

Raport
2023

z realizacji
**PLANU
RÓWNOŚCI PŁCI**

dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju



NCBR 
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

NCBR 
Krajowy Punkt Kontaktowy
Programów Badawczych UE

HORYZONT
europa



Raport z realizacji PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

dla Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w 2023 r.

NCBR 

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

NCBR 

Krajowy Punkt Kontaktowy
Programów Badawczych UE

HORYZONT
europa

SPIS TREŚCI

NCBR jako pracodawca	5
NCBR jako instytucja finansująca projekty z obszaru B+R oraz polityk społecznych	7
Załącznik nr 1.	
METODYKA DOT. LUKI PŁACOWEJ W NCBR	8
Metodyka obliczania luki płacowej w NCBR – propozycja Zespołu ds. Równości Płci w NCBR	9
UWAGI do metodyki:	11
Wyniki analizy	12
Podsumowanie analizy	13
Załącznik nr 2.	
WYKAZ DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH	14
Komunikaty wewnętrzne	15
Załącznik nr 3.	
DZIAŁANIA UPOWSZECHNIAJĄCE I PROMUJĄCE (KPK I NCBR)	24
Działania KPK	25
Działania NCBR	26
Newsletter zewnętrzny NCBR	29

NCBR jako pracodawca

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/ częstotliwość monitorowania	RAPORT Z DZIAŁAŃ
1. Zwiększenie wśród pracowników NCBR poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	1. Powołanie pełnomocnika Dyrektora NCBR ds. etyki, 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 uspojnienie ich pod kątem powołania pełnomocnika ds. etyki, równości i różnorodności	Powołanie pełnomocnika do 2025 r.	raz do roku	<i>Przedstawienie Dyrekcji NCBR możliwości etatowych i organizacyjnych związanych z powołaniem Rzecznika. W obecnej sytuacji w NCBR nie znaleźliśmy rozwiązań umożliwiających realizację tego celu.</i>
	2. Szkolenia dla rekruterów i kadry zarządzającejw 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 (dyrektorzy działów i rekruterzy)	Przeszkolenie do 2025 roku co najmniej 80% osób zaangażowanych w proces rekrutacji	raz do roku	<i>Udostępnienie szkoleń w ramach e-learningu dla rekruterów i kadry zarządzającej pod tytułem: „Fundamenty pracy menedżera – Efektywna rekrutacja dla menedżerów” w połączeniu ze szkoleniem „Prawo pracy dla menedżerów”. W szkoleniach uczestniczyło 69% osób z grupy docelowej. Szkolenia są stale dostępne.</i>
	3. Szkolenia dla pracowników z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomionych uprzedzeń	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Utworzenie dla pracowników szkoleń elearningowych z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz nieświadomionych uprzedzeń	Przeszkolenie pracowników NCBR poprzez e-learning do 2025 roku	raz do roku	<i>Szkolenie „Przeciwdziałanie mobbingowi w pracy” zostało udostępnione wszystkim pracownikom w okresie od 23 lutego do 15 kwietnia 2023 r. Szkolenie jest dostępne na platformie e-learningowej Dolineo. Szkolenie było obowiązkowe dla wszystkich pracowników.</i>
	3.1 Szkolenia dla pracowników odnoszących się do kwestii równości płci w badaniach	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Komunikacji i Marketingu	Podnoszenie świadomości znaczenia równości płci w badaniach	Przeszkolenie pracowników z działów BZB, BSR, DZE, BWM, DOB z zakresu podnoszenia świadomości równości płci w badaniach na podstawie GEP NCBR – 5 webinarów do końca 2023 roku; Włączenie tematyki GEP do szkoleń onboardingowych do końca 2022 roku	na koniec 2022 r.	<i>W 2023 roku odbyło się 5 webinarów dla pracowników NCBR poświęconych tematyce równości płci w badaniach. Szkolenia odbyły się w terminach:</i> <ul style="list-style-type: none"> • 30.03.2023 • 28.04.2023 • 25.05.2023 • 14.11.2023 • 27.11.2023
	3.2 Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie zjawiska mobbingu i dyskryminacji	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Komunikaty przypominające i promujące zapisy procedury antymobbingowej.	Komunikat przypominający i promujący zapisy procedury antymobbingowej raz do roku opublikowany w Intranecie.	Co roku	<i>Wszyscy nowi pracownicy NCBR biorący udział w procesie tzw. on-boardingu są informowani o Planie Równości Płci oraz uzyskują do niego dostęp.</i> <p><i>Ponadto Plan Równości Płci jest dostępny w intranecie w zakładce ‘Portal pracownika’. Wysyłane zostały komunikaty wewnętrzne przypominające i promujące procedurę antymobbingową oraz tryb postępowania w przypadku podejrzenia zaistnienia mobbingu.</i></p>

Cel	Proponowane działania	Jednostki odpowiedzialne	Działania przygotowawcze	Wskaźniki do osiągnięcia	Termin/częstotliwość monitorowania	RAPORT Z DZIAŁAŃ
1. Zwiększenie wśród pracowników NCBR poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	4. Wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Opracowanie metodyki obliczania luki płacowej w NCBR oraz monitorowanie zjawiska.	Zmniejszanie luki płacowej w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn pełniących funkcje w jednakowych obszarach działania co najmniej o 20% do 2025 r. Przyjęcie metodyki dot. obliczania luki płacowej w NCBR do końca 2024 roku oraz monitorowanie zjawiska raz do roku.	Co roku	<i>Opracowano metodykę obliczania luki płacowej. Metodyka stanowi załącznik do raportu.</i>
	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 Do wprowadzenia w ankiecie w roku 2023	<i>Pytanie dodane w ankiecie w roku 2022. Z uwagi na zmiany organizacyjne badanie nie zostało zrealizowane w roku 2023. Ankieta zostanie przeprowadzona w 2024 r.</i>
	6. Ułatwienie kobietom obejmowanie stanowisk w kadrze managerskiej	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Zidentyfikowanie kobiet chętnych do obejmowania stanowisk w kadrze managerskiej	Przeprowadzenie badania do końca 2024 r., a następnie co roku.	co roku od 2024 r.	<i>Nie podjęliśmy działań w tym zakresie. Jednocześnie warto zaznaczyć, że kobiety stanowią 46% w grupie Dyrektorów i Zastępców Dyrektorów (tj. najwyższych stanowiskach menedżerskich n-1)</i>
		Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Umożliwienie rozwoju kompetencji menedżerskich	Przekazanie pakietu szkoleń e-learningowych pracownikom zainteresowanym rozwojem kompetencji zarządczych.	co roku od 2024 r.	<i>Udostępniono wszystkim menedżerom (n-1 oraz n-2) szkolenia z zakresu zarządzania ludźmi na platformie Dolineo. Jeśli osoba spoza grona menedżerów zgłasza chęć rozwoju w tym obszarze, to zespół HR ma możliwość udostępnienia szkoleń menedżerskich.</i>
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	Dział Zarządzania Strategicznego		Roczne sprawozdanie z działalności Centrum zawierające dane dotyczące zatrudnienia w NCBR w podziale na płeć	co roku od sprawozdania NCBR za 2022 r.	<i>Dane zostały uwzględnione.</i>

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	RAPORT Z DZIAŁAŃ 2023
1. Uwzględnianie aspektów równości płci w dokumentacji programowej	1. Uwzględnienie w ocenie projektów kryterium odnoszącego się do kwestii równości płci w obszarze interwencji	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., co roku	<i>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 2023 roku nie uwzględniono kryteriów dotyczących równości płci. Regulacje w tym zakresie zależą od decyzji Instytucji Zarządzającej.</i>
2. Zwiększanie świadomości znaczenia aspektu równości płci w badaniach	1. Działania promocyjne – prezentacje projektów uwzględniających aspekt płci	DKM ze wsparciem komórek merytorycznych	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 informacje zbiorcze w wybranych kanałach informacyjnych; uruchomienie działań cyklicznych	od 2023 r., co roku	<i>W załączniku nr 3.</i>
	2. Szkolenie elearningowe 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) pomiar ciągły	<i>Wszyscy eksperci aplikujący do oceny wniosków składanych w ramach programu FENG przeszli szkolenie elearningowe, które uwzględniło tematykę równości płci w badaniach.</i>
	3. Informowanie pracowników o prowadzonych działaniach promocyjnych i szkoleniowych dotyczących równości i różnorodności	komunikacja wewnętrzna	news prezentujący Plan Równości Płci	przekazywanie informacji o aktualnych działaniach informacyjnych i szkoleniowych na bieżąco	od 2023 r., co roku	<i>Komunikaty z intranetu dot. GEP w załączniku nr 2.</i>
	4. Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	DKM ze wsparciem komórek merytorycznych	gromadzenie danych z zakresu równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR	Publikowanie wyników analiz w dostępnych kanałach informacyjnych	Od 2023 r., co 2 lata	<i>W załączniku nr 3.</i>

Załącznik nr 1.

Metodyka dot. luki płacowej w NCBR



Metodyka obliczania luki płacowej w NCBR – propozycja Zespołu ds. Równości Płci w NCBR

Zgodnie z przekazaną informacją w sprawie Planu Równości Płci (GEP) dla NCBR oraz postępów z jego realizacji, w odniesieniu do spotkania z 06.06.2023 r. podkreślamy, że podmioty posiadające GEP muszą gromadzić i publikować ustrukturyzowane ze względu na płeć dane kadrowe oraz sporządzać roczne sprawozdania w oparciu o ustalone wskaźniki.

Dane dotyczące struktury zatrudnienia oraz poziomu wynagrodzeń gromadzone przez taki podmiot/instytucję powinny umożliwiać analizę porównawczą wynagrodzeń ze względu na płeć z uwzględnieniem poziomów hierarchii organizacyjnej i pełnionych w niej ról/stanowisk. Zakres gromadzonych danych powinien również odzwierciedlać misję organizacji i jej działalność, a jednocześnie być proporcjonalny do jej wielkości i struktury.

Zgodnie z ustaleniami z ww. spotkania w NCBR powinniśmy się ponownie pochylić się nad kwestią zidentyfikowanej w 2022 roku luki płacowej. Zidentyfikowana pierwotnie luka płacowa była bardzo duża, cały proces i metodyka jej obliczenia zostały przedstawione w punkcie 3.2.6 Planu Równości Płci dla NCBR pt. „Wysokość wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk według płci”. Problem zidentyfikowany na spotkaniu wynika ze zbyt dużej, ogólnej i jednocześnie zróżnicowanej populacji pracowników, którą uwzględniono w analizie. To może zaburzać właściwy obraz poziomu wynagradzania w Centrum, a co za tym idzie niewłaściwe ustalenie celu i wskaźnika jego realizacji. W związku z powyższym Zespół ds. Równości Płci w NCBR przygotował nową metodykę obliczania luki płacowej w NCBR, opierając się na rekomendowanych w tym obszarze materiałach.

Dane uwzględnione w analizie znajdują się w systemie QNT, który umożliwia pozyskanie informacji o płci, wieku, stażu pracy, wykształceniu, zajmowanym stanowisku, wymiarze czasu pracy oraz wynagrodzeniu. Są to kryteria, które rekomenduje do analizy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Proponowana przez Zespół **metodyka uwzględnia** analizę wynagrodzeń pracowników na takich samych stanowiskach (zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania pracowników oznacza to także minimalne wykształcenie na danym stanowisku) z uwzględnieniem całkowitego stażu pracy. **Nie uwzględnia natomiast** zakresu obowiązków pracowników ze względu na brak dostępnych i gromadzonych w systemach danych w tym zakresie, tj. brak zaktualizowanych i obowiązujących opisów stanowisk.

Analiza nie obejmuje zmiennych, takich jak: wiek, wykształcenie (informacja zawarta już w stanowisku, zgodnie z regulaminem wynagradzania) oraz wymiar czasu pracy w obawie przed zbyt dużym rozdrobnieniem grup, co w rezultacie uniemożliwiłoby dokonanie rzetelnych analiz.

Podkreślić należy, że na poziomie europejskim i krajowym nie ma dokumentów regulujących metody i zasady badania luki płacowej. W opracowaniu luki płacowej bazujemy więc na rekomendacjach i dobrych praktykach na poziomie zarówno europejskim, jak i krajowym. Metoda badawcza może być w związku z powyższym dostosowana do warunków instytucjonalnych i rodzaju danych gromadzonych w konkretnej instytucji.

Poszczególne etapy procedury metodologicznej:

KROK 1:

Podział pracowników NCBR według płci

KROK 2:

Podział pracowników według stanowisk

KROK 3:

Podział pracowników według całkowitego stażu pracy, z uwzględnieniem następujących przedziałów:

Grupa	Całkowity staż pracy [w latach]
A	<5
B	5=<10
C	10=<15
D	15=<20
E	20=<

KROK 4:

Wskazanie liczebności w poszczególnych podgrupach (według stanowisk i całkowitego stażu pracy) w podziale na płeć

KROK 5:

Obliczenie wysokości średnich wynagrodzeń w poszczególnych podgrupach

KROK 6:

Analiza porównawcza średnich wartości w podgrupach stanowisk z tym samym stażem pracy w podziale na kobiety i mężczyzn z uwzględnieniem ich liczebności

KROK 7:

Wykluczenie z analizy porównawczej liczebności kobiet lub mężczyzn równych 1 oraz 2 ze względów statystycznych

UWAGI do metodyki:

- w analizie nie uwzględniono zakresu zadań – ze względu na brak oficjalnych danych w instytucji (opisy stanowisk),
- w analizie nie uwzględniono struktury organizacyjnej - zgodne z rekomendacjami dot. obliczania luki płacowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej i Komisji Europejskiej,
- na wyniki analizy wpływają różnice w wynagrodzeniach pomiędzy działami – wiemy z doświadczenia, że są w NCBR działy, które mają większe wymagania na poziomie kompetencji np. w zakresie znajomości jęz. angielskiego, a co za tym idzie, w takich działach naturalnie wynagrodzenia są bardziej zróżnicowane (mogą wy-

stępować dużo wyższe wartości zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn). Proponowana metodyka nie uwzględnia tych różnic w szczególności ze względu na bar opisu stanowisk, które mogłyby zostać włączone do analizy w przyszłości.

Analiza wynagrodzeń przeprowadzona zgodnie z powyższą metodyką przedstawia się w następujący sposób:

Łącznie analizą objęto 541 pracowników NCBR. Liczebność pracowników ze względu na całkowity staż pracy w ramach 5 grup przedstawia poniższa tabela:

Grupa	Całkowity staż pracy [w latach]	Liczba pracowników
A	<5	96
B	5=<10	113
C	10=<15	119
D	15=<20	111
E	20=<	102

Wzór liczenia luki płacowej:

Luka płacowa obliczana jest wzorem:

$$x = \frac{m - k}{m} \times 100\%$$



Wyniki analizy:
GRUPA A

	K	M	Luka płacowa - średnia
Ekspert operacyjny	1	4	16,25%
Główny specjalista operacyjny	6	1	15,00%
Koordynator projektu II	1	1	0,00%
Młodszy specjalista operacyjny	15	3	3,01%
Specjalista operacyjny	24	10	0,51%
Starszy specjalista operacyjny	8	7	1,98%

GRUPA B

Dyrektor Działu Operacyjnego	1	1	28,87%
Ekspert operacyjny	8	6	28,00%
Główny specjalista operacyjny	13	6	5,54%
Główny specjalista wsparcia	2	1	28,08%
Kierownik projektu	2	3	5,97%
Kierownik Sekcji Operacyjnej	4	2	14,05%
Koordynator projektu I	2	1	-6,16%
Specjalista operacyjny	8	1	5,62%
Starszy specjalista operacyjny	12	8	0,62%
Zastępca Kierownika Sekcji Operacyjnej	1	1	-8,11%

GRUPA C

Dyrektor Działu Operacyjnego	1	1	-33,33%
Ekspert operacyjny	15	8	-1,18%
Główny specjalista operacyjny	26	5	12,72%
Główny specjalista wsparcia	1	1	17,05%
Kierownik projektu	1	3	11,36%
Kierownik Sekcji Operacyjnej	5	1	-0,71%
Koordynator projektu I	5	1	1,32%
Specjalista operacyjny	3	1	-13,02%
Starszy specjalista operacyjny	12	2	1,46%

GRUPA D

Dyrektor Działu Operacyjnego	1	1	-2,33%
Ekspert operacyjny	9	5	15,03%
Ekspert wsparcia	2	2	-18,62%
Główny specjalista operacyjny	22	5	2,12%
Główny specjalista wsparcia	2	1	-24,65%
Kierownik projektu	2	1	7,69%
Kierownik Sekcji Operacyjnej	8	1	6,47%
Koordynator projektu I	5	2	-0,73%
Koordynator projektu II	5	2	14,84%

Starszy specjalista operacyjny	8	3	-1,03%
Zastępca Dyrektora Działu Operacyjnego	2	1	-8,74%

GRUPA E

Ekspert operacyjny	10	4	1,19%
Ekspert wsparcia	4	1	10,94%
Główny specjalista operacyjny	25	3	9,85%
Główny specjalista wsparcia	4	1	-15,95%
Kierownik Sekcji Operacyjnej	3	1	18,11%
Starszy specjalista operacyjny	7	1	10,12%
Starszy specjalista wsparcia	1	2	-0,09%
Zastępca Dyrektora Działu Operacyjnego	1	1	14,86%
Zastępca Kierownika Sekcji Operacyjnej	1	1	6,00%

Podsumowanie analizy:

1. **Dane zaznaczone kolorem nie będą brane pod uwagę** ze względu na zbyt małą liczebność podgrup do analizy.
2. **Luka płacowa kobiet w stosunku do mężczyzn** wyrażona jest dodatnią wartością w ostatniej kolumnie.
3. **Wartość ujemna oznacza, że luka płacowa występuje w grupie mężczyzn** (kobiety zarabiają w tych grupach więcej niż mężczyźni).

Podkreślamy, że celem powyższej analizy i działań podejmowanych w zakresie wynagrodzeń nie jest zlikwidowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami w NCBR ogółem, ale identyfikacja różnic i monitorowanie poziomu płac **na takich samych stanowiskach, z takim samym zakresem obowiązków, z możliwością zastosowania pewnych widetek płacowych uwzględniających również wykształcenie i doświadczenie**. W żaden sposób nie wiąże się to z koniecznością podwyższenia płac wszystkich zatrudnionych kobiet czy zredukowania wynagrodzeń mężczyzn przykładowo o 20%.

Co do zasady wyrównywanie wynagrodzeń powinno odnosić się do takich samych zakresów obowiązków. Jeśli więc w NCBR nie jest obecnie możliwe systemowe oparcie się na opisach stanowisk na poszczególnych stanowiskach, to warto rozważyć uwzględnienie, **jako jednego z działań w aktualizowanym Planie Równości Płci, przygotowanie instytucjonalne do efektywnego mierzenia równości płci w zakresie wynagrodzeń i ich etapów wyrównywania zidentyfikowanych różnic.**

Załącznik nr 2.

Wykaz działań promocyjnych



Komunikaty wewnętrzne

2023
02-23

Nowe możliwości rozwoju Pracowników Grupy NCBR

Startujemy z bezpłatnymi szkoleniami e-learningowymi dla pracowników Grupy NCBR!

Jedną z Naszych wartości w Grupie NCBR jest ROZWÓJ i jako Dział HR chcemy stwarzać Wam do niego wciąż nowe możliwości, tym razem poprzez uruchomienie wygodnej, bezpłatnej platformy e-learningowej oraz e-szkoleń.

Ze szkoleń będą mogli skorzystać pracownicy NCBR oraz pracownicy NCBR+.

Szkolenia, które udostępniemy Wam na platformie będą dla Was dostępne przez cały czas, co znaczy, że będziecie mogli korzystać z nich bez żadnych ograniczeń.

Część szkoleń, które Wam udostępniemy będzie szkoleniami obowiązkowymi.

Jakie szkolenia znajdują się na platformie? Przygotowaliśmy dla Was szkolenia m. in. w obszarze budowania własnej skuteczności (np. myślenia innowacyjnego i rozwiązywania problemów, prowadzenia negocjacji, prezentowania, motywacji), zarządzania projektem, przywództwa i fundamentów pracy menedżera oraz regulacji prawnych.



Jako pierwsze udostępnione zostaną Wam szkolenia:

MOTYWACJA – PRZEKRACZAĆ SAMEGO SIEBIE

Dzięki temu szkoleniu:

- Dowiesz się jak rozwijać swoje kompetencje związane z motywacją;
- Poznasz sprawdzone metody motywowania;
- Wzmocnisz swoje przekonania o tym, że możesz wpływać na motywację swoją i osób z Twojego otoczenia.

ZARZĄDZANIE CZASEM

Z tego szkolenia dowiesz się:

- Jak stawiać i osiągać cele oraz ustalać priorytety;
- W jaki sposób planować i właściwie realizować swoje zadania;
- Jak kontrolować postępy pracy;
- Czym są zakłócenia i jak skutecznie sobie z nimi radzić;
- Jak zarządzać swoją energią.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI W PRACY – szkolenie obowiązkowe do przejścia dla każdego pracownika do końca marca 2023

Podczas tego szkolenia dowiesz się:

- Czym jest mobbing;
- Jak odróżnić sytuacje mobbingowe od niemobbingowych;
- Jakie prawa posiada mobbingowany pracownik;
- Na czym polega konstruktywna krytyka i udzielanie informacji zwrotnej.

Dla menedżerów przewidzieliśmy dodatkowe szkolenia na platformie związane z zarządzaniem:

EFEKTYWNOŚĆ W ZARZĄDZANIU PRACOWNIKIEM

To szkolenie pozwoli Ci na uporządkowanie wiedzy dotyczącej najważniejszych kwestii związanych z rolą menedżera i zarządzaniem sytuacyjnym.

EFEKTYWNOŚĆ W ZARZĄDZANIU ZESPOŁEM

W trakcie szkolenia przypomnisz sobie wiedzę dotyczącą tego:

- Czym charakteryzują się poszczególne etapy rozwoju zespołu;
- Jakie role zespołowe mogą pełnić członkowie zespołu i jak je najlepiej wykorzystać;
- Jak zapobiec trudnym sytuacjom w zespole.

Szkolenia te udostępniemy Wam na platformie e-learningowej Dolineo.

Jak mogę skorzystać z platformy?

1. W pierwszym kroku otrzymacie z domeny: support@dolineo.com maila powitalnego z danymi do logowania: Waszym loginem i hasłem jednorazowym. Mail ten przyjdzie na Wasz służbowy adres e-mail w terminie 23-24 lutego (czwartek-piątek). Możecie bez obaw bezpiecznie kliknąć w link do platformy zawarty w zaproszeniu, a następnie zalogować się do niej korzystając z danych otrzymanych w wiadomości mail.
2. Kolejnym krokiem będzie zmiana tymczasowego hasła na nowe, docelowe hasło dostępu. To hasło wraz z Waszym loginem będzie niezbędne przy logowaniu się do platformy. Przypominamy, że Waszym nowym hasłem nie powinno być hasło, którego używacie do logowania się do komputera służbowego. Wsparciem przy pierwszym logowaniu i użytkowaniu platformy może okazać się instrukcja do logowania, którą znajdziecie pod linkiem.
3. Po zmianie hasła i zalogowaniu się na platformę będziecie mogli skorzystać z pierwszych trzech e-szkoleń, które dla Was udostępniemy. W następnych tygodniach będziemy udostępniać dla Was kolejne szkolenia na Dolineo.

ZAPRASZAMY WAS DO E-ROZWOJU! :)

WAŻNE INFORMACJE:

- Z uwagi na procedury bezpieczeństwa maile z danymi do logowania będą trafiały na Wasze skrzynki w pewnych odstępach czasowych. Oznacza to, że nie wszyscy dostaniemy zaproszenie w tym samym czasie. Jeśli więc Twoja koleżanka/kolega otrzyma zaproszenie, a Ty jeszcze nie – prosimy o chwilę cierpliwości w oczekiwaniu na login.
- Jeżeli do poniedziałku, 27 lutego, nie otrzymasz maila z danymi do logowania napisz z prośbą o pomoc do: *XXXX XXXXX, Piotra XXXXX lub Wioletty XXXXX*. Sprawdzimy sytuację i pomożemy Ci z logowaniem.
- Jeśli w trakcie korzystania z platformy napotkasz jakieś trudności techniczne; na przykład nie będziesz widzieć u siebie na koncie ww. e-szkoleń, które udostępniemy na starcie, albo napotkasz jakieś inne problemy (nie możesz się zalogować, nie pamiętasz hasła); napisz do helpdesk Dolineo (support@dolineo.com) lub do *Marii, Piotra lub Wioli*. Postaramy się pomóc.

Będziemy wdzięczni za wyrozumiałość przy pojawieniu się problemów technicznych. Jest to pierwsze uruchomienie platformy na tak ogromną skalę, więc błędy lub inne trudności techniczne będą czymś normalnym. My, ze swojej strony będziemy starali się na bieżąco je rozwiązywać :)

2023
03-28

Chcesz mieć wpływ? Wypełnij ankietę

Zapraszamy do podzielenia się opinią na temat rozwiązań wdrożonych w Grupie NCBR, służących godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Zebrane odpowiedzi posłużą nam jako punkt wyjścia do aktualizacji przyjętego w naszej organizacji Planu Równości Płci. Poprzez przygotowaną ankietę, chcemy także zebrać Wasze opinie, co do wdrożonych w NCBR form świadczenia pracy.

**PLAN
RÓWNOŚCI PŁCI**

W lipcu 2022 r. przyjęliśmy Plan Równości Płci, którego zasadniczym celem jest to, aby NCBR nadal stawał się miejscem pracy wolnym od dyskryminacji dla wszystkich, bez względu na płeć wiek czy narodowość, umożliwiając tym samym wolny od przeszkód rozwój zawodowy i osobisty. Stan jego realizacji jest monitorowany przez Zespół do spraw równości płci, a jego treść jest dostępna na stronie internetowej NCBR. Dokument został szeroko skonsultowany z ogółem pracowników, zanim przybrał ostateczny kształt, ale aby mógł pełnić swoją funkcję musi być na bieżąco aktualizowany. W tym celu konieczne jest zaangażowanie całej naszej organizacji. Zachęcamy Was do aktywności i włączenia się w prace nad dostosowaniem dokumentu.

**ZMIANY
W KODEKSIE PRACY**

Rok 2023 przynosi wprowadzenie na stałe do KP pracy zdalnej. Przed nami jeszcze zmiany przepisów związane z wdrożeniem dwóch dyrektyw Unii Europejskiej – w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. W przygotowanej ankiecie, chcemy zebrać Wasze opinie, co do wdrożonych w NCBR form świadczenia pracy, a także rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym.

**JAK MOGĘ SIĘ ZAANGAŻOWAĆ?
MASZ DWA SPOSOBY:**

Jeśli chcesz partycypować w pracach Zespołu ds. równości płci – wyślij mail do marzena.xxx@ncbr.gov.pl lub martyna.xxxxxx@ncbr.gov.pl

Wypełnij ankietę dotyczącą działań wdrożonych w naszej organizacji dotychczas oraz Waszych oczekiwań. Ankieta jest anonimowa, a jej wypełnienie zajmuje około 6 minut. Na Wasze odpowiedzi czekamy do 6.04.2023. Każdy Wasz głos wyrażony w ankiecie będzie dla nas cenną wiedzą, dzięki której wspólnie wypracujemy najlepsze rozwiązania.

DZIĘKUJEMY!

2023
03-21

Szkolenie e-learningowe: przeciwdziałanie mobbingowi w pracy

Pod koniec lutego uruchomiliśmy wygodną dla pracowników platformę e-learningową. Udostępniliśmy tam materiał szkoleniowy poświęcony m.in. zagadnieniom związanym z przeciwdziałaniem mobbingowi w miejscu pracy. Jest on obowiązkowy dla każdego pracownika (umowa o pracę), a na jego realizację macie czas do końca marca br. Koniecznie więc zaplanujcie sobie na to przestrzeń w Waszym kalendarzu, my już to zrobiliśmy.

**PRZYJEMNA
FORMA NAUKI**

W udostępnionych Wam szkoleniach e-learningowych zastosowane są różnorodne rozwiązania multimedialne. Wszelkiego typu gry, quizy oraz filmy mają na celu ułatwienie Wam zapoznania się z nowymi informacjami. Szkolenie przeciwdziałanie mobbingowi w pracy jest dostępne w formie prezentacji z lektorem. Możecie zarówno czytać przedstawiane treści, jak i je odsłuchiwać. Sami decydujecie, która forma jest dla was wygodniejsza. Podczas nauki dowiecie się:

- Czym jest mobbing;
- Jak odróżnić sytuacje mobbingowe od niemobbingowych;
- Jakie prawa posiada mobbingowany pracownik;
- Na czym polega konstruktywna krytyka i udzielanie informacji zwrotnej.

**SKOLENIA
BARDZIEJ ELASTYCZNE**

Część udostępnianych na platformie materiałów to szkolenia obowiązkowe do przejścia dla każdego. Do tej pory takie obowiązkowe szkolenia odbywały się on-line lub stacjonarnie. Dzięki uruchomieniu platformy zyskaliście elastyczność, sami dopasowujecie czas na szkolenie do Waszego kalendarza.

Jak mogę skorzystać z platformy?

Platforma Dolineo została uruchomiona niedawno, dlatego przypominamy Wam jak z niej korzystać.

Większość z Was powinna być już po procesie rejestracji, który odbywał się w dniach 23-24 lutego. Otrzymaliście wtedy e-mail z domeny: support@dolineo.com z danymi do logowania: Waszym loginem i hasłem jednorazowym. Jeśli wtedy nie kliknęliście linku dostarczonego w mailu, odszukajcie go i bez obaw zróbcie to teraz, a następnie zalogujcie się do niej, korzystając z danych otrzymanych w wiadomości e-mail.

Wsparcie i ważne informacje

Wsparciem przy pierwszym logowaniu i użytkowaniu platformy może okazać się instrukcja do logowania, którą znajdziecie w intranecie.

Jeżeli nie otrzymacie maila z danymi do logowania, napisz z prośbą o pomoc do: Marii Czapskiej-Kępkę, Piotra Borowego lub Wioletty Skrzyńskiej. Sprawdzą sytuację i pomogą z rozwiązaniem problemu.

Jeśli w trakcie korzystania z platformy napotkasz jakieś trudności techniczne; na przykład nie będziesz widzieć u siebie na koncie ww. e-szkoleń, które udostępniłyśmy na starcie, albo napotkasz jakieś inne problemy (nie możesz się zalogować, nie pamiętasz hasła); napisz na support@dolineo.com.

ŻYCZYMY PRZYJEMNEJ NAUKI!

2023
03-24**Równość płci w badaniach – zapisz się na webinar**

Zapraszamy na webinar z Moniką Ryndzionek, specjalistką ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa. Chcemy wesprzeć Was w poszerzeniu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych, służących realizacji przyjętego w naszej organizacji Planu Równości Płci. Wkrótce też będziemy informować Was o kolejnych działaniach związanych z realizacją Planu.

Zdobądź praktyczną wiedzę

W pracy, którą wykonujemy na co dzień w NCBR, mamy istotną rolę do odegrania w kształtowaniu świadomości środowiska naukowego w zakresie wagi zagadnień związanych z równością płci. Celem organizowanego webinaru jest wsparcie Was w tym zadaniu. Dzięki szkoleniu będziecie mogli poszerzyć swoją wiedzę w zakresie konkretnych rozwiązań oraz dobrych praktyk respektujących wymiar płci w realizowanych projektach B+R.

Czego dowiecie się podczas szkolenia?

- Jakie rozwiązania na rzecz równości płci zastosowano w Horyzoncie Europa;

- Jakie są wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027;
- Poznanie dobre praktyki i przykłady projektów B+R respektujące wymiar płci;
- Jak wygląda kwestia równości płci z perspektywy Komisji Europejskiej (Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025);
- Jakie są cele związane z finansowaniem projektów B+R, ujęte w Planie Równości Płci NCBR;

Dla kogo?

Szkolenie jest otwarte i adresowane szczególnie do pracowników mających bezpośredni kontakt z projektami badawczymi i beneficjentami realizującymi te projekty, czyli:

- Biuro Zarządzania Obsługą Beneficjenta (BZB)
- Dział Strategii (DS)
- Dział Zarządzania Ekspertami (DZE)
- Biuro Współpracy Międzynarodowej (BWM),
- Dział Zarządzania Programami i Projektami na rzecz Bezpieczeństwa i Obronności Państwa (DOB).



Zapisy

Przejdź do formularza i wybierz dogodny dla Ciebie termin spośród trzech dostępnych:

- 30 marca br.
- 28 kwietnia br.
- 25 maja br.

Gdzie?

Szkolenia odbędą się online, na MS Teams. Limit miejsc na jeden termin to 250. Zapisy zbieramy do 29 marca br. Link do spotkania otrzymasz od nas po dokonaniu zapisu.

Trener

Monika Ryndzionek

Specjalistka ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa, Krajowy Punkt Kontaktowy ds. Horyzontu Europa, NCBR.

Badaczka procesów socjalizacji w rodzinie, zajmująca się problematyką nierówności społecznych, szczególnie ze względu na płeć. Trener, z dużym doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń, warsztatów, sesji coachingowych i mentoringowych. Autorka publikacji z pogranicza pedagogiki i socjologii oraz edukacji, w tym książek pt. „Transgresyjne trajektorie. Zmiany

statusu społecznego w perspektywie biograficznej” (Kraków 2011) oraz „Kobiety w związkach intymnych. Studium empiryczno-krytyczne” (Warszawa 2017).

WAŻNE!

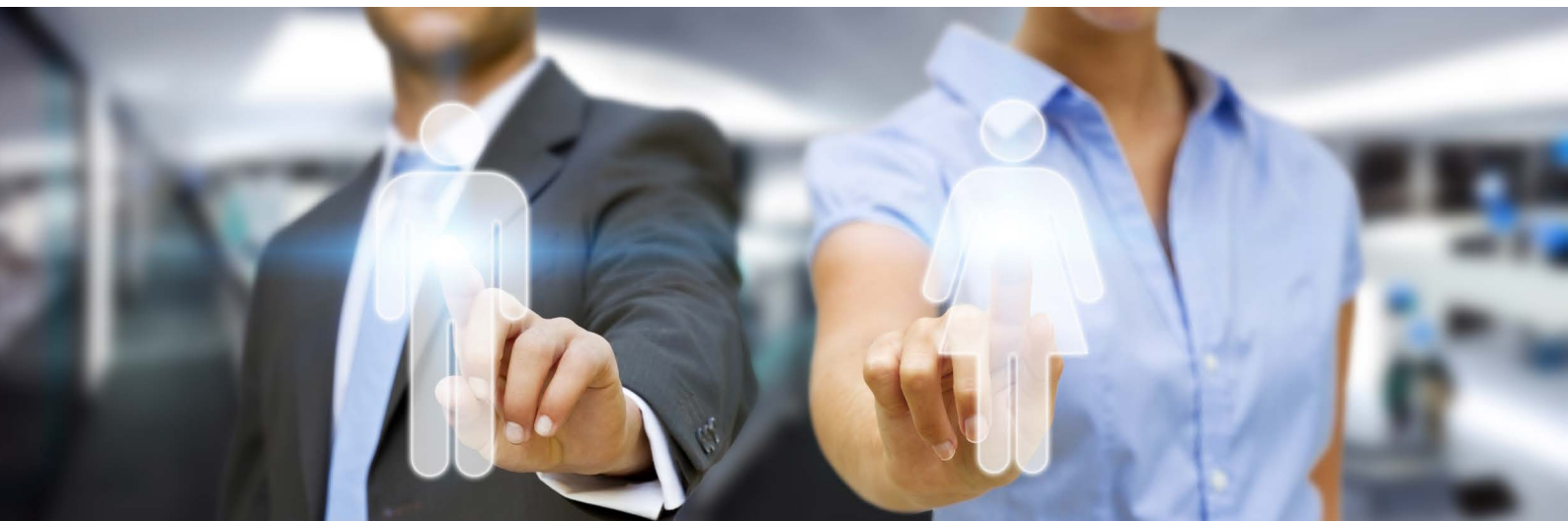
W lipcu 2022 r. przyjęliśmy Plan Równości Płci. Stan jego realizacji jest monitorowany przez Zespół do spraw równości płci, a jego treść jest dostępna na stronie internetowej NCBR. Aby dokument mógł pełnić swoją funkcję, musimy realizować zawarte w nim postanowienia. Dlatego tak ważne jest, aby wziąć udział w szkoleniu i poszerzyć swoją wiedzę w zakresie konkretnych rozwiązań oraz dobrych praktyk respektujących wymiar płci w realizowanych projektach B+R.

Kontakt

Zachęcamy do aktywności i zapisywania się do uczestnictwa w szkoleniu. Jeśli masz dodatkowe pytania, zapraszamy do kontaktu z Katarzyną xxxxxxxx lub Martyną xxxxxxxx.

Jeśli masz kłopot z zalogowaniem się do MS Teams, prosimy o kontakt z Helpdeskiem przy użyciu aplikacji Jira.

DO ZOBACZENIA NA SZKOLENIU!



2023
04-24

Zapraszamy na webinar

Dobre praktyki respektujące wymiar płci w projektach B+R – wkrótce kolejne webinary z Moniką Ryndzionek, specjalistką ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa. Zapisy na dwa spotkania, które zaplanowali-

śmy w kwietniu i maju zbieramy poprzez formularz.

**ZDOBĄDŹ PRAKTYCZNĄ
I NIEZBĘDNĄ WIEDZĘ**

2023
05-22

Dobre praktyki respektujące wymiar płci w projektach B+R

Dobre praktyki respektujące wymiar płci w projektach B+R – wkrótce kolejne webinary z Moniką Ryndzionek, specjalistką ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa. Zapisy na dwa spotkania, które zaplanowaliśmy w kwietniu i maju zbieramy poprzez formularz.

zacji jest monitorowany przez Zespół do spraw równości płci. Treść dokumentu jest dostępna na stronie intranetowej, w portalu pracownika. Podczas szkolenia będziecie mogli poszerzyć swoją wiedzę w zakresie konkretnych rozwiązań oraz dobrych praktyk respektujących wymiar płci w realizowanych projektach B+R, a także podzielić się z swoimi doświadczeniami z innymi uczestnikami oraz zadać Monice pytania.

Zdobądź praktyczną wiedzę

Na szkoleniu dowiedzie się:

- Jakie rozwiązania na rzecz równości płci zastosowano w Horyzoncie Europa;
- Jak są wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027;
- O przykładach dobrych praktyk w projektach B+R respektujących wymiar płci;
- Jak wygląda kwestia równości płci z perspektywy Komisji Europejskiej (Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025);
- Jakie są cele związane z finansowaniem projektów B+R, ujęte w Planie Równości Płci NCBR;

Plan Równości Płci został przyjęty w lipcu 2022 roku, a realizację działań zamknięto w strategii na 4 lata (od 2022 do 2025 roku). Stan reali-

Dla kogo?

Szkolenie jest otwarte i adresowane szczególnie do pracowników mających bezpośredni kontakt z projektami badawczymi i beneficjentami realizującymi te projekty, czyli:

- Biuro Zarządzania Obsługą Beneficjenta (BZB)
- Dział Strategii (DS)
- Dział Zarządzania Ekspertami (DZE)
- Biuro Współpracy Międzynarodowej (BWM),
- Dział Zarządzania Programami i Projektami na rzecz Bezpieczeństwa i Obronności Państwa (DOB)

Zapisy

Przejdź do formularza i zapisz się na webinar

Gdzie?

Szkolenie odbędzie się online, na MS Teams. Limit miejsc na jeden termin to 250. Zapisy na najbliższe spotkanie zbieramy do 24 maja do godziny 12.00. Linki do spotkania otrzymasz od nas po dokonaniu zapisu.

Trener

Monika Ryndzionek

Specjalistka ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa, Krajowy Punkt Kontaktowy ds. Horyzontu Europa, NCBR. Badaczka procesów socjalizacji w rodzinie, zajmująca się problematyką nierówności społecznych, szczególnie ze względu na płeć. Trener, z dużym doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń, warsztatów, sesji coachingowych i mentoringowych.

Autorka publikacji z pogranicza pedagogiki i socjologii oraz edukacji, w tym książek pt. „Transgresyjne trajektorie. Zmiany statusu społecznego w perspektywie biograficznej” (Kraków 2011) oraz „Kobiety w związkach intymnych. Studium empiryczno-krytyczne” (Warszawa 2017).

Kontakt

Zachęcamy do aktywności i zapisywania się do uczestnictwa w szkoleniu. Jeśli masz dodatkowe pytania, zapraszamy do kontaktu z Wiolettą xxxxxxx wioletta.xxxxxxx@ncbr.gov.pl

Jeśli masz kłopot z zalogowaniem się do MS Teams, prosimy o kontakt z Helpdeskiem przy użyciu aplikacji Jira.

DO ZOBACZENIA NA SZKOLENIU!



2023
10-27**Raport z realizacji Planu Równości Płci w roku 2022**

Wielkimi krokami zbliżamy się do końca drugiego roku realizacji Planu Równości Płci w NCBR. W związku z tym chcemy poinformować Was o osiągnięciach w zakresie równości płci w naszej organizacji. Dzięki wysiłkom i zaangażowaniu Zespołu ds. równości płci udało się stworzyć raport z realizacji Planu Równości Płci w roku 2022, który zawiera szczegółowe dane na temat podjętych działań, postępów oraz wyzwań w tym ważnym obszarze. Raport uwzględnia działania podjęte przez Członków Zespołu oraz dane otrzymane z poszczególnych komórek organizacyjnych NCBR odpowiedzialnych za osiągnięcie danych celów określonych podczas tworzenia Planu. Zachęcamy do zapoznania się z treścią raportu dostępną tutaj.

Chcemy podkreślić, że raport jest wynikiem zaangażowanej pracy wielu osób i rosnącej świadomości potrzeby równego traktowania, włączania różnorodności oraz promowania równych szans w miejscu pracy. Dotychczasowe działania stanowią krok w kierunku stworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska dla wszystkich pracowników.

Jednak nasza praca w dziedzinie równości płci nadal trwa. Obecnie pracujemy nad aktualizacją Planu Równości Płci oraz myślimy o organizacji Gender Equality Week 2024. Chcemy w to wydarzenie aktywnie zaangażować całą społeczność naszej instytucji. Ta wyjątkowa inicja-

tywa może zapewnić nam szansę na jeszcze większą integrację, wzajemne wsparcie oraz wspólną refleksję nad tym, jak możemy kontynuować prace nad równością płci w NCBR.

W związku z tym chcemy Was zaangażować i zapytać o Wasze zdanie oraz pomysły dotyczące Gender Equality Week 2024. Zachęcamy do wypełnienia ankiety, w której będziecie mieli okazję wyrazić swoją opinię na temat tego wydarzenia oraz zaproponować te aktywności, które uważacie za ważne w kontekście równości płci. Wasza opinia jest dla nas niezwykle cenna, a otrzymane sugestie pomogą nam stworzyć program wydarzenia dopasowany do Waszych potrzeb i oczekiwań.

Jesteśmy przekonani, że Wasze zaangażowanie oraz różnorodność Waszych perspektyw przyczynią się do stworzenia inspirującej i wartościowej agendy Gender Equality Week. Wspólnie możemy dokonać zmiany, a to wydarzenie będzie doskonałą okazją do wyrażenia naszych wartości, celebrowania naszych różnic i działania na rzecz równości.

**Z GÓRY DZIĘKUJEMY
ZA WASZE ZAANGAŻOWANIE.
WASZA ROLA W OSIĄGNIĘCIU CELÓW
PLANU RÓWNOŚCI PŁCI
JEST NIEOCENIONA.**

2023
11-06**Zapraszamy na webinar**

Dobre praktyki respektujące wymiar płci w projektach B+R – wkrótce kolejne webinary z Moniką Ryndzionek, specjalistką ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa. Zapisy na dwa spotkania, które zaplanowaliśmy w listopadzie zbieramy poprzez formularz.

**ZDOBĄDŹ PRAKTYCZNĄ
I NIEZBĘDNĄ WIEDZĘ**

Załącznik nr 3.

Działania upowszechniające i promujące (KPK i NCBR)



Działania KPK

www:

<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender>
<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>
<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/obowiazkowe-elementy-gep>
<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/obszary-rekomendowane-do-uwzglesnienia-w-gep>
<https://www.kpk.gov.pl/zdobadz-grant-na-wdrazanie-planu-rownosci-plci-gep>
<https://www.kpk.gov.pl/nowa-publicacja-kpk-plany-rownosci-plci-gep-w-horyzoncie-europa>

DKPK tworzy i dystrybuuje co miesiąc newsletter nt. GEP:

<https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=vhFFEVu-p0Syq6Uegy3qnVAi3BU580xMitEhtkCLFTVURERJUjVZSFIVMIJCMTcwTUJJCWk42TzIUOS4u>

Posty na FB i TT:

Konkursy HE poświęcone GEP

<https://www.facebook.com/KPK.Polska/posts/pfbid03872DYFFGPxSReXXw2ce456BABJSBeMfPLqNJjZCat4zYhUx5BaHnh2wfUzAvhJril>
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7137445685368401920>

Jak uwzględniać wymiar płci w projektach B+R – webinarium

<https://www.facebook.com/KPK.Polska/posts/pfbid02m5h16DzTK2W47t58R6X8qUoqHditatgZrqC2LazqVEDpQvyqdDTYDMcmpxkbYq8wl>
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7135647097571184640>

Konkursy HE poświęcone GEP – webinarium:

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=730610662441573&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji – II wykład otwarty

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=653833103452663&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Newsletter Gender Equality News:

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=624177136418260&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji – I wykład otwarty

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=614172767418697&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji – I wykład otwarty

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=608743957961578&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji – warsztaty

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=590744609761513&set=pb.100064779366896.-2207520000&type=3>

Konferencja „Doskonałość naukowa nie ma płci”

<https://www.facebook.com/KPK.Polska/posts/pfbid02cdECMH7hqrw3w1zJbQHufxEV4opxwFyaWpp2nA5TrxK98bVWRGiaqHVSWSBs92q8vl>

Jak zrozumieć i stworzyć GEP, aby aplikować o środki z programu HE – przewodnik

<https://www.facebook.com/KPK.Polska/photos/pb.100064779366896.-2207520000/2404174869746314/?type=3>

Działania NCBR

Media społecznościowe:

Innowacyjność jest kobietą – filmy z udziałem naukowczyń, prezentujące ich projekty i zawodowe plany

https://youtu.be/s2BbhsPbpLg?si=uHoCq1-X_tv-vsLk

https://youtube.com/shorts/1c_dY7qHb9Q

Wywiad z cyklu „Twarze innowacji” z udziałem Olgi Malinkiewicz, CEO Saule Technologies:

<https://youtu.be/AOtbpE5dHjw>

<https://www.facebook.com/watch/?v=941396113911346>

Post dot. laureatek grantu w ramach konkursu Small Grant Scheme finansowanego z Funduszy Norweskich

<https://www.facebook.com/NCBiR/posts/pfbid02PAvSDDXze4vuuchskn5Dqwm43PakUbCohkruvyWJTE3AHtwTEWftGVhWTbTUJ1Q3I>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7104464891830239233>

Relacja z Gali LIDER – wypowiedzi dwóch laureatek programu realizujących projekty

<https://youtu.be/yiEDWFC0hOk?si=WPAfyQEprvhrkgXP>

<https://www.facebook.com/watch/?v=774650991041584>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7061605417755320320>

Film dot. naboru w konkursie NCBR-NAP z udziałem Joanny Rutkowskiej (Farada Group)

<https://www.youtube.com/shorts/800NgOWOFZE>

<https://www.facebook.com/reel/364852966073031>

Post z udziałem ekspertki NCBR dot. BRIDGE Alfa

<https://www.facebook.com/NCBiR/posts/pfbid0moQkE6qdDc77EaGwcf6Fs1tJf7d9D8HZzcZeuDvw4XtgydPxgtL7j3BUSXpoBACtI>

Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR

- **Fundusze EOG i Fundusze Norweskie przyczyniają się do realizacji misji UE** – notatka na [www NCBR](http://www.ncbr.gov.pl), 23 listopada 2023

„NCBR zorganizował konferencję w ramach Programu „Badania Stosowane” w ramach Funduszy Norweskich i EOG wraz z Research Council of Norway. Program „Badania Stosowane” to największy międzynarodowy program Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Ma budżet 81 mln euro, 50 projektów bilateralnych i 31 projektów w ramach programu małych grantów dla kobiet naukowców”.

- **Marzysz o wypłynięciu swojej firmą na szerokie wody? Zrób to z NCBR** – notatka na [www NCBR](http://www.ncbr.gov.pl), 16 listopada 2023, nt. naboru do działania akceleracyjnego z Nevadą NCBR-NAP

„(...) Z wielką nadzieją czekamy więc na kolejne innowacyjne przedsiębiorstwa z całej Polski. Tradycyjnie szczególnie mocno zachęcamy kobiety - założycielki firm do aplikowania w naszym działaniu. Zapraszamy również te przedsiębiorstwa, które w latach 2022-23

uczestniczyły w działaniu, ale nie zakwalifikowały się do akceleracji w Nevadzie. Termin zakończenia naboru, czyli 6 grudnia, też jest nieprzypadkowy. Bo cóż może być lepszym prezentem na Mikołajki niż danie sobie szansy na rozwój w USA - podsumowuje Agnieszka Ratajczak, dyrektor Działu Współpracy Międzynarodowej w NCBR”.

- **NCBR pokazało ekologiczny budynek w Mysłowicach** – notatka na [www NCBR](http://www.ncbr.gov.pl), 28 lipca 2023, wysłana także jako komunikat prasowy

M.in. z wypowiedzią Eweliny Woźniak-Szpakiewicz, prezes zarządu spółki DMDmodular p.s.a., lidera konsorcjum DMD-M (Dostępny Moduł Mieszkalny), które opracowało demonstrator społecznego budynku w Mysłowicach

- **Firmy rosą na innowacjach** – notatka na [www NCBR](http://www.ncbr.gov.pl), 23 stycznia 2023

Artykuł m.in. z wypowiedziami kobiet zaangażowanych w realizację innowacyjnych projektów, wysłany także jako komunikat prasowy.

Upowszechnianie informacji dotyczących równości i różnorodności w projektach monitorowanych przez NCBR

9.01.2023 – Program LIDER, Komunikat prasowy do mediów

Już czas na nowych LIDER-ów w nauce! NCBR ogłosiło 14. edycję popularnego programu (Informacja dot. inicjatywy realizowanej pod kierownictwem dr inż. Alicji Kazik-Kęsik z Politechniki Śląskiej. Jej projekt obejmuje badania nad

opracowaniem technologii do wytwarzania funkcjonalnych warstw na implantach tytanowych dedykowanych zwierzętom)

Informacja na [www](http://www.gov.pl):

<https://www.gov.pl/web/ncbr/juz-czas-na-nowych-liderow-w-nauce-ncbr-oglasza-14-edycje-popularnego-programu>

Publikacje:

Broszura programu LIDER XII

<https://www.gov.pl/web/ncbr/xiii-edycja-programu-lider>,

prezentujemy sylwetki m. in. liderek, laureatek konkursu LIDER

Raport roczny NCBR w dwóch wersjach językowych. W raporcie przedstawiamy dwa projekty, w których kierownikami projektu są kobiety, str. 23 i 24

<https://www.gov.pl/web/ncbr/raport-roczny-za-2022>

Sukcesy beneficjentów – w poniższych projektach kierowniczkami/koordynatorkami projektów są kobiety:

<https://www.gov.pl/web/ncbr/akademia-360---zintegrowany-system-podnoszenia-jakosci-w-alk>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/jezyk-niemiecki-w-obrocie-gospodarczym>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/wsb-w-toruniu--uczelnia-przyjazna-osobom-z-niepelnosprawnosciami>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/uniwersytet-dzieciom>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/utworzenie-i-wdrozenie-zintegrowanego-programu-dla-kpsw>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/dac-szanse-uczelnia-na-miare-xxi-wieku>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/polski-dla-wszystkich-otwarte-kursy-wsparciem-dla-osob-uczacych-sie-jezyka-polskiego-jako-obcego>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/katecheta--czlowiek-z-klasa-program-innowacyjnego-przygotowania-pedagogicznego-do-nauczania-religii>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/interdyscyplinarne-srodowiskowe-studia-doktoranckie-fizyczne-chemiczne-i-biofizyczne-podstawy-nowoczesnych-technologii-i-inzynierii-materialowej--fcb--sylwia-gutowska>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/wplyw-stresu-prenatalnego-i-stresu-w-zyciu-doroslym-na-epigenom-mozgu-zwiazek-z-wystepowaniem-demencji-w-przebiegu-choroby-alzheimera-oraz-cukrzycy-typu-2>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/fresh-inset---technologia-vidre-pozwalajaca-na-przedluzenie-trwalosci-i-swiezosci-owocow-warzyw-i-kwiatow-przy-uzyciu-1-metylocyklopropenu>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/synteza-i-ocena-aktywnosci-nowych-ligandow-dzialajacych-na-receptory-osrodkowego-ukladu-nerwowego-oun>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/interdyscyplinarne-srodowiskowe-studia-doktoranckie-fizyczne-chemiczne-i-biofizyczne-podstawy-nowoczesnych-technologii-i-inzynierii-materialowej--fcb--dr-adriana-gilarska>

<https://www.gov.pl/web/ncbr/interdyscyplinarne-srodowiskowe-studia-doktoranckie-fizyczne-chemiczne-i-biofizyczne-podstawy-nowoczesnych-technologii-i-inzynierii-materialowej--fcb--dr-joanna-smietanska---nowak>

Newsletter zewnętrzny NCBR

31.01
2023

Cykl filmowy "Twarze innowacji". Innowacja jest kobietą

- Zajrzyj z nami do wrocławskiej fabryki Saule Technologies, gdzie dzieje się prawdziwa energetyczna rewolucja!
- Poznaj **dr Olgę Malinkiewicz, która stworzyła przełomową technologię druku ogniw perowskitowych.**

Rozmawiamy m.in. o słońcu Hiszpanii, o książce, która zainspirowała ją do podjęcia studiów, a także wsparciu pochodzącym z Funduszy Europejskich w ramach Programu Inteligentny Rozwój.

OBEJRZYJ FILM

07.02
2023

przypomnienie

28.02
2023

Nowa publikacja DKPK: "Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa"

Dział Krajowego Punktu Kontaktowego ds. Horyzontu Europa z przyjemnością prezentuje swoją nową publikację pt. „Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych – jak zrozumieć i stworzyć GEP, aby aplikować o środki z Horyzontu Europa”.

Przekazujemy w Państwa ręce przewodnik z nadzieją, że będzie miał swój udział w sukcesach polskich podmiotów publicznych w pozyskiwaniu grantów z Horyzontu Europa na realizację innowacyjnych projektów.

Zachęcamy do zapoznania się z publikacją!

Czytaj więcej

13.02
2023

Liderki na start!

Jako dziecko Daria marzyła o karierze baletnicy, Jolanta myślała, że zostanie nauczycielką, Alicję i Sylwię od zawsze pasjonował świat przyrody... Dziś realizują innowacyjne projekty i kierują zespołami naukowymi!

Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce zapytałyśmy 4 Laureatki programu LIDER o źródło ich inspiracji, rady dla młodych badaczek oraz zawodowe plany.

Wszystkim kobietom nauki życzymy wielu sukcesów naukowych i przełomowych odkryć!

OBEJRZYJ FILM

27.03
2023



Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji - warsztaty dla wnioskodawców Horyzontu Europa

Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE zaprasza do udziału w **warsztatach on-line** dla wnioskodawców Horyzontu Europa na temat włączania wymiaru płci w treści badań i innowacji.

Kiedy?

- 4 kwietnia br., godz. 9:00

Warsztaty są otwarte dla osób zainteresowanych wnioskowaniem w ramach Horyzontu Europa i mających już konkretne pomysły na projekty.

Obowiązuje rejestracja.

Zapraszamy do udziału!

[Czytaj więcej](#)

24.04
2023



Druga edycja konkursu WomenTechEU zakończona. Znamy laureatki!

Komisja Europejska ogłosiła wyniki drugiej edycji konkursu dla kobiet innowatorek działających w obszarze deep-tech – WomenTechEU.

Wśród 134 nagrodzonych firm prowadzonych przez kobiety jest warszawska spółka MIM Solutions! Polskie korzenie ma także inna laureatka: firma Level Quantum założona przez badaczkę z Uniwersytetu Warszawskiego.

[Czytaj więcej](#)

02.05
2023



Newsletter dedykowany tematyce płci w badaniach naukowych i w Horyzoncie Europa

Zachęcamy do śledzenia nowości w obszarze równości płci poprzez zapisanie się do **dedykowanego newslettera**, w którym raz w miesiącu rozsyłane będą najważniejsze informacje na temat wdrażania Planów Równości Płci (GEP), włączania wymiaru płci w badaniach oraz równości płci w zespołach badawczych.

- [Formularz zapisu](#)

Subskrybuj newsletter!

[Czytaj więcej](#)

07.07
2023



Trwa nabór w EIT Manufacturing RIS Call Leaders Women Innovators

Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) w ramach EIT Manufacturing ogłosił dla krajów Regional Innovation Scheme (RIS) nabór na **LEADERS – Women Innovators in Manufacturing at EIT Regional Innovation Scheme**.

Konkurs jest skierowany do innowatorek, które znacząco wpłynęły na ekosystem innowacji, przekształcając pomysły w nowe i zaawansowane produkty i/lub usługi z korzyścią dla ludzi i planety.

- Zgłoszenia można składać do 18 lipca br.

[Czytaj więcej](#)

10.07
2023

przypomnienie

25.07
2023



„Różnorodność a innowacyjność”. Nowa publikacja Krajowego Punktu Kontaktowego

Z przyjemnością prezentujemy nową publikację Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych UE pt. [„Różnorodność a innowacyjność”](#).

Jest to broszura pokazująca związek pomiędzy różnorodnością w organizacjach i zespołach a innowacyjnością w realizacji projektów. Wyniki prezentowanych w niej badań wskazują na to, że różnorodność zespołów, m.in. pod względem płci i wieku, może przyczynić się do generowania większej liczby innowacyjnych pomysłów i bardziej kreatywnych sposobów ich realizacji.

Pożytecznej lektury!

[Czytaj więcej](#)

07.09
2023



Small Grant Scheme - z myślą o kobietach liderkach

– Jest to dla mnie pierwsza okazja do takiego kierowania zespołem, więc na pewno będę te umiejętności rozwijać – mówi jedna z kierowniczek projektów dofinansowanych w konkursie Small Grant Scheme (SGS).

Ten przeprowadzony w ramach Programu „Badania stosowane”, a finansowany z Funduszy norweskich i Funduszy Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) konkurs to wyróżniająca się propozycja programowa NCBR skierowana do polskich badaczek. Jest odpowiedzią na obserwowane tendencje – mniej liczną reprezentację kobiet w naukach technicznych i inżynierskich w sektorze nauki i biznesu.

Edycja 2020 cieszyła się dużym zainteresowaniem. Ponad połowa liderek kilkudziesięciu projektów, które uzyskały dofinansowanie, była na wczesnym etapie kariery naukowej. Wysokość udzielonego dofinansowania to 26 mln zł!

Ciekawy raport – przeczytaj!

[Czytaj więcej](#)

10.11
2023

Szkolenie on-line: Zdobądź grant na wdrażanie Planu Równości Płci (GEP)

Jeśli twoja instytucja wdraża GEP i chciałaby otrzymać wsparcie od bardziej doświadczonych organizacji lub zostać liderem i wspomóc mniej zaawansowane w działaniach równościowych jednostki, aplikuj o dofinansowanie w nowych konkursach Horyzontu Europa!

- Zapraszamy **13 listopada br. w godz. 10:00 – 11:00** do udziału w szkoleniu on-line poświęconym konkursom Horyzontu Europa w zakresie wdrażania Planów Równości Płci.

[Czytaj więcej](#)**28.11**
2023

Szkolenie on-line: Jak uwzględnić wymiar płci w projektach B+R?

Zapraszamy do udziału w organizowanym przez KPK szkoleniu on-line na temat włączania wymiaru płci w treści badań i innowacji.

Kiedy?

- **6 grudnia br., godz. 11:00 – 13:00**

[Czytaj więcej](#)**06.12**
2023

Zdobądź grant na wdrażanie Planu Równości Płci - GEP

Aplikuj o grant, jeśli twoja instytucja przygotowała i zaczęła wdrażać Plan Równości Płci i chciałaby otrzymać wsparcie od bardziej doświadczonych organizacji lub jest gotowa zostać liderem i wspomóc jednostki mniej zaawansowane w działaniach równościowych.

- **Wnioski projektowe można składać od 6 grudnia 2023 r. do 12 marca 2024 r.**

Poznaj konkursy:

- Support to the implementation of inclusive gender equality plans [HORIZON-WIDERA-2024-ERA-01-11](#)
- Policy coordination to support all aspects of inclusive Gender Equality Plans and policies in the ERA [HORIZON-WIDERA-2024-ERA-01-10](#)

[Czytaj więcej](#)

12.12
2023



Zapisz się do newslettera tematycznego i otrzymuj Gender Equality News!

- Chcesz pogłębić swoją wiedzę na temat równości płci?
- Potrzebujesz wsparcia w realizacji GEP?
- A może zamierzasz aplikować [do konkursów HE poświęconych Planom Równości Płci?](#)

Jeśli twoja odpowiedź na przynajmniej jedno z tych pytań brzmi TAK, zachęcamy do zapisania się do newslettera Krajowego Punktu Kontaktowego działającego w strukturach NCBR, poświęconego w całości tematyce równości płci w Horyzoncie Europa, a w szczególności:

- wdrażaniu Planów Równości Płci (GEP) w polskich instytucjach,
- włączaniu wymiaru płci w treści projektów badawczo-innowacyjnych jako elementu wzmacniania doskonałości naukowej,
- równości płci w zespołach badawczych,
- inicjatywach i badaniach w obszarze równości płci podejmowanych w Europie i na świecie.

[Czytaj więcej](#)



The logo for NCBR (National Center for Research and Development) features the acronym "NCBR" in a bold, white, sans-serif font. To the right of the text is a stylized icon consisting of three vertical bars of varying heights, resembling a bar chart or a signal waveform.

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

The logo for NCBR (National Center for Research and Development) features the acronym "NCBR" in a bold, white, sans-serif font. To the right of the text is a stylized icon consisting of three vertical bars of varying heights, resembling a bar chart or a signal waveform.

Krajowy Punkt Kontaktowy
Programów Badawczych UE

The logo for "HORYZONT europa" features the word "HORYZONT" in a white, uppercase, sans-serif font. Below it, the word "europa" is written in a lowercase, white, sans-serif font. The "e" in "europa" is stylized with a horizontal line through its middle.

K
P

**Narodowe Centrum
Badań i Rozwoju**

ul. Chmielna 69

00-801 Warszawa

www.gov.pl/web/ncbr