosku o dofinansowanie. W konkursach w ramach programów krajowych w 2022 roku nie uwzględniono kryteriów dotyczących równości płci.
	3. Dostosowanie formularzy stosowanych do rozliczania projektów (np. wniosków o płatność i raportów okresowych) na potrzeby efektywnego monitorowania rozkładu płci wśród członków zespołów zarządzających projektami i członków zespołów B+R (adekwatnie do programu)	Biuro Strategii i Rozwoju, Biuro Zarządzania Obsługą Beneficjenta, Dział Systemów Informatycznych  Aktualizacja: DPWP, DSI	Weryfikacja formularzy stosowanych do rozliczania projektów w poszczególnych programach pod kątem zawierania informacji z zakresu równości płci	Formularze z wprowadzonymi polami do zbierania informacji w zakresie płci członków zespołów zarządzających projektami i członków zespołów B+R	od 2023 r.	Program FENG - wzory formularzy są wypracowywane i zatwierdzane przez IZ. Inicjatywa w tym zakresie w gestii IZ. Program FERS – w projektach z tego programu nie ma zespołów B+R, a zespoły projektowe są rozliczane w kosztach pośrednich co nie wymaga sprawozdawczości osobowej. W konkursach krajowych nie ma pól dot. płci w formularzach.
	1. Działania promocyjne – prezentacje projektów uwzględniających aspekt płci w prowadzonych badaniach	Dział Komunikacji i Marketingu Strategicznego, Biuro Zarządzania Obsługą Beneficjenta, Dział Krajowego Punktu Kontaktowego	Zidentyfikowanie projektów do promocji; zidentyfikowanie kanałów promocyjnych dla treści z zakresu równości płci w badaniach; zaplanowanie działań cyklicznych promujących kobiety w badaniach naukowych	regularne prezentowanie projektów w wybranych kanałach promocyjnych – min. raz do roku informację zbiorczą w wybranych kanałach informacyjnych; uruchomienie działań cyklicznych	od 2023 r. co roku	Informacje o podjętych działaniach zawiera załącznik nr 1.
	2. Szkolenia dotyczące wagi aspektu równości płci w badaniach adresowane do poszczególnych grup: ekspertów, beneficjentów, wnioskodawców	Biuro Zarządzania Obsługą Beneficjenta	opracowanie planu szkoleń	przeprowadzenie min. 2 szkoleń dla wnioskodawców, beneficjentów	od 2023 r. co roku	W 2022 roku przeprowadzono następujące szkolenia: 1) Akademia Menedżera 2022, szkolenie online na temat: Tworzenie GEP (12.10.2022 r. - 773 uczestników) 2) Akademia Menedżera 2022, szkolenie online na temat: Zagadnienia równości płci we wnioskach projektowych (26.10.2022 r. - 761 uczestników) 3) Szkolenie on-line dla Państwowego Instytutu Geologicznego: „Równość płci dla instytucji publicznych – pakiet startowy” (22.11.2022 r. - 62 uczestników) Szkolenia były dostępne dla wszystkich zapisanych przez stronę internetową KPK.

2. Zwiększanie świadomości znaczenia aspektu równości płci w badaniach	3. Szkolenie e-learningowe dotyczące wagi aspektu równości płci w badaniach adresowane do ekspertów	Dział Zarządzania Ekspertami	opracowanie planu szkolenia	moduł w szkoleniu elearningowym dla ekspertów wraz z testem zawierającym pytania z zakresu równości płci	jednorazowe odbycie szkolenia wraz z uzyskaniem pozytywnego wyniku z testu końcowego, jednak nie później niż 12 miesięcy od aplikowania na eksperta NCBR lub od momentu udostępnienia szkolenia (dla ekspertów już zarejestrowanych w Bazie ekspertów NCBR)	Zasada równości szans została uwzględniona przy omówieniu zasad (kryteriów) horyzontalnych podczas szkolenia skierowanego do ekspertów programu FENG. Omawiana była także zasada przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. W teście końcowym znalazły się pytania weryfikujące wiedzę ekspertów w tych dwóch aspektach.
	4. Informowanie pracowników o prowadzonych działaniach promocyjnych i szkoleniowych dotyczących równości i różnorodności	komunikacja Wewnętrzna  Aktualizacja: DKMS	news prezentujący Plan Równości Płci	przekazywanie informacji o aktualnych działaniach informacyjnych i szkoleniowych na bieżąco – min. 3 newsy w aktualnościach	co roku od 2023 r.	Wszyscy pracownicy NCBR otrzymali komunikat informujący o przyjęciu Planu Równości Płci. Plan dostępny jest w Intranecie..
	5. Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	Dział Komunikacji i Marketingu Strategicznego, Biuro Strategii i Rozwoju  Aktualizacja: DKMS, DPWP, BZB	gromadzenie danych z zakresu równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	Publikowanie wyników analiz w dostępnych kanałach informacyjnych	co 2 lata	Informacje o podjętych działaniach zawiera załącznik nr 1.
	6. Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w grupie ekspertów dokonujących ocen	Dział Komunikacji i Marketingu Strategicznego, Dział Zarządzania Ekspertami	gromadzenie danych z zakresu równości i różnorodności w grupie ekspertów dokonujących ocen	Publikowanie wyników analiz w dostępnych kanałach informacyjnych	co 2 lata	Zasada równości szans została uwzględniona przy omówieniu zasad (kryteriów) horyzontalnych podczas szkoleniu skierowanego do ekspertów programu FENG. Omawiana była także zasada przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. W teście końcowym znalazły się pytania weryfikujące wiedzę ekspertów w tych dwóch aspektach.

### 3. WNIOSKI

Po przeanalizowaniu dotychczas podjętych działań Zespół dostrzega potrzebę aktualizacji Planu Równości Płci NCBR w szczególności w zakresie części Diagnoza pkt. 3.2 NCBR jako pracodawca oraz w części Cele. Prace nad aktualizacją dokumentu są prowadzone przez Zespół ds. równości płci przy współudziale przedstawicieli komórek organizacyjnych. Zmiany rekomendowane przez Zespół zostaną zaprezentowane do akceptacji Dyrekcji NCBR.

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Raport z działań promocyjnych i upowszechniających (dot. punktów 2.1 oraz 2.5 tabeli).