

# **Plan równości płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2022-2025**

Kraków 2022

Opracował Zespół w składzie:

Krzysztof Fic, Magdalena Godowska, Anna Korzekwa-Józefowicz, Monika M. Kaczmarek, Marcin Liana, Jakub Michaluk, Aneta Pazik-Aybar, Anna Strzebońska, Anna Wiktor, Dominika Zając

## Spis treści

I.	WPROWADZENIE.....	4
II.	DIAGNOZA .....	5
1.	NCN jako pracodawca .....	5
	Proces rekrutacji.....	5
	Stan zatrudnienia w NCN.....	6
2.	Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN .....	9
	Oferta konkursowa NCN.....	9
	Sondaż dotyczący kobiet i mężczyzn w nauce.....	10
	Działania informacyjne, promocyjne i sprawozdawcze NCN .....	11
	Współpraca w ramach Academia NET.....	11
	Współpraca w ramach projektu GRANteD .....	11
	Proces oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych.....	12
	Organizacja paneli NCN .....	13
	Nagroda Narodowego Centrum Nauki .....	14
	Realizacja projektów badawczych.....	14
	Rozliczanie projektów.....	14
III.	CELE .....	16
1)	NCN jako pracodawca .....	16
	Cel 1: Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w odniesieniu do NCN jako pracodawcy do raportów rocznych z działalności NCN.....	16
	Cel 2: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych Pracowników/ Pracowniczek do NCN oraz wśród osób zatrudnionych w NCN .....	16
	Cel 3: Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN.....	17
2)	Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN .....	19
	Cel 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN.....	19
	Cel 2: Uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie składanych do NCN.....	20
	Cel 3: Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie składanych do NCN .....	21
	Cel 4: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN .....	23

Cel 5: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN .....	23
IV. PODSUMOWANIE .....	24
Źródła .....	24
Załączniki .....	26
Załącznik nr 1. Istniejące i planowane działania w odniesieniu do elementów obowiązkowych i rekomendowanych obszarów tematycznych planu równości płci.....	27
Załącznik nr 2: Rozkład płci wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Zespołów Ekspertów oraz Rady NCN w latach 2010-2021 .....	32

## I. WPROWADZENIE

Niniejszy „Plan równości płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2022-2025” (zwany dalej „Planem”) opracowany został w odpowiedzi na uczynienie priorytetem przekrojowym (ang. *cross-cutting priority*) programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027<sup>1</sup> działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach.

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 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 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 i wynagrodzeń osób zatrudnionych.

„Plan równości płci dla NCN” 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 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 szerokiego grona pracowników NCN oraz członków Rady NCN,

---

<sup>1</sup>Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>.

- opracowanie „szytych na miarę” rozwiązań, zwłaszcza w zakresie wspierania zasady równości płci w finansowaniu badań podstawowych, uwzględniających misję, cele, zadania i kontekst funkcjonowania NCN,
- uwzględnienie nie tylko rozwiązań proceduralnych i instytucjonalnych, ale również zidentyfikowanie obszarów nieuświadomionych uprzedzeń, a także oddziaływanie na postawy poprzez pogłębianie wiedzy na temat równości płci,
- stworzenie modelu zmiany instytucjonalnej, poprzez przeprowadzenie diagnozy i oceny praktyk oraz procedur obowiązujących w NCN, zidentyfikowanie obszarów wymagających zmian, określenie celów oraz działań służących ich osiągnięciu, jak również zdefiniowanie wskaźników służących monitorowaniu postępów,
- wspieranie procesu ciągłej zmiany w kierunku zwiększania równości płci poprzez monitorowanie postępów w realizacji nakreślonych w Planie celów<sup>2</sup>.

Realizacja Planu została przewidziana na trzy lata (2022-2025), przy czym w 2025 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach.

## II. DIAGNOZA

### 1. NCN jako pracodawca

#### Proces rekrutacji

Zespół kadrowo-płacowy odpowiedzialny za proces rekrutacji i selekcji kandydatów/kandydatek kieruje się zasadą, zgodnie z którą ich staranny wybór jest kluczem do sukcesu.

Od prawidłowego doboru kandydatów zależy jakość potencjału ludzkiego NCN oraz możliwości jego rozwoju i doskonalenia. Pracownicy zaangażowani w proces selekcji kandydatów/kandydatek na każdym jego etapie są w pełni świadomi swojej roli i odpowiedzialności związanej z jednakowym ich traktowaniem.

Ogłoszenia w sprawie otwartych stanowisk pracy są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej, Internecie oraz za pośrednictwem kanałów oferowanych przez akademickie biura karier. Formułowane są w języku neutralnym, tak aby miały możliwie szeroki odbiór i nie ograniczały możliwości dotarcia do szerokiego grona potencjalnych kandydatów/kandydatek. W treści ogłoszeń unika się sformułowań sprzecznych z zasadami równości i różnorodności, odwołujących się do preferencji lub stereotypów.

W treści ogłoszeń uwzględnia się korzyści istotne z punktu widzenia łączenia życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczne godziny pracy, stabilne warunki zatrudnienia, karta Multisport czy ubezpieczenie grupowe).

---

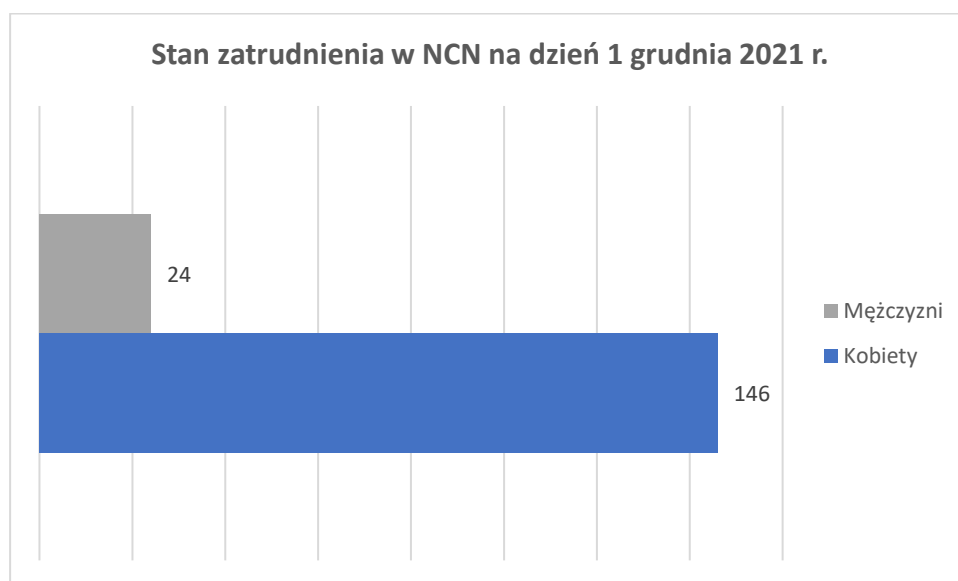
<sup>2</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 — Democracy and European values, Brussels 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>, s. 11-15.

Lista kandydatów/kandydatek zapraszanych na rozmowy rekrutacyjne jest przygotowywana przez co najmniej dwie niezależne osoby, a decyzja o wyborze podejmowana jest wyłącznie na podstawie kwalifikacji. W trakcie rozmowy rekrutacyjnej kandydaci/kandydatki mają możliwość zaprezentowania swoich kompetencji, jak również zadawania pytań w celu uzyskania informacji na temat oferowanej pracy. Osoby rekrutujące unikają pytań na temat stanu cywilnego. Pytania zadawane w trakcie rozmów rekrutacyjnych mają służyć uzyskaniu informacji na temat umiejętności i kwalifikacji kandydatów/kandydatek istotnych ze względu na dane stanowisko pracy i związane z nim wymagania.

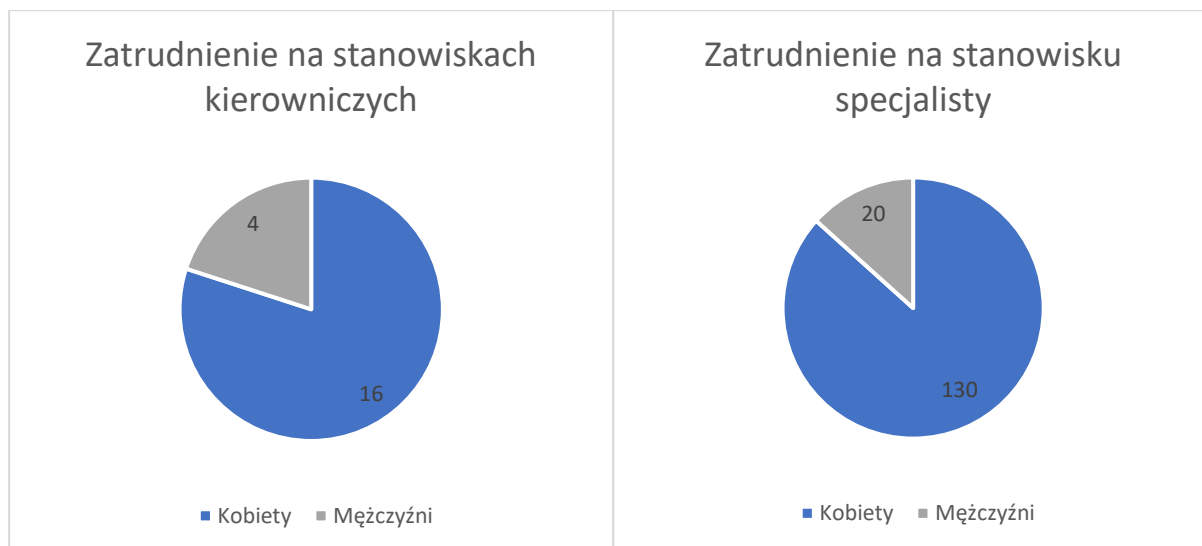
Po zakończeniu procesu rekrutacji członkowie komisji rekrutacyjnej dążą do jak najszybszego wyboru właściwej osoby i niezwłocznego poinformowania jej o tym fakcie. Dzięki takiemu podejściu udaje się uniknąć sytuacji, w której wybrany kandydat/kandydatka skorzysta z innej oferty pracy. Dobrą praktyką stosowaną przez pracowników odpowiedzialnych za proces rekrutacji w Centrum jest wysyłanie informacji o wynikach rozmowy kwalifikacyjnej do osób aplikujących, które zostały odrzucone. Na zakończenie procesu rekrutacji sporządzany jest protokół, w którym umieszczane są dane wszystkich kandydujących osób.

#### Stan zatrudnienia w NCN

Stan zatrudnienia w NCN na dzień 1 grudnia 2021 r. wyniósł 170 osób, w tym 146 kobiet i 24 mężczyzn.



Na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest 16 kobiet i 4 mężczyzn. Na stanowisku specjalisty zatrudnionych jest 130 kobiet i 20 mężczyzn (stan na dzień 1 grudnia 2021 r.).



Narodowe Centrum Nauki jest pracodawcą przyjaznym rodzinie. Rodzina i praca to dwa najważniejsze zakresy funkcjonowania człowieka, dlatego tak ważne są działania ułatwiające powrót do pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, uelastyczniające czas pracy i pozwalające na dostosowanie go do potrzeb pracujących rodziców. NCN daje taką możliwość dzięki wprowadzeniu następujących rozwiązań:

- 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, a w sytuacjach zwiększonego ryzyka epidemiologicznego, w miarę potrzeb liczba dni pracy zdalnej jest zwiększana; zasady pracy w trybie zdalnym określa Regulamin pracy zdalnej NCN wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora NCN nr 52/2021,
- osoba zatrudniona – rodzic – może wnioskować o dodatkowe dni pracy poza biurem w sytuacji choroby dziecka, kwarantanny, domowej izolacji lub w innych nagłych sytuacjach losowych; wniosek w 99% sytuacji jest rozpatrywany pozytywnie; aby skorzystać z pracy zdalnej, należy poinformować przełożonego o takiej konieczności, nie ma tu jednak sformalizowanej procedury, a przyjęte rozwiązanie opiera się w decydującej mierze na wzajemnym zaufaniu oraz ma na celu ułatwienie osobom zatrudnionym godzenia życia prywatnego z obowiązkami zawodowymi,
- możliwość dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych osób zatrudnionych,
- osoba zatrudniona – rodzic – rozpoczynający urlop macierzyński otrzymuje wyprawkę dla nowo narodzonego 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 – rodzic przebywający na urlopie związanym z rodzicielstwem, zachowuje prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego, karty sportowej oraz służbowego sprzętu (laptopa, telefonu komórkowego),
- osoba zatrudniona – rodzic przebywający na urlopie związanym z rodzicielstwem nie jest wykluczany 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.

W NCN od 2011 roku udzielono:

- urlopu macierzyńskiego 60 kobietom,
- urlopu rodzicielskiego 51 kobietom,
- urlopu wychowawczego 24 kobietom (10 osób nie powróciło do pracy po zakończeniu urlopu),
- urlopu ojcowskiego 10 mężczyznom.

W NCN od 2011 roku średnia liczba dni zwolnienia chorobowego w trakcie ciąży wynosi 192,82 dni.

W NCN od 2011 roku liczba osób pracujących w oparciu o umowę na zastępstwo wyniosła 57, z czego 12 osób (9 kobiet i 3 mężczyzn) kontynuuje współpracę w ramach umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony.

Od 2011 roku osobom zatrudnionym w NCN urodziło się ponad 90 dzieci.

W NCN działają następujące zespoły/ komisje:

- Przedstawiciele pracowników: 2 osoby, w tym 1 kobieta i 1 mężczyzna,
- Przedstawiciele pracodawcy: 2 kobiety,
- Komisja socjalna: 3 osoby, w tym 2 kobiety i 1 mężczyzna,
- Komisja ds. etyki: 6 osób, w tym 5 kobiet i 1 mężczyzna,
- Komisja antymobbingowa: 3 osoby, w tym 2 kobiety i 1 mężczyzna,
- Komisja ds. oceny przydatności składników majątku NCN: 3 osoby, w tym 1 kobieta i 2 mężczyzn,
- Komisja ds. Rzetelności Badań Naukowych: 5 osób, w tym 3 kobiety i 2 mężczyzn,
- Zespół ds. ryzyka: 7 osób, w tym 6 kobiet i 1 mężczyzna,
- Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci dla NCN: 10 osób, w tym 7 kobiet i 3 mężczyzn.

Narodowe Centrum Nauki zapewnia swoim pracownikom ochronę przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem czy mobbingiem. W tym celu stworzone zostały wewnętrzne procedury, takie jak Polityka Antymobbingowa oraz Zasady Etyczne Dyrektora, Zastępcy Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników NCN<sup>3</sup>. Gwarancją ich funkcjonowania jest kontrola zarówno ze strony samego pracodawcy, jak i przez przedstawicieli pracowników. Powołano do tego specjalne organy: Komisję ds. Etyki, Komisję antymobbingową oraz Przedstawicieli pracowników.

---

<sup>3</sup> Zarządzenie nr 55/2017 Dyrektora Narodowego Centrum Nauki w sprawie zmian Zasad etycznych Dyrektora, Zastępcy Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Narodowego Centrum Nauki z dnia 5 września 2017 r. [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/zarzadzenia-dyrektora/zarzadzenieDyr-55\\_2017.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/zarzadzenia-dyrektora/zarzadzenieDyr-55_2017.pdf).



## 2. Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN

### Oferta konkursowa NCN

Do ustawowych zadań NCN należy finansowanie badań podstawowych. Realizując je NCN ogłasza konkursy na finansowanie staży, działań naukowych oraz projektów badawczych. Konkursy skierowane są do naukowców na wszystkich etapach kariery naukowej, w większości przypadków – we wszystkich dyscyplinach nauki.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska naukowego NCN umożliwiło naukowcom – wzorem rozwiązań *European Research Council* – wydłużenie okresu uprawniającego do wnioskowania o środki do NCN, uwzględniającego przerwy 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 i stanowisku badacza (*senior researcher*).

Częścią formularza wniosku jest ankieta dorobku kierownika projektu, w której – w opisie najważniejszego osiągnięcia naukowego – zawarte są elementy narracyjnego CV. Ankieta umożliwia również wskazanie innych istotnych osiągnięć w nauce. Jest to rozwiązanie promowane jako forma wspierająca osoby, u których ze względu na czynniki zewnętrzne (np. pandemia COVID-19) wystąpiły przerwy w karierze naukowej.

W ofercie NCN znajduje się konkurs MINIATURA, do którego mogą być zgłaszane wnioski na realizację pojedynczego działania naukowego w jednej z wymienionych form: badań wstępnych/pilotażowych, kwerendy, stażu naukowego, wyjazdu badawczego albo wyjazdu konsultacyjnego. Podstawowym celem konkursu jest finansowe wsparcie działania naukowego służącego przygotowaniu przyszłego projektu badawczego planowanego do złożenia w konkursach NCN, innych konkursach ogólnokrajowych lub międzynarodowych. W konkursie można uzyskać środki finansowe na realizację działania naukowego trwającego do 12 miesięcy. Adresatami konkursu są osoby zatrudnione przez wnioskodawcę na podstawie umowy o pracę, składające wniosek w okresie do 12 lat po uzyskaniu stopnia naukowego doktora. Dodatkowo okres ten może zostać przedłużony na zasadach obowiązujących w pozostałych konkursach NCN, poprzez uwzględnienie urlopów macierzyńskich i innych długotrwałych przerw związanych z niezdolnością do pracy. 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. Takie wstępne badania przełożą się w przyszłości na możliwości startowania w innych konkursach ogłaszanych przez NCN i inne agencje grantowe.

## Sondaż dotyczący kobiet i mężczyzn w nauce

Na początku 2019 roku NCN przyjęło stanowisko w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe, zobowiązując się do kontynuowania wysiłków na rzecz wspierania równości i różnorodności w nauce<sup>4</sup>.

W 2021 roku NCN przeprowadziło sondaż dotyczący funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce. Do udziału w nim zostali zaproszeni naukowczynie i naukowcy na wszystkich etapach kariery, ze wszystkich ośrodków akademickich w Polsce, niezależnie od tego, czy kiedykolwiek starali się o grant NCN. Kwestionariusz był dostępny na stronie NCN od 19 lipca do 30 września 2021 roku. Wypełniło go niemal 6 tysięcy osób. Respondentki i respondenci proszeni byli o odpowiedź na pytania o doświadczenia związane z ubieganiem się o granty NCN, trudności, z jakimi mierzą się w pozyskiwaniu innych grantów krajowych i zagranicznych, doświadczenia w środowisku pracy oraz wyzwania wynikające z łączenia obowiązków służbowych i rodzinnych. W formularzu uwzględniono również pytania dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na karierę i efektywność naukową.

Raport z sondażu, opracowany przez Zespół ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisję Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN, został opublikowany 16 lutego 2022 roku. W odniesieniu do działalności NCN uzyskane wyniki wskazują, że główne przyczyny składania wniosków o finansowanie badań są podobne dla obu płci. Dominujące czynniki to chęć rozwoju naukowego, możliwość kontynuowania projektów oraz rozwój kariery. Kobiety mają jednak zdecydowanie większe wątpliwości dotyczące prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu w pozyskiwaniu środków na badania. Krytyczna ocena własnego dorobku naukowego i szans na uzyskanie grantu jest najczęstszym powodem rezygnacji ze składania przez nie wniosków o granty w konkursach krajowych i zagranicznych. Kobiety też, zdecydowanie częściej niż mężczyźni, wskazują na brak wsparcia w jednostce naukowej i w procesie przygotowywania wniosku, a także na niewystarczającą wiedzę na temat ogłaszanych konkursów. Kobiety zdecydowanie częściej zwracają uwagę na problemy związane z koniecznością godzenia zobowiązań służbowych i rodzinnych oraz mają poczucie winy wynikające z zaniedbywania rodziny.

Przedstawiciele obu płci są zainteresowani pełnieniem roli kierownika projektu naukowego w podobnym stopniu. Mimo to mężczyźni częściej niż kobiety preferują rolę wykonawcy grantu, ze względu na chęć uniknięcia obciążeń administracyjnych związanych z rolą kierownika.

W raporcie uwzględniono także opinie respondentek i respondentów dotyczące pracy w pandemii oraz ich doświadczenia w środowisku pracy.

Dla Narodowego Centrum Nauki raport będzie przedmiotem dalszej analizy i refleksji pod kątem przyszłych działań NCN.

Opracowanie jest dostępne na stronie internetowej NCN<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe z dnia 14 lutego 2019 r., [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019\\_02\\_stanowisko\\_ncn\\_ws\\_rownego\\_dostepu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf).

<sup>5</sup> Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu NCN, luty 2022 r., [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_nauce\\_wyniki\\_sondazu\\_NCn.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCn.pdf)

### Działania informacyjne, promocyjne i sprawozdawcze NCN

Informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn w konkursach NCN zamieszczane są w „Raportach rocznych” oraz „Statystykach konkursów” wydawanych co roku w wersji drukowanej i 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 w podziale na płeć dane szczegółowe, uwzględniające liczbę złożonych wniosków, informacje o wysokości wnioskowanego finansowania w każdym konkursie oraz liczbę projektów zakwalifikowanych do finansowania i kwocie grantu.

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.

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.

Dzień 11 lutego to ustanowiony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Dzień Dziewcząt i Kobiet w nauce. W 2022 roku wydarzenie to było dla NCN okazją do zrealizowania w mediach społecznościowych minikampanii promującej kobiety w nauce. Przez pięć dni na profilach NCN w serwisach Facebook, LinkedIn, Twitter i Instagram prezentowano sylwetki wybitnych naukowczyń i informacje o kierowanych przez nie projektach finansowanych przez Centrum. Wykorzystano także wypowiedzi badaczek, które dzieliły się przykładami dobrych praktyk służących wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn w nauce.

### Współpraca w ramach AcademiaNet

W 2019 r. NCN podpisało umowę z agencją Swiss National Science Foundation (SNSF) w sprawie współfinansowania projektu pod nazwą AcademiaNet (<http://www.academia-net.org/>). Jest to portal służący udostępnianiu profili wybitnych kobiet nauki wszystkim zainteresowanym, a jego stałą aktualizację i techniczną obsługę zapewnia SNSF przy wsparciu składek partnerów. Portal pozwala prowadzić działania promocyjne polskich badaczek, ułatwiając im nawiązywanie kontaktów międzynarodowych i realizację wspólnych projektów z zagranicznymi partnerami, a także stanowi obszerną bazę, z której NCN może korzystać poszukując recenzentek lub ekspertek do oceny wniosków w konkursach krajowych i międzynarodowych. Kandydatki z Polski zostały zarekomendowane AcademiaNet przez NCN w połowie 2020 roku.

### Współpraca w ramach projektu GRANTeD

Narodowe Centrum Nauki jest interesariuszem w projekcie „Grant Allocation Disparities” (GRANTeD) realizowanym przez Joanneum Research, Orebro University, the Spanish National Research Council (CSIC), German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW), Teresa Mom Consultancy, Forskningspolitik Sverige AB. Celem projektu jest stworzenie narzędzi do analizy

i rozwiązywania potencjalnego problemu stronnictwa ze względu na płeć w przyznawaniu grantów, i wynikających z tego nierówności. Badania przyczynią się m.in. do lepszego zrozumienia złożonej natury nierówności ze względu na płeć w badaniach i przyznawaniu grantów oraz w rozwoju kariery naukowej. Wzmocnią też świadomość istniejących uprzedzeń w tym zakresie oraz przyczynią się do stworzenia bardziej sprawiedliwego systemu grantowego.

Obok NCN jako interesariusze w projekcie uczestniczą m.in.: agencja austriacka (FWF), irlandzka (SFI), słowacka (APVV), szwajcarska (SNF), szwedzka (SRC), holenderska (NWO), a także European University Association i Science Europe.

Projekt jest finansowany ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu Horyzont 2020.

#### Proces oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych

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

Szczególną rolę w tym zakresie pełnią Koordynatorzy Dyscyplin NCN (zwani dalej „koordynatorami”), do których zadań należy m.in. weryfikacja opinii indywidualnych 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 ekspertów zewnętrznych na II etapie oceny. Koordynator ma obowiązek zwrócić uwagę członkom Zespołu Ekspertów na sformułowania, które mogą budzić wątpliwości co do ich dyskryminującego charakteru.

Zasada równości płci uwzględniona jest w dokumentach i materiałach dotyczących oceny wniosków badawczych, które udostępniane są ekspertom oceniającym, tj. w:

#### **a) Przewodniku dla Ekspertów oceniających wnioski w konkursach Narodowego Centrum Nauki<sup>6</sup>**

W dokumencie tym zawarte są szczegółowe informacje dotyczące oceny wniosków składanych do NCN. Eksperci w swojej ocenie kładą główny nacisk na doskonałość naukową, zobowiązując się równocześnie do unikania – przy sporządzaniu ocen wniosków – jakichkolwiek odniesień do wieku, narodowości, płci lub spraw osobistych wnioskodawcy. Język opinii indywidualnych musi być obiektywny, analityczny, oparty na jednoznacznych sformułowaniach, a w przypadku komentarzy krytycznych – konstruktywny, nieobraźliwy i merytoryczny<sup>7</sup>. Koordynator czuwa nad przebiegiem całego procesu oceny i weryfikuje treść opinii eksperckich pod kątem komentarzy dotyczących wieku, narodowości czy płci. W ocenie dorobku naukowego kierowników projektu zawsze uwzględniane są przerwy w karierze naukowej, a dorobek każdego kierownika projektu oceniany jest indywidualnie, na podstawie danych wskazanych we wniosku, z uwzględnieniem etapu kariery naukowej. Eksperci mają za zadanie ocenić wartość merytoryczną projektu tylko na podstawie informacji zawartych w danym wniosku.

<sup>6</sup> [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19\\_Przewodnik\\_dla\\_Ekspertow.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19_Przewodnik_dla_Ekspertow.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19\\_Przewodnik\\_dla\\_Ekspertow.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19_Przewodnik_dla_Ekspertow.pdf), s. 5.

**b) Zasadach etycznych ekspertów Narodowego Centrum Nauki<sup>8</sup>**

W zaproszeniu do sporządzenia oceny wniosku, wysyłanym do eksperta, określone są zasady etyczne, jakimi powinien się on kierować w procesie oceny. 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 eksperta, by nie odnosił się do wieku, narodowości, płci lub jakichkolwiek innych aspektów życia prywatnego, które zostały wskazane we wniosku. Język ocen indywidualnych powinien być obiektywny i analityczny, a także nie powinien zawierać sformułowań potocznych, obraźliwych czy też niejednoznacznych. Za ocenę rzetelności i bezstronności ocen przygotowanych przez ekspertów odpowiedzialny jest koordynator. Ekspert, zanim przystąpi do oceny wniosku, akceptuje treść Zasad etycznych i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

**c) Filmie dotyczącym oceny wniosków w NCN<sup>9</sup>**

W odpowiedzi na potrzeby związane z posiedzeniami Zespołów Ekspertów powstał film, który w zwięzły i prosty sposób pokazuje, jak powinien przebiegać proces oceny wniosków składanych do NCN.

Treść powstałego filmu zostanie uzupełniona o informację dotyczącą uwzględniania równości płci w procesie oceny przez Zespoły Ekspertów.

W listopadzie 2021 r. NCN zorganizowało warsztaty dla pracowników wybranych komórek organizacyjnych, w tym dla koordynatorów z zakresu nieuświadomionych uprzedzeń i dyskryminacji. Tego typu szkolenia będą organizowane również w przyszłości dla osób zatrudnionych w NCN.

Szczegółowe dane na temat rozkładu płci wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Zespołów Ekspertów oraz Rady NCN w latach 2010-2021 zawiera załącznik nr 2 do niniejszego Planu.

**Organizacja paneli NCN**

Wprowadzona w czasie pandemii COVID-19 wiosną 2020 r. zdalna forma posiedzeń Zespołów Ekspertów NCN może zachęcić naukowczynie do włączenia się w roli ekspertek w działania Zespołów Ekspertów. NCN dąży do tego, by kobiety częściej obejmowały funkcję Przewodniczących Zespołów Ekspertów.

<sup>8</sup> <https://www.ncn.gov.pl/finansowanie-nauki/dla-ekspertow/zasady-etyczne-ekspertow-ncn>

<sup>9</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=xoBxwLsalK8&>

Wśród przyczyn odmowy udziału w posiedzeniach Zespołów Ekspertów NCN, wskazywanych w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn, wyliczyć można zobowiązania dydaktyczne, wyjazdy służbowe na konferencje, przyczyny osobiste (jak np. choroba bliskiej osoby).

#### Nagroda Narodowego Centrum Nauki

Nagroda Narodowego Centrum Nauki to ustanowione przez Radę NCN w 2013 roku wyróżnienie dla młodych uczonych do 40. roku życia za znaczące osiągnięcia naukowe, dokonane w ramach badań podstawowych prowadzonych w Polsce, udokumentowane publikacjami afiliowanymi w polskiej jednostce naukowej. Nagroda w kwocie 50 tys. zł przyznawana jest corocznie przedstawicielom trzech grup dyscyplin naukowych: nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce, nauk o życiu, nauk ścisłych i technicznych.

Kandydatów do nagrody mogą zgłaszać byli członkowie Rady NCN, polscy przewodniczący Zespołów Ekspertów oceniających wnioski w konkursach NCN, dotychczasowi polscy eksperci oceniający wnioski w konkursie MAESTRO, a także laureaci Nagrody NCN z lat poprzednich oraz inni znaczący naukowcy, wskazani przez Dyrektora i Radę NCN. Decyzje o wyborze laureatów podejmuje kapituła złożona z członków Rady i Dyrektora NCN oraz przedstawicieli fundatorów nagrody.

Od 2013 r. nagrodę NCN przyznano dziewięć razy. Wśród 27 laureatów są cztery kobiety, z których trzy zdobyło wyróżnienie w grupie nauk o życiu i jedna w grupie nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce.

#### Realizacja projektów badawczych

Priorytetem NCN jest stworzenie przejrzystego i przyjaznego naukowcom systemu grantowego, opartego na transparentnych zasadach realizacji projektów zakwalifikowanych do finansowania. 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. Zasadność dokonanych zmian oceniana jest podczas rozliczenia końcowego projektu lub w trakcie ewentualnej kontroli<sup>10</sup>.

Przedłużenie okresu realizacji projektu dopuszczalne jest za zgodą kierownika jednostki w przypadku przedłużeń do 12 miesięcy od pierwotnego terminu jego zakończenia (np. z przyczyn związanych z sytuacją zdrowotną, rodzinną czy osobistą). Przedłużenie okresu realizacji projektu o więcej niż 12 miesięcy w stosunku do pierwotnego terminu wymaga uzyskania zgody NCN.

#### Rozliczanie projektów

Wskazane powyżej Zasady etyczne Ekspertów NCN<sup>8</sup> obowiązują również w odniesieniu do sporządzania ocen raportów końcowych projektów badawczych, staży po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, stypendiów doktorskich i działań naukowych, stanowiących podstawę rozliczenia finansowego i merytorycznego. Raport końcowy składany jest do NCN przez kierownika podmiotu i kierownika projektu w terminie 60 dni od dnia zakończenia realizacji projektu. W uzasadnionych

---

<sup>10</sup>[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2018\\_02\\_06\\_pismo\\_dyrektora\\_ncn\\_ujednolicenie\\_zasad\\_realizacji\\_projektow.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2018_02_06_pismo_dyrektora_ncn_ujednolicenie_zasad_realizacji_projektow.pdf)

przypadkach, związanych np. z sytuacją rodzinną czy osobistą kierownika projektu, NCN wyraża zgodę na przedłużenie terminu złożenia raportu końcowego.



### III. CELE

#### 1) NCN jako pracodawca

##### Planowane działania:

Cel 1: Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w odniesieniu do NCN jako pracodawcy do raportów rocznych z działalności NCN

Cel	Działanie	Wskaźnik	Grupa docelowa
<b>Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w odniesieniu do NCN jako pracodawcy do raportów rocznych z działalności NCN</b>	Uwzględnienie danych dotyczących zatrudnienia w NCN z podziałem na płeć w raportach rocznych/ sprawozdaniach z działalności NCN	Publikacja co roku w raportach rocznych/ sprawozdaniach z działalności NCN danych dotyczących zatrudnienia w NCN z podziałem na płeć	Wszystkie osoby zatrudnione w NCN

**Podmioty odpowiedzialne:** Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji, Zespół ds. Informacji i Promocji

**Harmonogram:** corocznie do 2025 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach

Cel 2: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych Pracowników/ Pracowniczek do NCN oraz wśród osób zatrudnionych w NCN

Cel	Działanie	Wskaźnik	Grupa docelowa
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych Pracowników/Pracowniczek do NCN</b>	Szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w NCN w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Przeszkolenie do końca 2025 r. przynajmniej 50% osób zatrudnionych w NCN i zaangażowanych w proces rekrutacji	Osoby rekrutujące i kadra zarządzająca w NCN
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień</b>	Szkolenia grupowe w formie stacjonarnej, online lub w formie webinarium w	Przeszkolenie do końca 2025 r. przynajmniej 60%	Osoby zatrudnione w NCN



<b>równościowych i zwiększanie równowagi płci wśród osób zatrudnionych w NCN</b>	zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć	osób zatrudnionych w NCN
--	--	-----------------------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy**

**Harmonogram: do 2025 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach**

Cel 3: Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN

<b>Cel</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Grupa docelowa</b>
<b>Włączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN</b>	Modyfikacja Zarządzenia Dyrektora NCN nr 47/2017 w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Narodowego Centrum Nauki: zmiana nazwy oraz zakresu zadań i kompetencji Komisji antymobbingowej w kierunku uwzględnienia zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie i in.	Wejście w życie zmienionego Zarządzenia w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi Narodowego Centrum Nauki	Wszystkie osoby zatrudnione w NCN

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół Radców Prawnych**

**Harmonogram: do końca 2023 r.**

Szkolenia dla członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi zwiększające wiedzę na temat dyskryminacji oraz umiejętności rozpoznawania i reagowania na zjawiska dyskryminacji	Przeszkolenie wszystkich członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	Członkowie Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
---	--	---

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy**

**Harmonogram: do końca 2024 r.**

Opracowanie i skierowanie do Pracowniczek i Pracowników NCN komunikatu do kogo i w jaki sposób należy zgłaszać przypadki dyskryminacji	Wysłanie drogą mailową komunikatu do wszystkich Pracowników i Pracowniczek NCN	Wszystkie osoby zatrudnione w NCN
--	--	-----------------------------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy**

**Harmonogram: do końca 2022 r.**

Przygotowanie „pakietu powitalnego” dla osób nowozatrudnionych o misji, wartościach, zasadach NCN, zawierającego praktyczne wskazówki, do kogo i jak zgłaszać ewentualne problemy na tle dyskryminacji	Udostępnianie „pakietu” każdej osobie nowozatrudnionej w ramach procesu wdrażania do pracy	Nowozatrudnione osoby w NCN
--	--	-----------------------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół ds. Informacji i promocji**

**Harmonogram: do końca 2022 r.**

## 2) Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN

Celem NCN jest stworzenie równych szans w ubieganiu się o środki NCN dla wszystkich naukowców, przy równoczesnym priorytetowym traktowaniu kryterium doskonałości naukowej w procesie oceny wniosków o finansowanie.

### Planowane działania:

Cel 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN

Cel	Działanie	Wskaźnik	Grupa docelowa
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN</b>	Upowszechnianie informacji dotyczących idei równości i różnorodności w kanałach informacyjnych NCN	– Regularne publikowanie sylwetek badaczy z uwzględnieniem równości płci na stronie internetowej NCN i w publikacjach NCN – “Raportach rocznych” i broszurach informacyjnych;	Szeroko rozumiane społeczeństwo, osoby aplikujące do NCN
		– Publikowanie co roku na stronie internetowej NCN co najmniej dwóch rozmów z kobietami osiągnięcymi sukcesy w dyscyplinach zdominowanych przez mężczyzn oraz dwóch rozmów z mężczyznami, laureatami konkursów w dyscyplinach zdominowanych przez kobiety;	
		– Publikowanie co roku na stronie internetowej NCN co najmniej dwóch wywiadów z laureatami konkursów NCN na temat łączenia ról zawodowych i rodzinnych;	

- Tydzień kobiet w nauce - Minikampania w mediach społecznościowych NCN, odbywająca się co roku w lutym, promująca kobiety w nauce. Kampania będzie obejmowała cykl postów w kanałach społecznościowych NCN, prezentujących sylwetki naukowczyń, laureatek grantów NCN, realizowane przez nie projekty oraz przykłady dobrych praktyk, służących wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn w nauce.

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół ds. Informacji i Promocji**

**Harmonogram: corocznie do 2025 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach**

Cel 2: Uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie składanych do NCN

Cel	Działanie	Wskaźnik	Grupa docelowa
<b>Uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie składanych do NCN</b>	Prace Komisji Regulaminowej Rady NCN nad modyfikacją ankiety dorobku Kierownika Projektu we wnioskach NCN: rozszerzenie (poza obecną zakładką <i>NAJWAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIE NAUKOWE</i> ) zakresu narracyjnego CV, co pozwoli na: <ul style="list-style-type: none"> <li>– uwzględnienie wpływu pandemii</li> </ul>	Dodanie w treści instrukcji o zakresie wymaganych informacji wskazania: „Inne istotne informacje mające wpływ na przebieg kariery naukowej”	Osoby aplikujące do NCN

- COVID-19 na przebieg kariery naukowej;
- ocenę jakości pracy naukowców na podstawie kryteriów merytorycznych, a nie ilościowych

**Podmioty odpowiedzialne: Komisja Rady NCN ds. Regulaminów i Procedur**

**Harmonogram: do końca 2022 r.**

Cel 3: Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie składanych do NCN

<b>Cel</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Grupa docelowa</b>
<b>Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych</b>	Prace Komisji Regulaminowej Rady NCN nad uwzględnieniem w ocenie projektów kryterium właściwego uwzględnienia kwestii płci i tożsamości płciowej badanych obiektów	Przyjęcie zmienionych kryteriów oceny wniosków uwzględniających płeć i tożsamość płciową badanych obiektów	Osoby aplikujące do NCN

**Podmioty odpowiedzialne: Komisja Rady NCN ds. Regulaminów i Procedur**

**Harmonogram: do końca 2022 r.**

Analiza uwzględniania zagadnień związanych z równością płci i tożsamością płciową badanych obiektów w procesie oceny wniosków o finansowanie badań ze środków NCN wśród ekspertów dokonujących takiej oceny (członków Zespołów Ekspertów)	Przeprowadzenie badania ewaluacyjnego dot. oceny wniosków na podstawie kryteriów uwzględniających płeć i tożsamość płciową badanych obiektów	Eksperci oceniający wnioski badawcze złożone do NCN; osoby aplikujące do NCN
---	--	--

oraz osób aplikujących  
do NCN

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Koordynatorów Dyscyplin, Zespół ds. Analiz i Ewaluacji**

**Harmonogram: do końca 2025 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach**

Aktualizacja Przewodnika dla Ekspertów oceniających wnioski w konkursach Narodowego Centrum Nauki	Uwzględnienie w Przewodniku rekomendacji w kierunku używania w treści opinii zwrotów neutralnych płciowo i neutralnego języka (np. „they” zamiast „he”/„she”)	Eksperci NCN
--	---	--------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Koordynatorów Dyscyplin**

**Harmonogram: do końca 2024 r.**

Aktualizacja Zasad etycznych ekspertów NCN oraz briefingów Ekspertów przeprowadzanych przez koordynatorów	Podkreślenie wagi zagadnień równościowych w treści Zasad etycznych oraz w briefingach Ekspertów przeprowadzanych przez koordynatorów	Eksperci NCN
--	---	--------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Koordynatorów Dyscyplin**

**Harmonogram: do końca 2025 r., a następnie cyklicznie w kolejnych latach**

Aktualizacja filmu dotyczącego oceny wniosków w NCN	Uwzględnienie zagadnień równościowych w treści filmu	Eksperci NCN
---	---	--------------

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Koordynatorów Dyscyplin**

**Harmonogram: do końca 2025 r.**

Cel 4: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN

<b>Cel</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Grupa docelowa</b>
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN</b>	Szkolenia z zakresu równości płci i unikania dyskryminacji dla koordynatorów i członków Rady NCN	Przeszkolenie koordynatorów i członków Rady NCN	Koordynatorzy i członkowie Rady NCN

**Podmioty odpowiedzialne: Zespół Kadrowo-Płacowy, Zespół Koordynatorów Dyscyplin**

**Harmonogram: do 2025 r., a następnie cyklicznie w kolejnych latach, również dla nowych członków Rady NCN i nowych koordynatorów**

Cel 5: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN

<b>Cel</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Grupa docelowa</b>
<b>Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN</b>	Zmiana Regulaminu Nagrody NCN	Uwzględnienie przerw w karierze naukowej w okresie uprawniającym do aplikowania o nagrodę NCN	Osoby aplikujące o Nagrodę NCN

**Podmioty odpowiedzialne: Komisja Rady NCN ds. Regulaminów i Procedur**

**Harmonogram: do 2023 r.**

#### IV. PODSUMOWANIE

Plan równości płci dla NCN na lata 2022-2025, opracowany na podstawie wieloaspektowej diagnozy działań prowadzonych przez NCN oraz istniejących mechanizmów w zakresie wsparcia równości płci, wyznacza główne kierunki aktywności Centrum zmierzającej do wspierania równouprawnienia płci zarówno w odniesieniu do NCN jako pracodawcy, jak również jako agencji wykonawczej finansującej badania podstawowe.

Postęp w realizacji opisanych w części III. niniejszego Planu celów będzie monitorowany przez Komisję ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi Narodowego Centrum Nauki. Wskazane w Planie cele i działania wdrażane będą w latach 2022-2025, a weryfikacja poziomu ich realizacji nastąpi w 2025 roku. Możliwa jest kontynuacja w/w działań w kolejnych latach uwzględniająca rewizję ustalonych celów.

Zbigniew Błocki



Dyrektor Narodowego Centrum Nauki



## Źródła

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=EN>
2. 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>
3. Zarządzenie nr 55/2017 Dyrektora Narodowego Centrum Nauki w sprawie zmian Zasad etycznych Dyrektora, Zastępcy Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Narodowego Centrum Nauki z dnia 5 września 2017 r. [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/zarzadzania-dyrektora/zarzadzenieDyr-55\\_2017.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/zarzadzania-dyrektora/zarzadzenieDyr-55_2017.pdf)
4. Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe z dnia 14 lutego 2019 r., [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019\\_02\\_stanowisko\\_ncn\\_ws\\_rownego\\_do\\_stepu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_do_stepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf).
5. Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu NCN, luty 2022 r., [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_nauce\\_wyniki\\_sondazu\\_NCN.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/funkcjonowanie_kobiet_i_mezczyzn_w_nauce_wyniki_sondazu_NCN.pdf).
6. Przewodnik dla Ekspertów oceniających wnioski w konkursach Narodowego Centrum Nauki, [https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19\\_Przewodnik\\_dla\\_Ekspertow.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016-02-19_Przewodnik_dla_Ekspertow.pdf).
7. Zasady etyczne ekspertów Narodowego Centrum Nauki, <https://www.ncn.gov.pl/finansowanie-nauki/dla-ekspertow/zasady-etyczne-ekspertow-ncn>.

## Załączniki

Załącznik nr 1. Istniejące i planowane działania w odniesieniu do elementów obowiązkowych i rekomendowanych obszarów tematycznych Planu równości płci

Załącznik nr 2. Rozkład płci wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Zespołów Ekspertów oraz Rady NCN w latach 2010-2021

## Załącznik nr 1. Istniejące i planowane działania w odniesieniu do elementów obowiązkowych i rekomendowanych obszarów tematycznych Planu równości płci

Obowiązkowe wymagania oraz rekomendowane obszary tematyczne	Obowiązkowe wymagania				Rekomendowane obszary tematyczne				
	Publikacja dokumentu	Dedykowane zasoby	Gromadzenie danych i monitoring	Szkolenia	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
<b>NCN jako Pracodawca - diagnoza</b>									
Proces rekrutacji		+		+	+	+	+		
Polityka szkoleniowa NCN		+		+	+		+		
Stosowanie prawa pracy (urlopy macierzyńskie, wychowawcze itp.)		+			+		+		+

Praca zdalna					+		+		
Istniejące rozwiązania i organy wewnętrzne:									
Polityka antymobbingowa NCN i Komisja Antymobbingowa		+			+				+
Komisja ds. Etyki									
Przedstawiciele Pracowników									
Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN - diagnoza									
Oferta konkursowa NCN					+	+			
Działania informacyjne, promocyjne i sprawozdawcze NCN			+		+	+		+	
Udział NCN w AcademiaNet oraz współpraca w ramach projektu GRANTeD			+		+	+	+	+	
Proces oceny wniosków o finansowanie				+	+	+	+	+	
Organizacja paneli NCN					+	+		+	

Realizacja projektów badawczych					+			+	
Rozliczanie projektów badawczych					+			+	
NCN jako Pracodawca - cele									
Cel 1: Włączenie informacji na temat płci osób zatrudnionych w NCN do raportów rocznych z działalności NCN		+	+						
Cel 2: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych pracowników do NCN oraz wśród osób zatrudnionych w NCN		+		+					
Cel 3: Włączenie działań na rzecz równego traktowania i		+		+					+

przeciwdziałania dyskryminacji do Polityki antymobbingowej NCN									
Równość płci w finansowaniu badań podstawowych w działalności NCN - cele									
Cel 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN		+	+						
Cel 2: Uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie badań składanych do NCN					+		+	+	
Cel 3: Podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie składanych do NCN		+		+	+	+	+	+	
Cel 4: Zwiększanie świadomości wagi					+	+	+	+	



zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN									
Cel 5: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN		+				+	+	+	



## Załącznik nr 2: Rozkład płci wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Zespołów Ekspertów oraz Rady NCN w latach 2010-2021





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

# Rozkład płci wnioskodawców i laureatów konkursów NCN, Zespołów Ekspertów oraz Rady NCN w latach 2010-2021\*



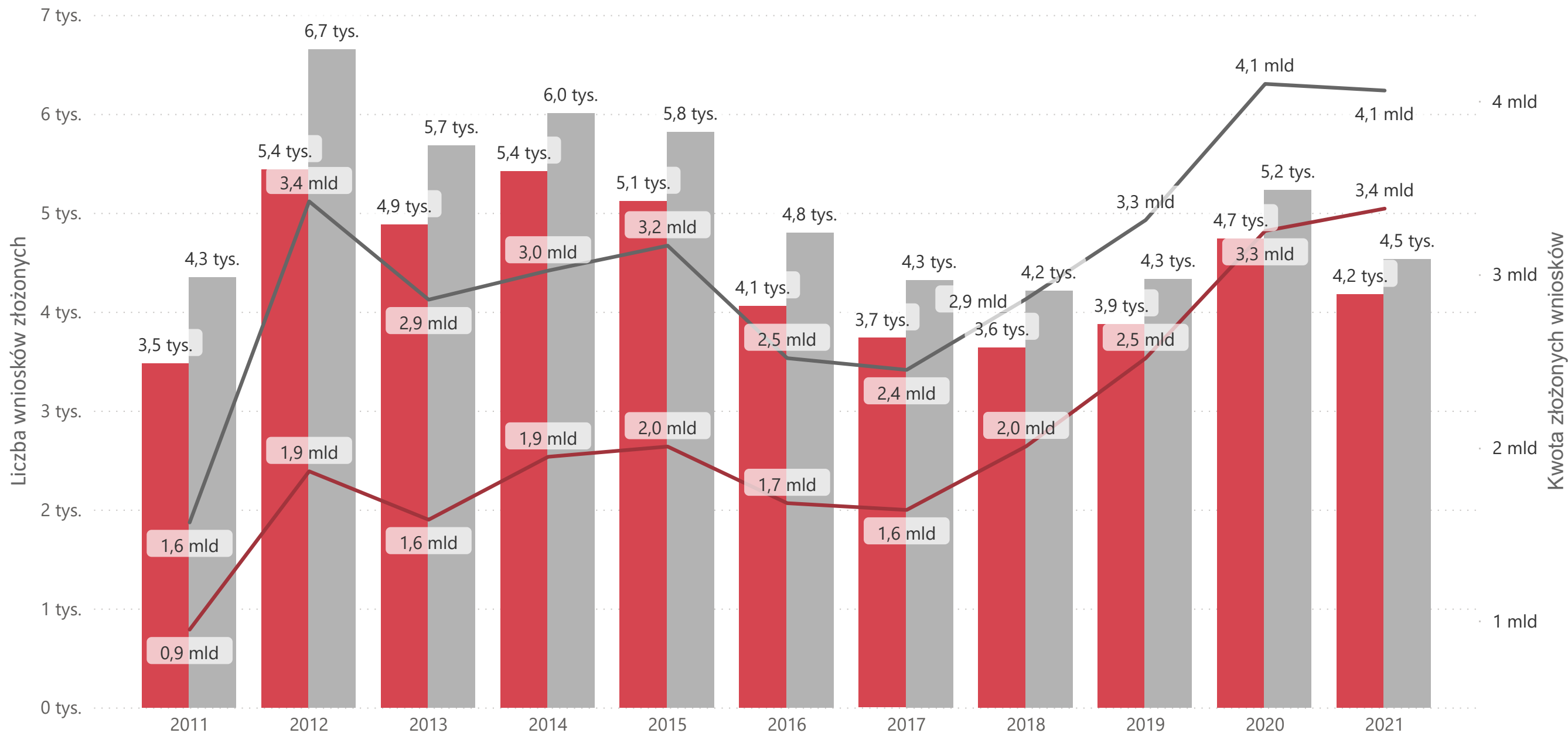
\*Dane dotyczą konkursów krajowych z wyłączeniem konkursu MINIATURA

*Opracowanie: Zespół ds. Analiz i Ewaluacji*

## Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

### Liczba i kwota składanych wniosków

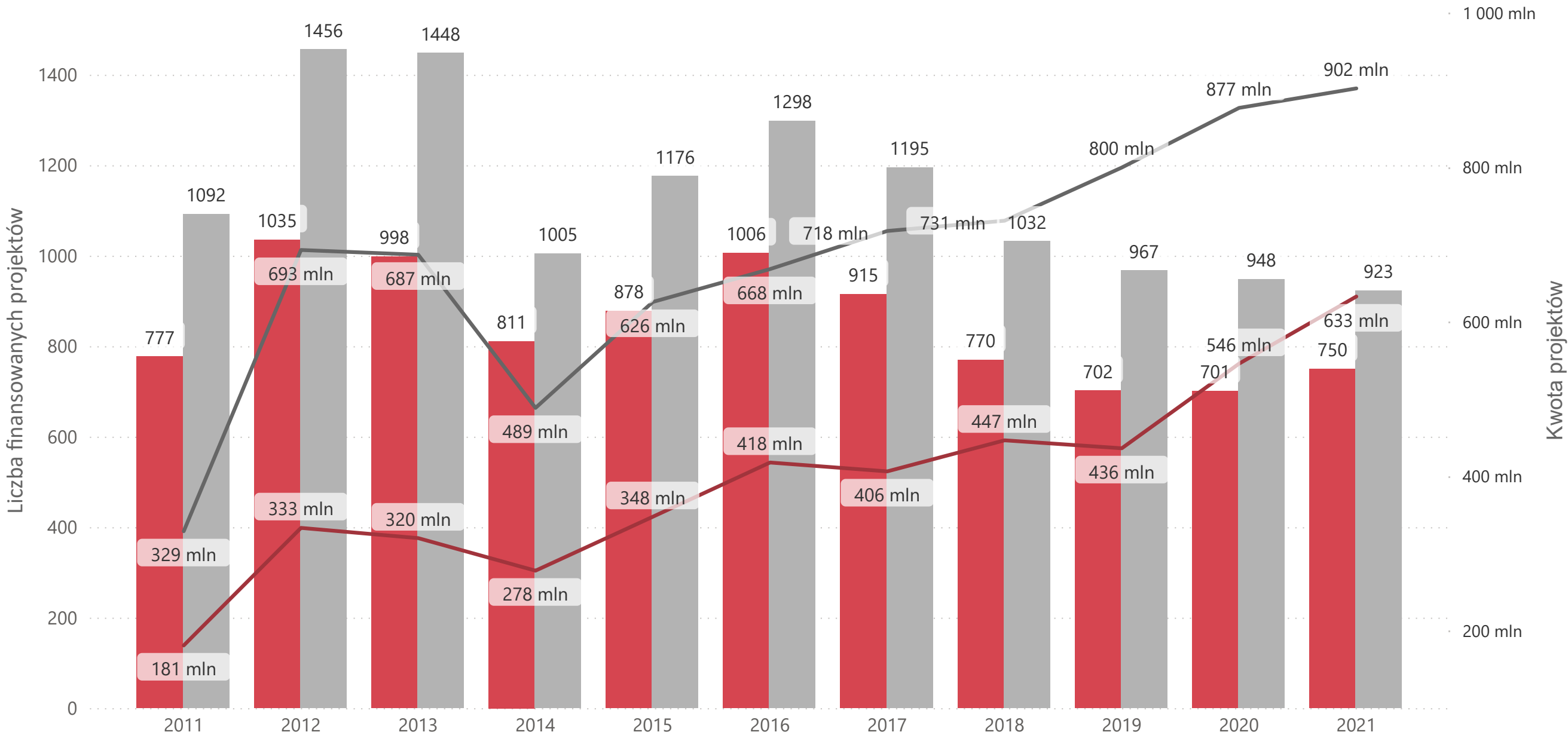
● Kobieta ● Mężczyzna ● Kwota wniosku kobiet ● Kwota wniosku mężczyzn



# Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

Liczba i kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania

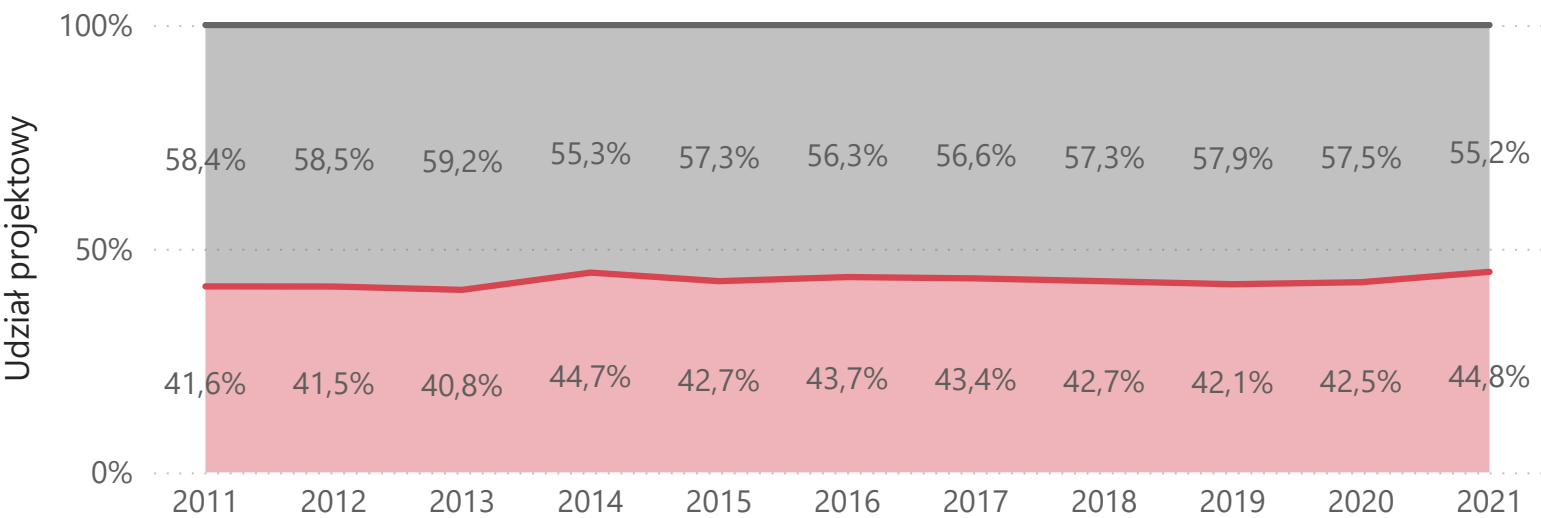
● Kobieta ● Mężczyzna ● Kwota projektu kobiet ● Kwota projektu mężczyzn



## Statystyki według roku rozstrzygnięcia konkursu krajowego

### Udział projektowy

● Udział kobiet w finansowanych projektach ● Udział mężczyzn w finansowanych projektach

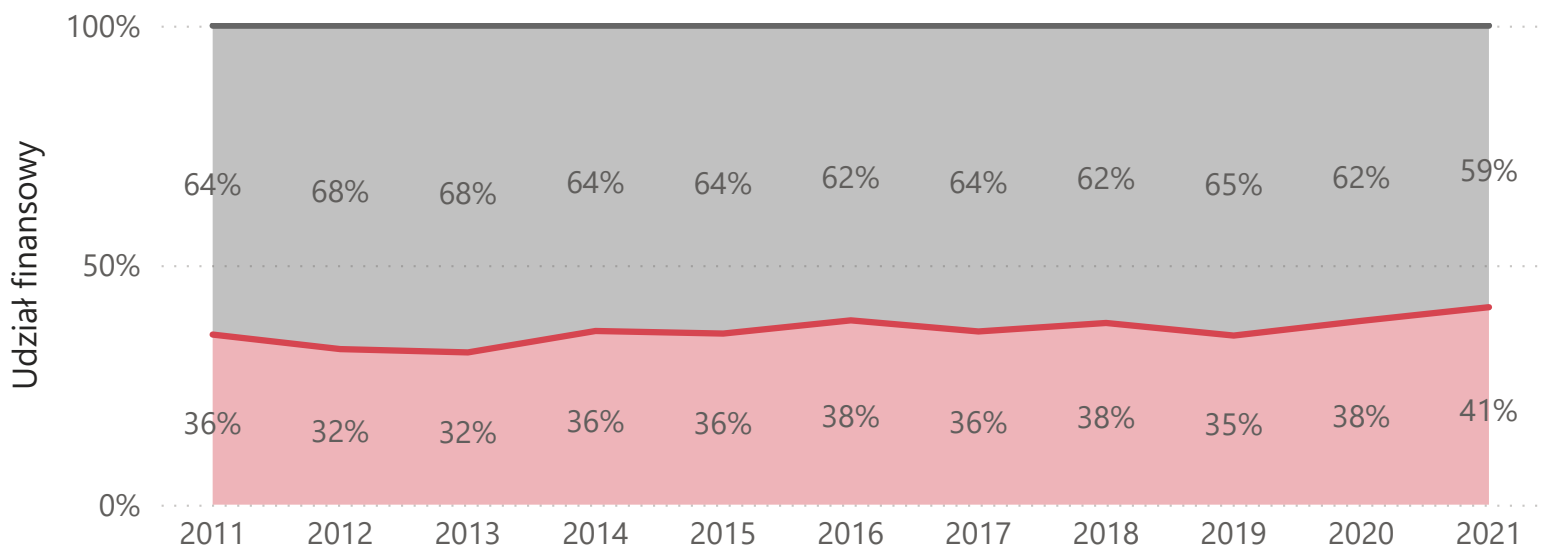


### Liczbowy wskaźnik sukcesu

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%

### Udział finansowy

● Udział kobiet w finansowanej kwocie ● Udział mężczyzn w finansowanej kwocie

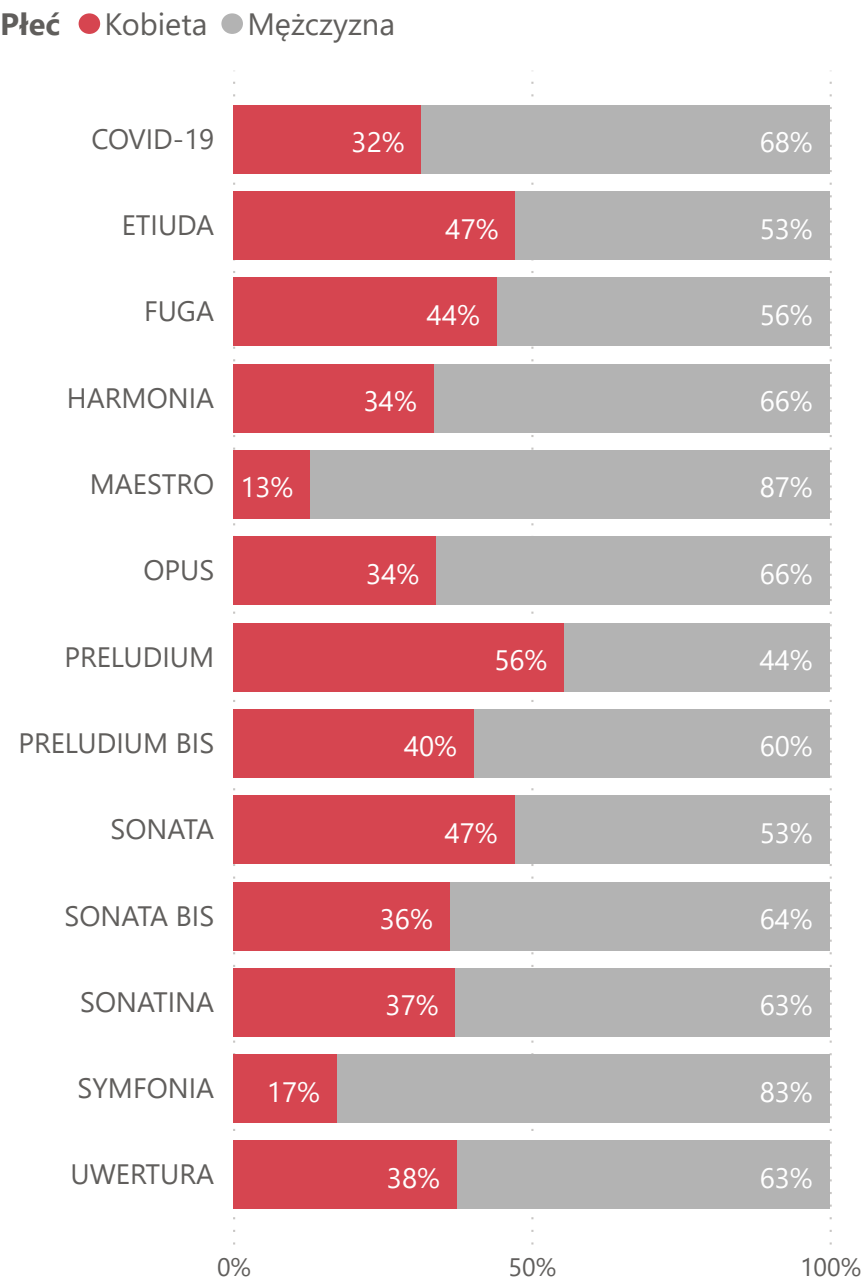


### Finansowy wskaźnik sukcesu

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%	21%
2021	19%	22%

# Statystyki według typu konkursu krajowego

## Udział we wnioskach zakwalifikowanych



## Liczbowy wskaźnik sukcesu

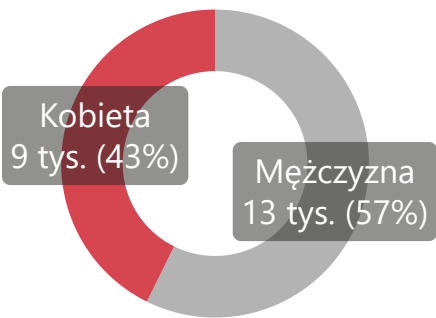


19%



22%

## Udział we wnioskach zakwalifikowanych



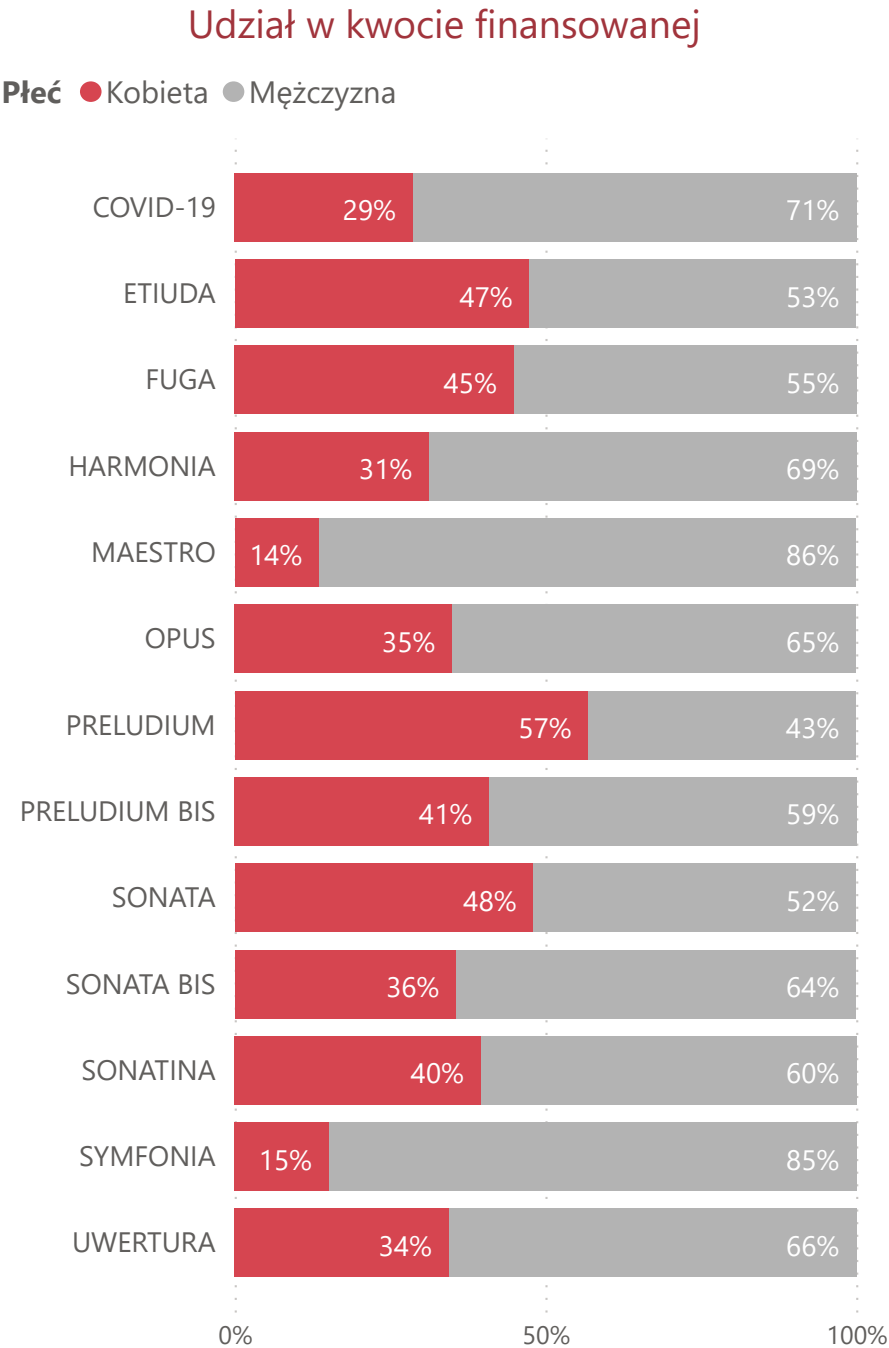
## Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	108	154
ETIUDA	1591	1284
FUGA	500	607
HARMONIA	1028	1667
MAESTRO	377	1543
OPUS	18412	27940
PRELUDIUM	17398	12962
PRELUDIUM BIS	243	294
SONATA	6862	6789
SONATA BIS	1620	2081
SONATINA	374	419
SYMFONIA	37	162
UWERTURA	24	50

## Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	6	13
ETIUDA	435	484
FUGA	122	154
HARMONIA	191	377
MAESTRO	34	229
OPUS	3184	6170
PRELUDIUM	3658	2930
PRELUDIUM BIS	86	127
SONATA	1264	1414
SONATA BIS	268	470
SONATINA	82	138
SYMFONIA	4	19
UWERTURA	9	15

# Statystyki według typu konkursu krajowego



## Finansowy wskaźnik sukcesu

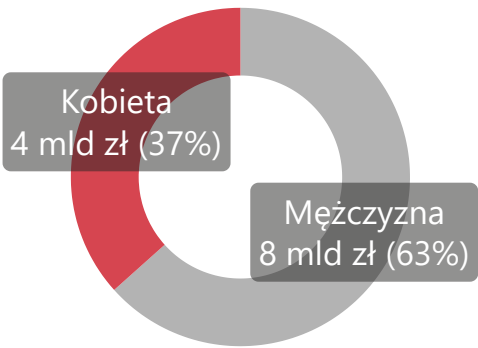


19%



23%

## Udział w kwocie finansowanej



## Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	55 846 655 zł	91 177 849 zł
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	882 110 608 zł	3 762 609 760 zł
OPUS	12 842 891 557 zł	19 120 734 507 zł
PRELUDIUM	2 158 290 938 zł	1 547 958 264 zł
PRELUDIUM BIS	119 532 655 zł	141 148 375 zł
SONATA	3 223 967 763 zł	3 093 510 970 zł
SONATA BIS	2 046 907 761 zł	2 797 912 160 zł
SONATINA	255 606 913 zł	268 198 633 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
COVID-19	3 689 400 zł	9 181 342 zł
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	96 650 435 zł	612 746 929 zł
OPUS	2 391 268 512 zł	4 441 643 235 zł
PRELUDIUM	455 776 019 zł	344 770 785 zł
PRELUDIUM BIS	43 008 403 zł	62 022 476 zł
SONATA	614 465 418 zł	663 308 121 zł
SONATA BIS	429 476 112 zł	774 749 899 zł
SONATINA	58 714 398 zł	89 529 276 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	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	6%	27%	24%	19%	9%	17%	21%	35%	18%	17%	22%	11%	38%
Mężczyzna	8%	38%	25%	23%	15%	22%	23%	43%	21%	23%	33%	12%	30%

### Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	7%	28%	26%	19%	11%	19%	21%	36%	19%	21%	23%	11%	36%
Mężczyzna	10%	38%	26%	23%	16%	23%	22%	44%	21%	28%	33%	13%	30%

### Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
COVID-19	614 900 zł	706 257 zł	<b>677 407 zł</b>
ETIUDA	97 871 zł	97 426 zł	<b>97 637 zł</b>
FUGA	457 651 zł	444 827 zł	<b>450 496 zł</b>
HARMONIA	708 060 zł	787 702 zł	<b>760 921 zł</b>
MAESTRO	2 842 660 zł	2 675 751 zł	<b>2 697 328 zł</b>
OPUS	751 027 zł	719 877 zł	<b>730 480 zł</b>
PRELUDIUM	124 597 zł	117 669 zł	<b>121 516 zł</b>
PRELUDIUM BIS	500 098 zł	488 366 zł	<b>493 103 zł</b>
SONATA	486 128 zł	469 101 zł	<b>477 137 zł</b>
SONATA BIS	1 602 523 zł	1 648 404 zł	<b>1 631 743 zł</b>
SONATINA	716 029 zł	648 763 zł	<b>673 835 zł</b>
SYMFONIA	4 803 465 zł	5 663 253 zł	<b>5 513 725 zł</b>
UWERTURA	73 541 zł	83 930 zł	<b>80 034 zł</b>

### Różnica w średnim koszcie projektu\*

Konkurs	Różnica
COVID-19	91 357,08
ETIUDA	-444,82
FUGA	-12 823,87
HARMONIA	79 642,03
MAESTRO	-166 909,07
OPUS	-31 149,20
PRELUDIUM	-6 927,84
PRELUDIUM BIS	-11 731,76
SONATA	-17 027,19
SONATA BIS	45 881,23
SONATINA	-67 266,37
SYMFONIA	859 788,11
UWERTURA	10 389,78

### Średni koszt projektu



465 222 zł



599 636 zł

### Średni koszt wniosku






469 978 zł








595 794 zł

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






Statystyki dla Grupy nauk

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

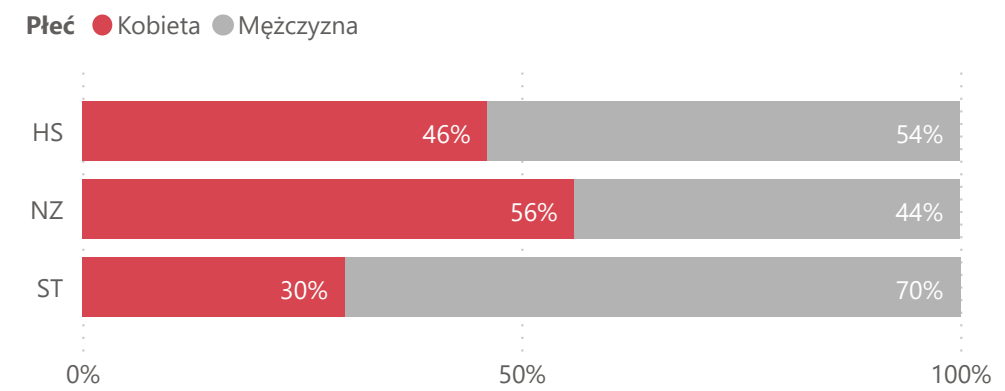
Liczbowy wskaźnik sukcesu

	 18%	 21%
	20%	22%
	20%	24%

Finansowy wskaźnik sukcesu

	 18%	 20%
	20%	23%
	18%	23%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



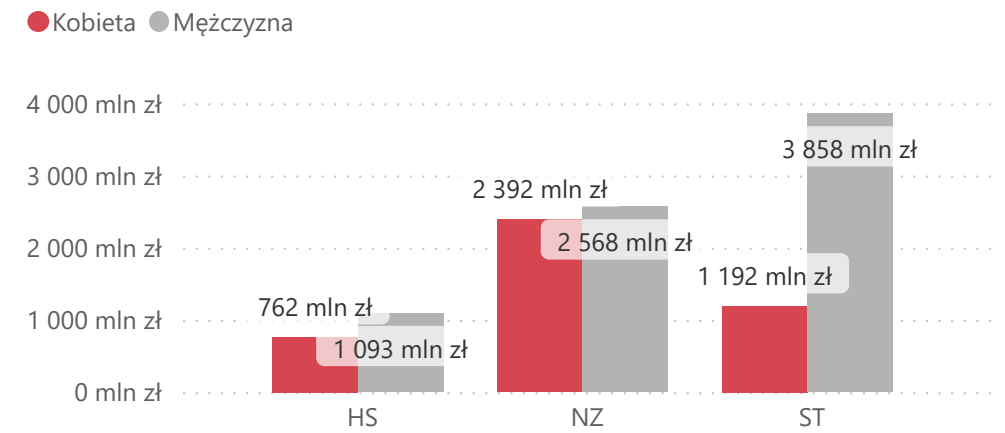
Wnioski zakwalifikowane

Grupa nauk	Kobieta	Mężczyzna
HS	2848	3323
NZ	3850	3015
ST	2645	6202

Wnioski złożone

Grupa nauk	Kobieta	Mężczyzna
HS	15748	16150
NZ	19715	13462
ST	13111	26340

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Średni koszt projektu

Grupa nauk	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
HS	267 686 zł	328 796 zł	<b>300 593 zł</b>
NZ	621 417 zł	851 887 zł	<b>722 636 zł</b>
ST	450 566 zł	622 123 zł	<b>570 832 zł</b>

Różnica w średnim koszcie projektu\*

Grupa nauk	Różnica
HS	61 110,62
NZ	230 469,84
ST	171 556,76

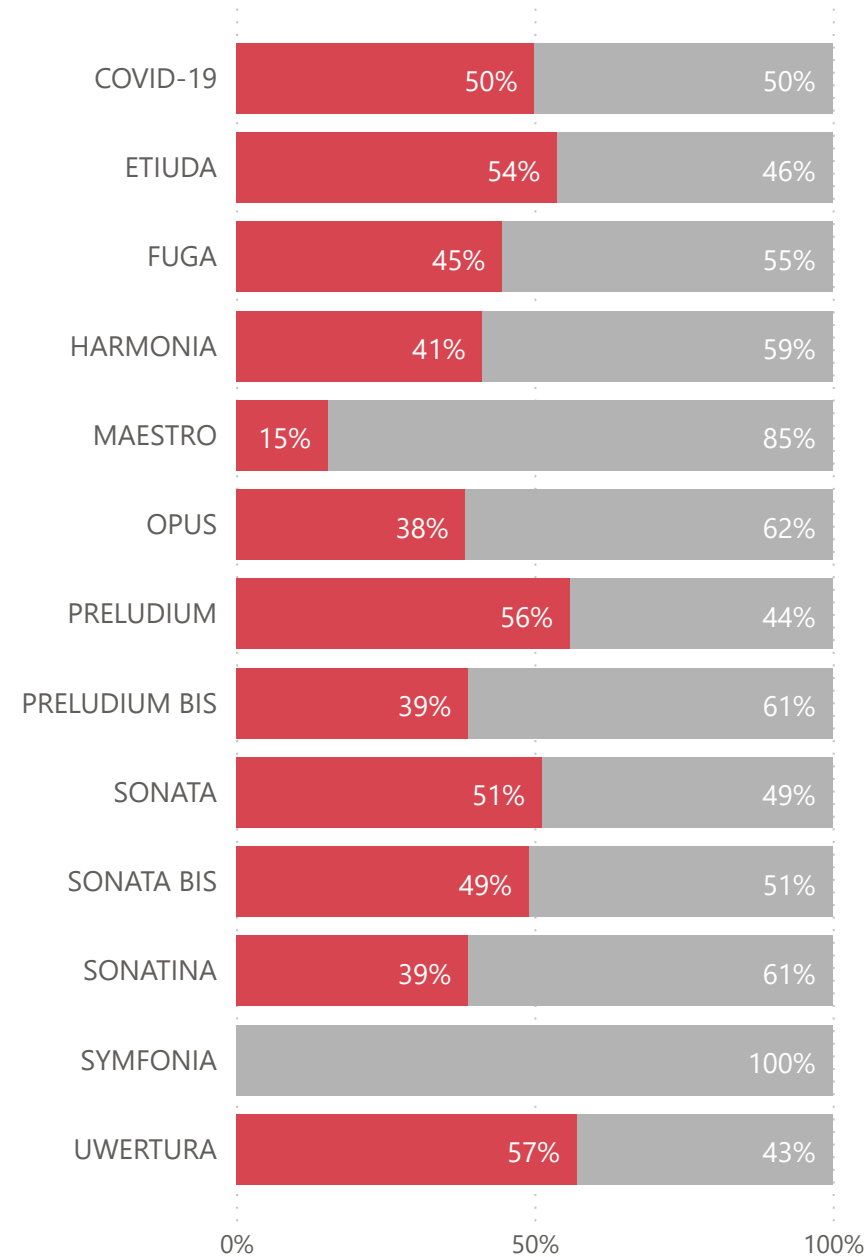
\*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety



Statystyki dla HS - Nauki Humanistyczne, Społeczne i o Sztuce

Udział we wnioskach zakwalifikowanych

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Liczbowy wskaźnik sukcesu

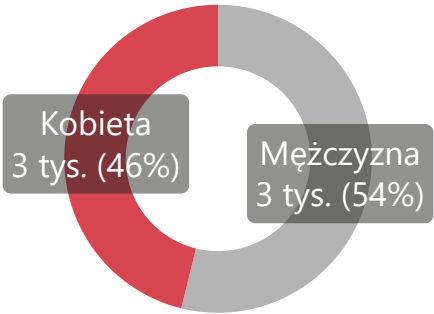


18%



21%

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski złożone

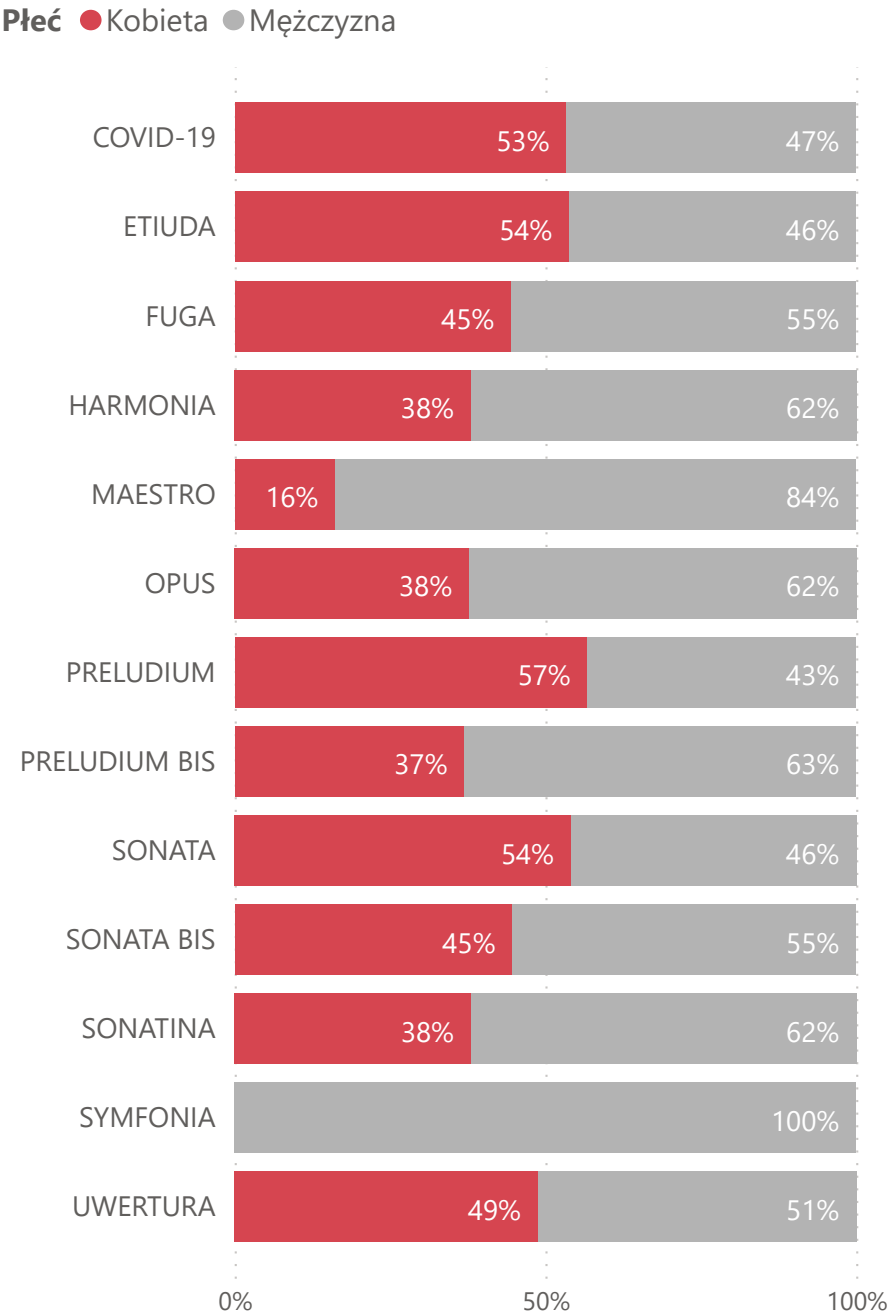
Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	61	54
ETIUDA	592	406
FUGA	312	346
HARMONIA	279	360
MAESTRO	86	291
OPUS	6090	8160
PRELUDIUM	5216	3656
PRELUDIUM BIS	62	68
SONATA	2384	2083
SONATA BIS	494	521
SONATINA	154	156
SYMFONIA	9	26
UWERTURA	9	23

Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	2	2
ETIUDA	155	133
FUGA	62	77
HARMONIA	57	81
MAESTRO	6	33
OPUS	1051	1681
PRELUDIUM	967	761
PRELUDIUM BIS	14	22
SONATA	422	401
SONATA BIS	80	83
SONATINA	28	44
SYMFONIA		2
UWERTURA	4	3

Statystyki dla HS - Nauki Humanistyczne, Społeczne i o Sztuce

Udział w kwocie finansowanej



Finansowy wskaźnik sukcesu



18%

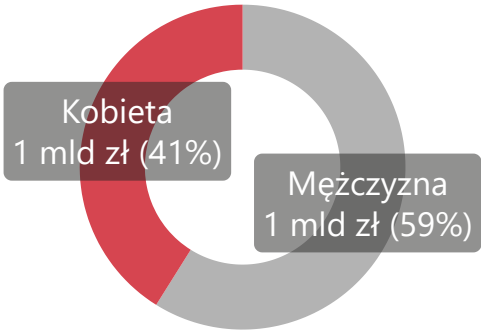


20%

Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	19 241 017 zł	17 697 240 zł
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	158 108 210 zł	576 714 174 zł
OPUS	2 080 793 707 zł	3 005 894 941 zł
PRELUDIUM	506 020 991 zł	341 392 783 zł
PRELUDIUM BIS	27 180 873 zł	30 047 139 zł
SONATA	566 314 264 zł	498 397 946 zł
SONATA BIS	368 907 798 zł	439 786 216 zł
SONATINA	82 273 740 zł	84 315 607 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
COVID-19	650 640 zł	568 497 zł
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	14 711 147 zł	76 188 781 zł
OPUS	379 431 137 zł	626 704 258 zł
PRELUDIUM	95 160 060 zł	72 418 374 zł
PRELUDIUM BIS	5 975 212 zł	10 186 643 zł
SONATA	103 835 824 zł	88 037 599 zł
SONATA BIS	81 122 303 zł	100 433 434 zł
SONATINA	15 580 152 zł	25 404 679 zł
SYMFONIA		6 528 515 zł
UWERTURA	227 345 zł	238 645 zł

# Statystyki dla HS - Nauki Humanistyczne, Społeczne i o Sztuce

## Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	3%	26%	20%	20%	7%	17%	19%	23%	18%	16%	18%		44%
Mężczyzna	4%	33%	22%	23%	11%	21%	21%	32%	19%	16%	28%	8%	13%

## Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	3%	27%	21%	20%	9%	18%	19%	22%	18%	22%	19%		36%
Mężczyzna	3%	33%	23%	23%	13%	21%	21%	34%	18%	23%	30%	5%	13%

## Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
COVID-19	325 320 zł	284 249 zł	304 784 zł
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	2 451 858 zł	2 308 751 zł	2 330 767 zł
OPUS	361 019 zł	372 816 zł	368 278 zł
PRELUDIUM	98 408 zł	95 162 zł	96 978 zł
PRELUDIUM BIS	426 801 zł	463 029 zł	448 940 zł
SONATA	246 056 zł	219 545 zł	233 139 zł
SONATA BIS	1 014 029 zł	1 210 041 zł	1 113 839 zł
SONATINA	556 434 zł	577 379 zł	569 234 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
COVID-19	-41 071,50
ETIUDA	-116,83
FUGA	1 666,34
HARMONIA	65 493,42
MAESTRO	-143 106,89
OPUS	11 797,17
PRELUDIUM	-3 245,39
PRELUDIUM BIS	36 228,37
SONATA	-26 511,32
SONATA BIS	196 012,59
SONATINA	20 945,07
SYMFONIA	3 264 257,50
UWERTURA	22 712,08

## Średni koszt projektu



267 686 zł



328 796 zł

## Średni koszt wniosku



263 844 zł

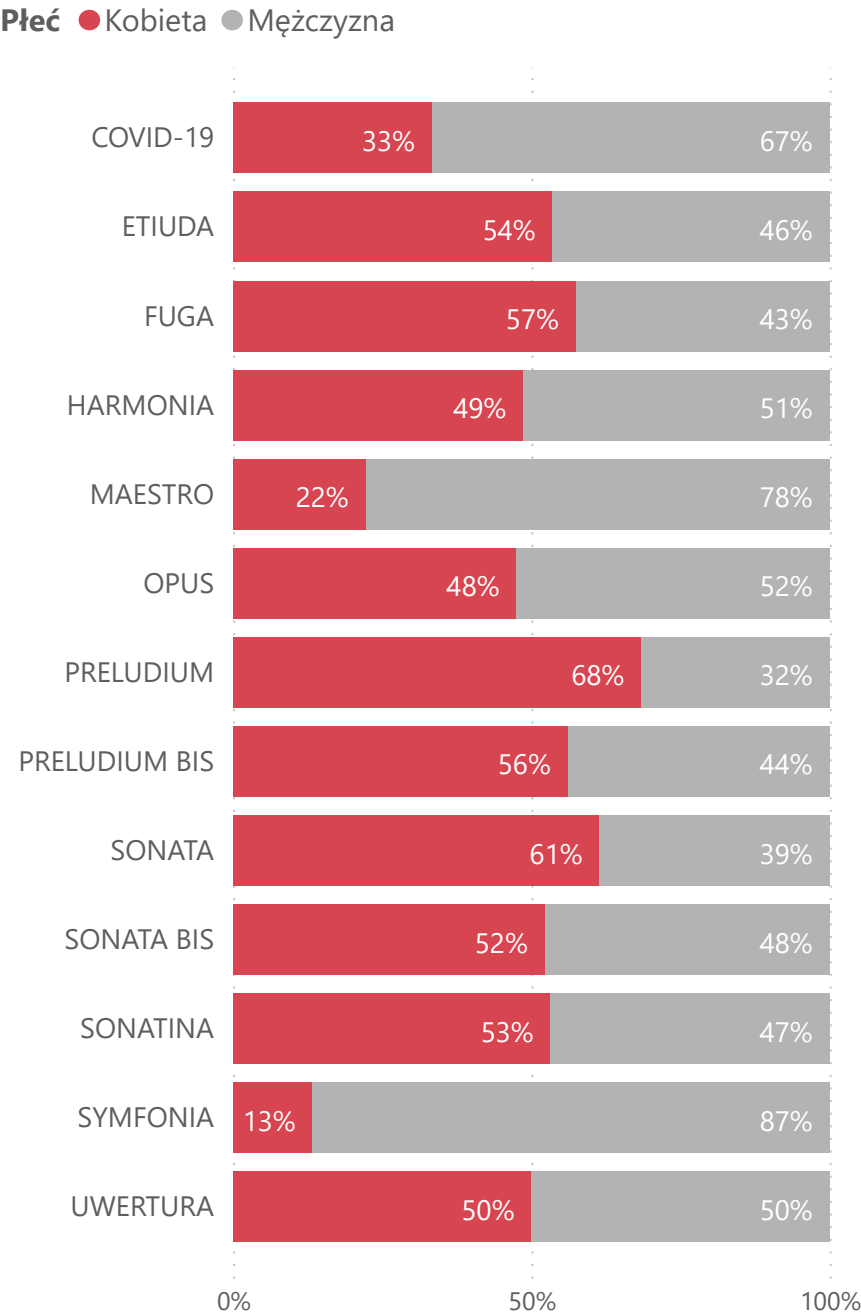


339 501 zł

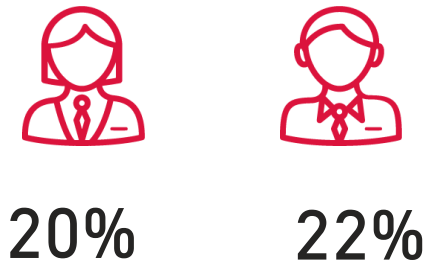
\*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla NZ - Nauki o Życiu

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



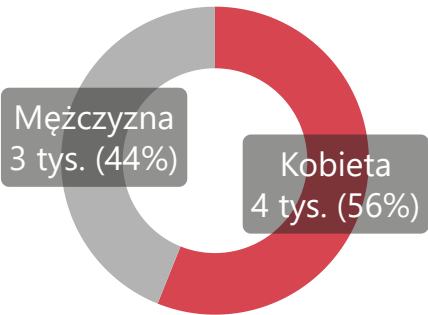
Liczbowy wskaźnik sukcesu



Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	42	67
ETIUDA	505	278
FUGA	93	65
HARMONIA	457	365
MAESTRO	150	455
OPUS	7862	6886
PRELUDIUM	7183	3235
PRELUDIUM BIS	120	82
SONATA	2511	1421
SONATA BIS	647	444
SONATINA	123	82
SYMFONIA	15	77
UWERTURA	7	5

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



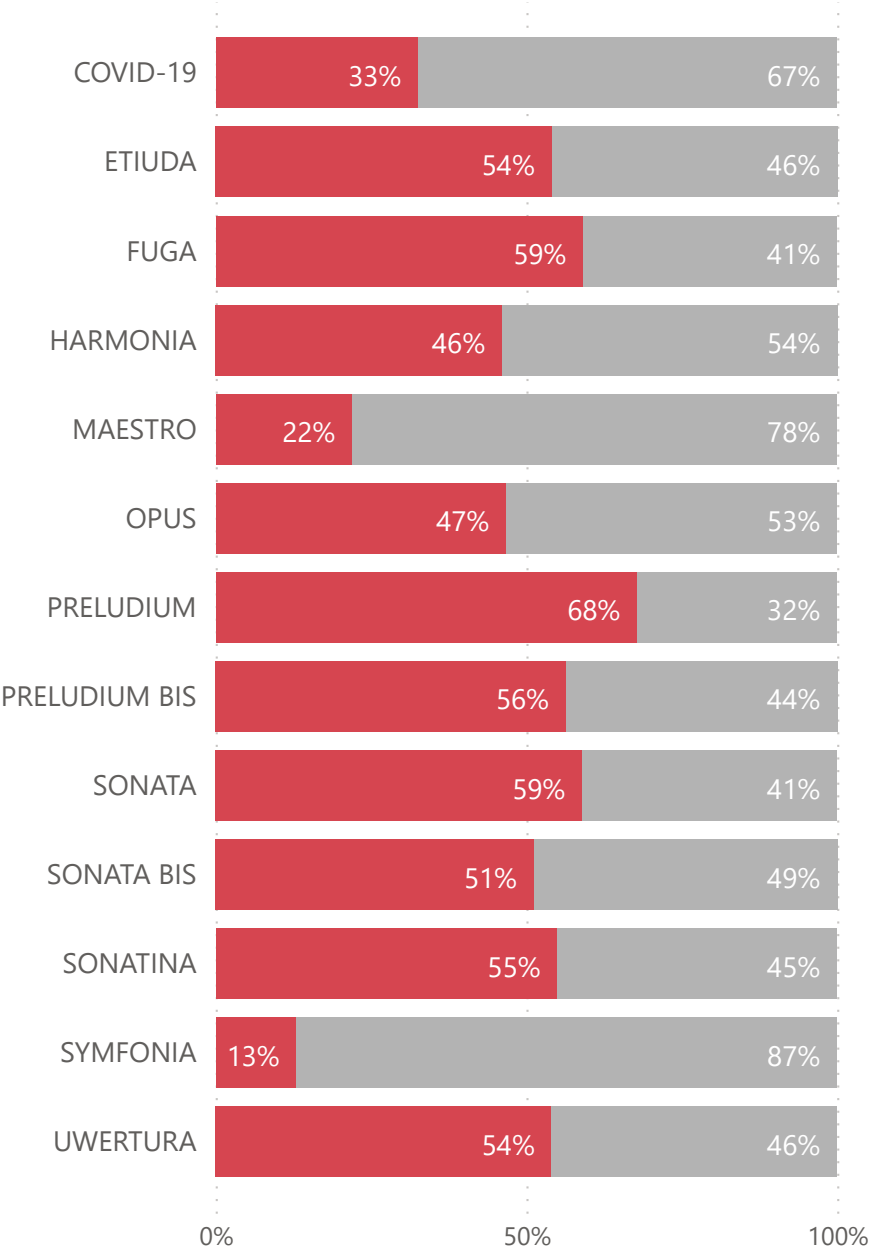
Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	4	8
ETIUDA	143	124
FUGA	27	20
HARMONIA	90	95
MAESTRO	18	63
OPUS	1381	1526
PRELUDIUM	1536	709
PRELUDIUM BIS	46	36
SONATA	452	284
SONATA BIS	117	107
SONATINA	33	29
SYMFONIA	2	13
UWERTURA	1	1

Statystyki dla NZ - Nauki o Życiu

Udział w kwocie finansowanej

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



Finansowy wskaźnik sukcesu

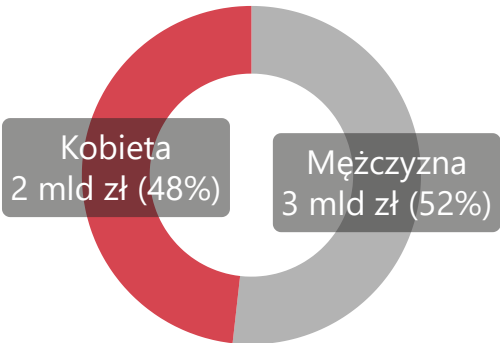


20%



23%

Udział w kwocie finansowanej



Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	32 445 594 zł	56 695 653 zł
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	376 915 513 zł	1 232 740 555 zł
OPUS	7 353 487 965 zł	6 580 043 674 zł
PRELUDIUM	1 019 423 296 zł	463 806 373 zł
PRELUDIUM BIS	61 995 847 zł	41 984 640 zł
SONATA	1 627 411 407 zł	967 298 890 zł
SONATA BIS	1 054 735 204 zł	779 471 753 zł
SONATINA	109 794 025 zł	70 964 257 zł
SYMFONIA	82 727 027 zł	440 723 872 zł
UWERTURA	557 720 zł	378 045 zł

Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	3 038 760 zł	6 281 845 zł
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	53 857 559 zł	191 160 106 zł
OPUS	1 404 027 952 zł	1 598 039 544 zł
PRELUDIUM	219 165 172 zł	103 900 952 zł
PRELUDIUM BIS	24 080 291 zł	18 640 088 zł
SONATA	310 997 309 zł	216 286 083 zł
SONATA BIS	235 998 478 zł	224 812 405 zł
SONATINA	28 851 678 zł	23 601 727 zł
SYMFONIA	11 987 960 zł	80 082 774 zł
UWERTURA	108 130 zł	91 840 zł

## Statystyki dla NZ - Nauki o Życiu

### Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	10%	28%	29%	20%	12%	18%	21%	38%	18%	18%	27%	13%	14%
Mężczyzna	12%	45%	31%	26%	14%	22%	22%	44%	20%	24%	35%	17%	20%

### Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta	9%	30%	31%	20%	14%	19%	21%	39%	19%	22%	26%	14%	19%
Mężczyzna	11%	45%	31%	25%	16%	24%	22%	44%	22%	29%	33%	18%	24%

### Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
COVID-19	759 690 zł	785 231 zł	776 717 zł
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	2 992 087 zł	3 034 287 zł	3 024 909 zł
OPUS	1 016 675 zł	1 047 208 zł	1 032 703 zł
PRELUDIUM	142 686 zł	146 546 zł	143 905 zł
PRELUDIUM BIS	523 485 zł	517 780 zł	520 980 zł
SONATA	688 047 zł	761 571 zł	716 418 zł
SONATA BIS	2 017 081 zł	2 101 051 zł	2 057 191 zł
SONATINA	874 293 zł	813 853 zł	846 023 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
COVID-19	25 540,63
ETIUDA	-2 099,91
FUGA	-37 708,89
HARMONIA	85 399,30
MAESTRO	42 200,79
OPUS	30 533,25
PRELUDIUM	3 860,11
PRELUDIUM BIS	-5 704,36
SONATA	73 523,57
SONATA BIS	83 969,51
SONATINA	-60 440,62
SYMFONIA	166 233,38
UWERTURA	-16 290,00

### Średni koszt projektu



621 417 zł



851 887 zł

### Średni koszt wniosku



617 381 zł

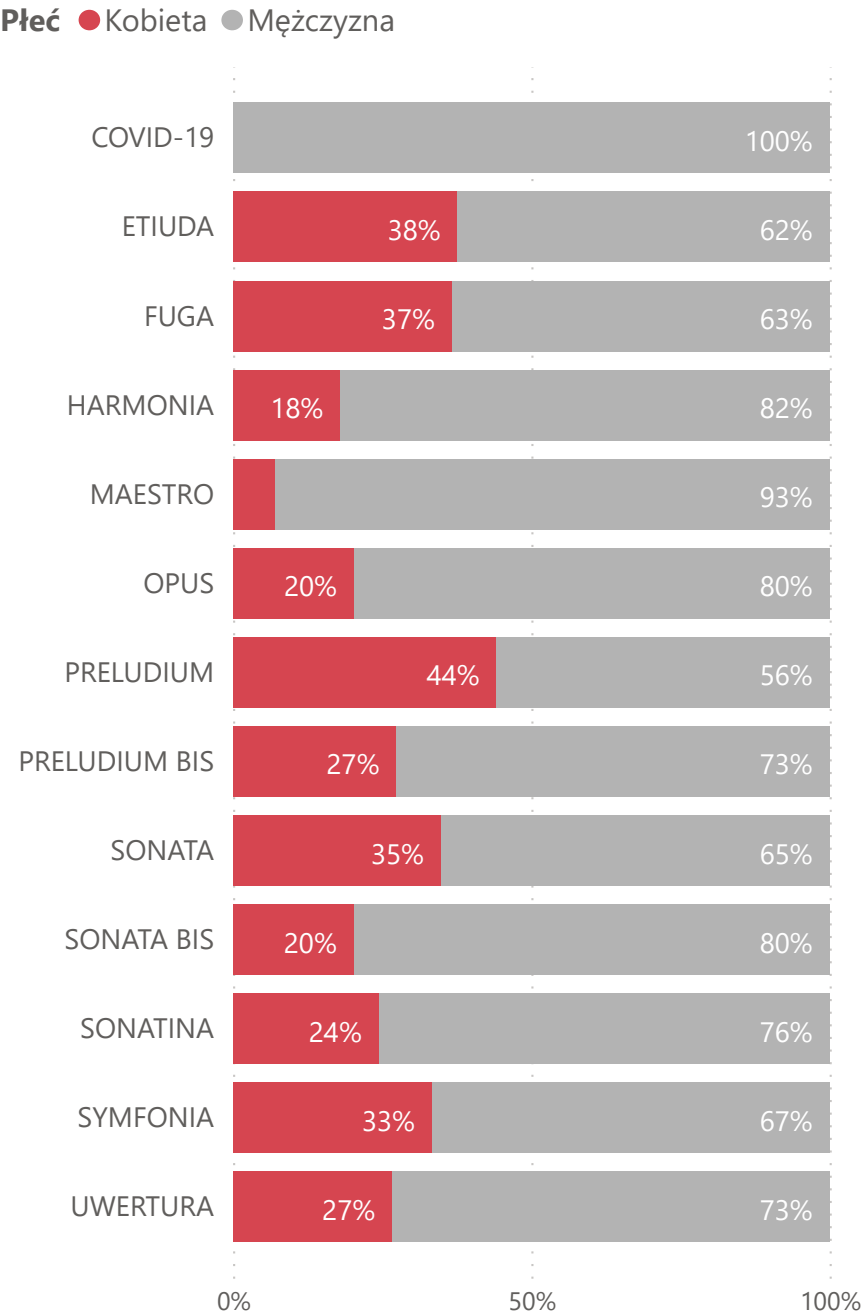


818 725 zł

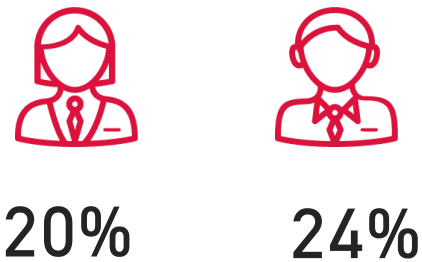
\*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Statystyki dla ST - Nauki Ścisłe i Techniczne

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



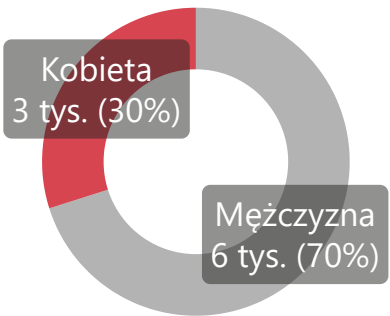
Liczbowy wskaźnik sukcesu



Wnioski złożone

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	5	33
ETIUDA	494	600
FUGA	95	196
HARMONIA	292	942
MAESTRO	141	797
OPUS	4460	12894
PRELUDIUM	4999	6071
PRELUDIUM BIS	61	144
SONATA	1967	3285
SONATA BIS	479	1116
SONATINA	97	181
SYMFONIA	13	59
UWERTURA	8	22

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



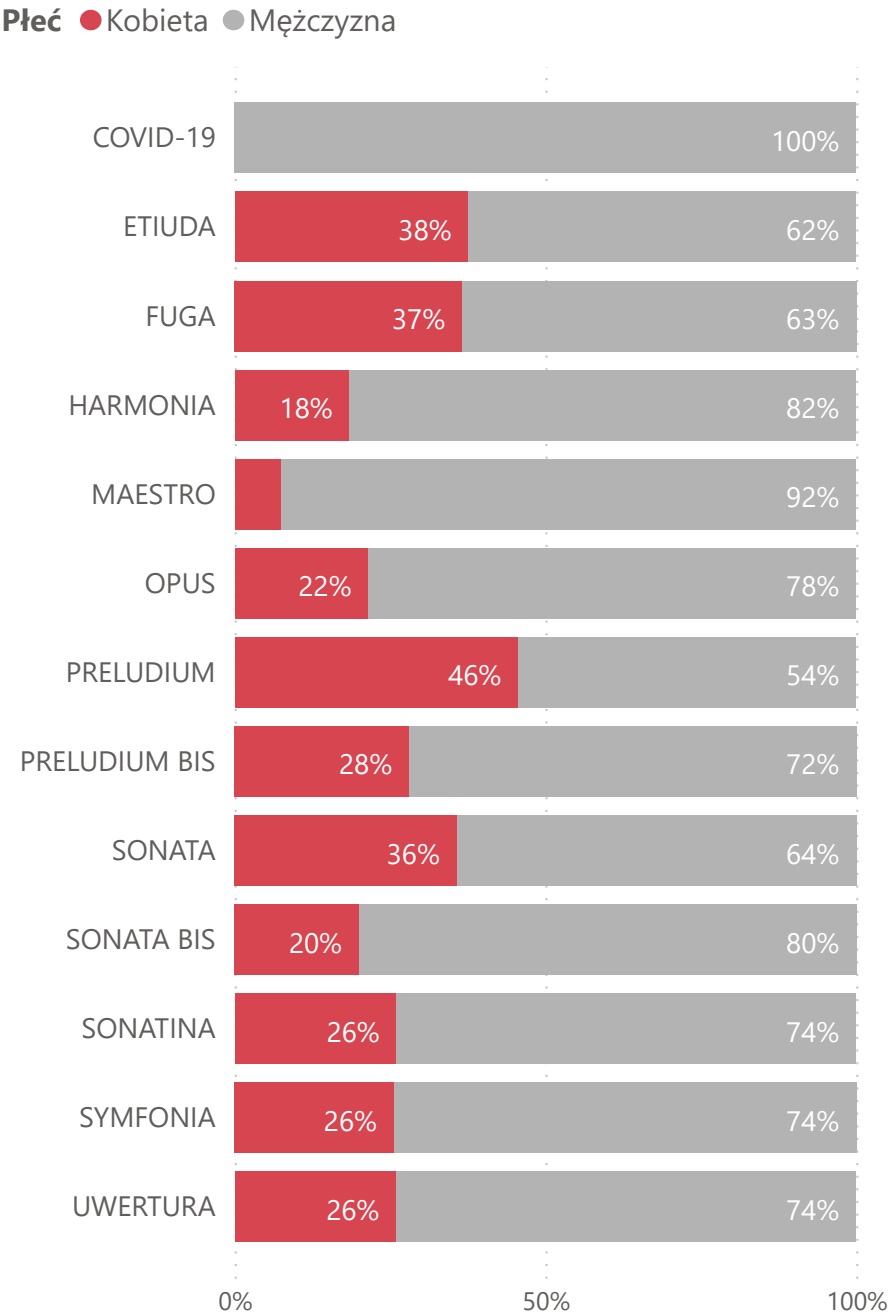
Wnioski zakwalifikowane

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19		3
ETIUDA	137	227
FUGA	33	57
HARMONIA	44	201
MAESTRO	10	133
OPUS	752	2963
PRELUDIUM	1155	1460
PRELUDIUM BIS	26	69
SONATA	390	729
SONATA BIS	71	280
SONATINA	21	65
SYMFONIA	2	4
UWERTURA	4	11

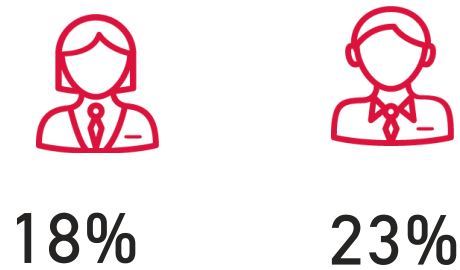


# Statystyki dla ST - Nauki Ścisłe i Techniczne

Udział w kwocie finansowanej



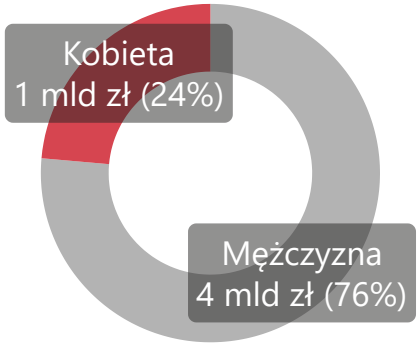
Finansowy wskaźnik sukcesu



Wysokość wnioskowanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19	4 160 044 zł	16 784 956 zł
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	347 086 885 zł	1 953 155 031 zł
OPUS	3 408 609 885 zł	9 534 795 892 zł
PRELUDIUM	632 846 652 zł	742 759 109 zł
PRELUDIUM BIS	30 355 935 zł	69 116 596 zł
SONATA	1 030 242 091 zł	1 627 814 133 zł
SONATA BIS	623 264 759 zł	1 578 654 191 zł
SONATINA	63 539 148 zł	112 918 769 zł
SYMFONIA	55 181 409 zł	282 148 053 zł
UWERTURA	632 875 zł	1 945 330 zł

Udział w kwocie finansowanej



Wysokość przyznanego finansowania

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna
COVID-19		2 331 000 zł
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	28 081 729 zł	345 398 042 zł
OPUS	607 809 423 zł	2 216 899 433 zł
PRELUDIUM	141 450 787 zł	168 451 459 zł
PRELUDIUM BIS	12 952 900 zł	33 195 745 zł
SONATA	199 632 285 zł	358 984 439 zł
SONATA BIS	112 355 331 zł	449 504 060 zł
SONATINA	14 282 568 zł	40 522 870 zł
SYMFONIA	7 225 900 zł	20 990 520 zł
UWERTURA	326 390 zł	928 470 zł



## Statystyki dla ST - Nauki Ścisłe i Techniczne

### Liczbowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta		28%	35%	15%	7%	17%	23%	43%	20%	15%	22%	15%	50%
Mężczyzna	9%	38%	29%	21%	17%	23%	24%	48%	22%	25%	36%	7%	50%

### Finansowy wskaźnik sukcesu

Płeć	COVID-19	ETIUDA	FUGA	HARMONIA	MAESTRO	OPUS	PRELUDIUM	PRELUDIUM BIS	SONATA	SONATA BIS	SONATINA	SYMFONIA	UWERTURA
Kobieta		28%	35%	18%	8%	18%	22%	43%	19%	18%	22%	13%	52%
Mężczyzna	14%	38%	30%	23%	18%	23%	23%	48%	22%	28%	36%	7%	48%

### Średni koszt projektu

Konkurs	Kobieta	Mężczyzna	Średni koszt projektu
COVID-19		777 000 zł	<b>777 000 zł</b>
ETIUDA	98 216 zł	98 297 zł	<b>98 267 zł</b>
FUGA	453 135 zł	454 637 zł	<b>454 086 zł</b>
HARMONIA	891 382 zł	860 556 zł	<b>866 092 zł</b>
MAESTRO	2 808 173 zł	2 596 978 zł	<b>2 611 747 zł</b>
OPUS	808 257 zł	748 194 zł	<b>760 352 zł</b>
PRELUDIUM	122 468 zł	115 378 zł	<b>118 509 zł</b>
PRELUDIUM BIS	498 188 zł	481 098 zł	<b>485 775 zł</b>
SONATA	511 878 zł	492 434 zł	<b>499 211 zł</b>
SONATA BIS	1 582 469 zł	1 605 372 zł	<b>1 600 739 zł</b>
SONATINA	680 122 zł	623 429 zł	<b>637 273 zł</b>
SYMFONIA	3 612 950 zł	5 247 630 zł	<b>4 702 737 zł</b>
UWERTURA	81 598 zł	84 406 zł	<b>83 657 zł</b>

### Różnica w średnim koszcie projektu\*

Konkurs	Różnica
COVID-19	777 000,00
ETIUDA	81,68
FUGA	1 501,46
HARMONIA	-30 826,24
MAESTRO	-211 195,14
OPUS	-60 063,01
PRELUDIUM	-7 090,50
PRELUDIUM BIS	-17 090,71
SONATA	-19 443,58
SONATA BIS	22 902,19
SONATINA	-56 693,52
SYMFONIA	1 634 680,00
UWERTURA	2 808,86

### Średni koszt projektu



450 566 zł



622 123 zł

### Średni koszt wniosku






495 921 zł



638 999 zł

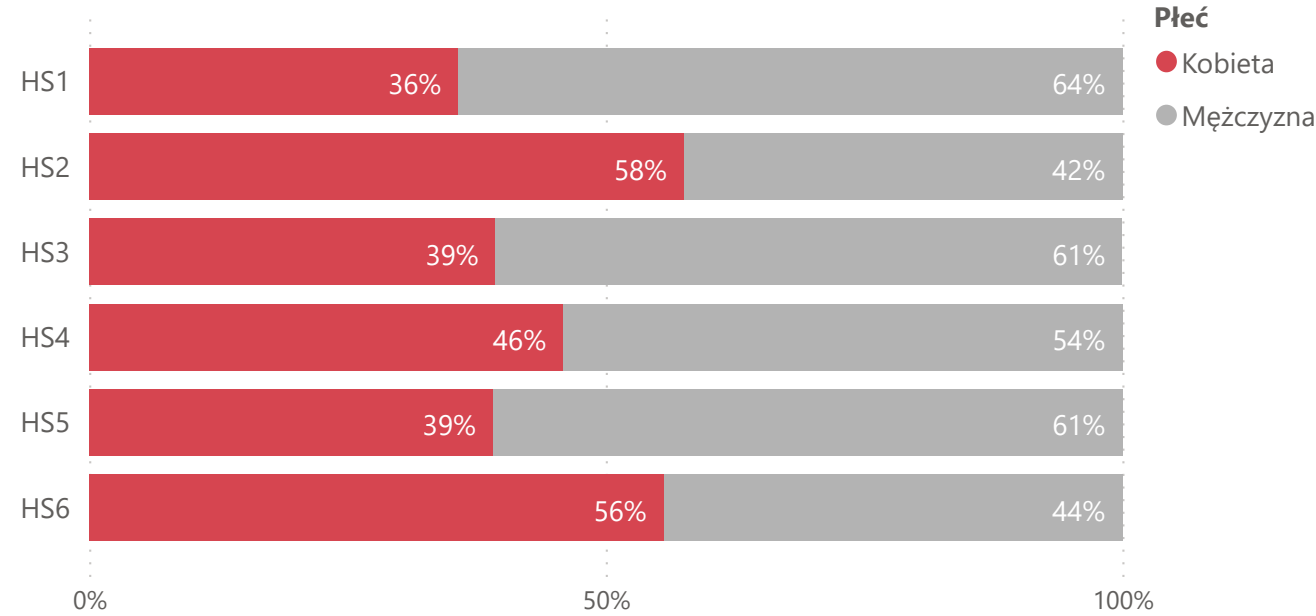
\*Od średniego kosztu projektu kierowanego przez mężczyzn odjęto średni koszt projektu kierowanego przez kobiety

Nazwy paneli naukowych w ramach grup nauk

 HS	 NZ	 ST
<b>HS1</b> Fundamentalne pytania o naturę człowieka i otaczającej go rzeczywistości	<b>NZ1</b> Podstawowe procesy życiowe na poziomie molekularnym	<b>ST1</b> Nauki matematyczne
<b>HS2</b> Kultura i twórczość kulturowa	<b>NZ2</b> Genetyka, genomika	<b>ST2</b> Podstawowe składniki materii
<b>HS3</b> Wiedza o przeszłości	<b>NZ3</b> Biologia na poziomie komórki	<b>ST3</b> Fizyka fazy skondensowanej
<b>HS4</b> Jednostka, instytucje, rynki	<b>NZ4</b> Biologia na poziomie tkanek, narządów i organizmów	<b>ST4</b> Chemia
<b>HS5</b> Prawo, nauki o polityce, polityki publiczne	<b>NZ5</b> Choroby zakaźne ludzi i zwierząt	<b>ST5</b> Materiały
<b>HS6</b> Człowiek i życie społeczne	<b>NZ6</b> Immunologia i choroby zakaźne ludzi i zwierząt	<b>ST6</b> Informatyka i technologie informacyjne
	<b>NZ7</b> Nauki o lekach i zdrowie publiczne	<b>ST7</b> Inżynieria systemów telekomunikacji
	<b>NZ8</b> Podstawy wiedzy o życiu na poziomie środowiskowym	<b>ST8</b> Inżynieria systemów produkcji
	<b>NZ9</b> Podstawy stosowanych nauk o życiu	<b>ST9</b> Astronomia i badania kosmiczne
		<b>ST10</b> Nauki o ziemi

# Statystyki dla paneli naukowych w grupie nauk HS

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	189	340
HS2	529	390
HS3	463	714
HS4	666	786
HS5	386	602
HS6	615	491

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	791	1577
HS2	3615	2150
HS3	1953	2922
HS4	3915	4001
HS5	2078	3321
HS6	3396	2179

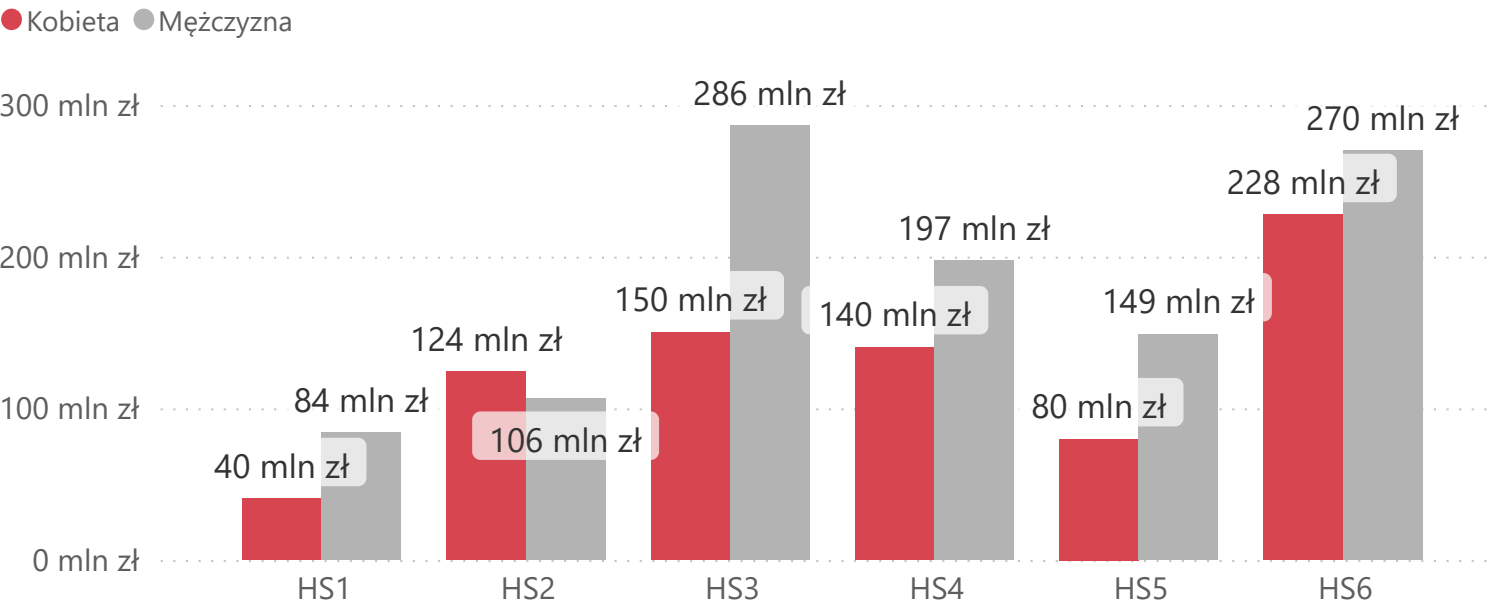
Liczbowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	24%	22%
HS2	15%	18%
HS3	24%	24%
HS4	17%	20%
HS5	19%	18%
HS6	18%	23%

Finansowy wskaźnik sukcesu

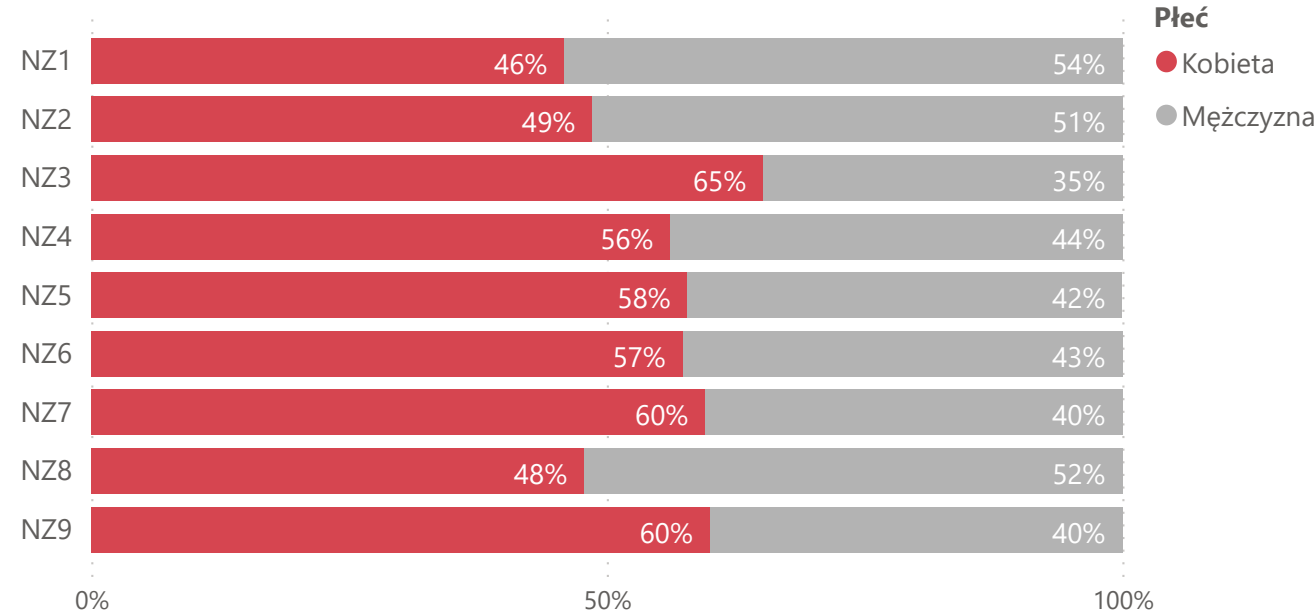
Panel	Kobieta	Mężczyzna
HS1	21%	21%
HS2	13%	15%
HS3	25%	23%
HS4	15%	18%
HS5	17%	16%
HS6	21%	25%

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Statystyki dla paneli naukowych w grupie nauk NZ

Udział we wnioskach zakwalifikowanych



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	323	381
NZ2	222	235
NZ3	460	246
NZ4	383	299
NZ5	506	369
NZ6	265	197
NZ7	615	418
NZ8	358	391
NZ9	718	479

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	1510	1239
NZ2	985	945
NZ3	1948	1011
NZ4	1843	1415
NZ5	2725	2047
NZ6	1402	793
NZ7	3492	2217
NZ8	1787	1488
NZ9	4023	2307

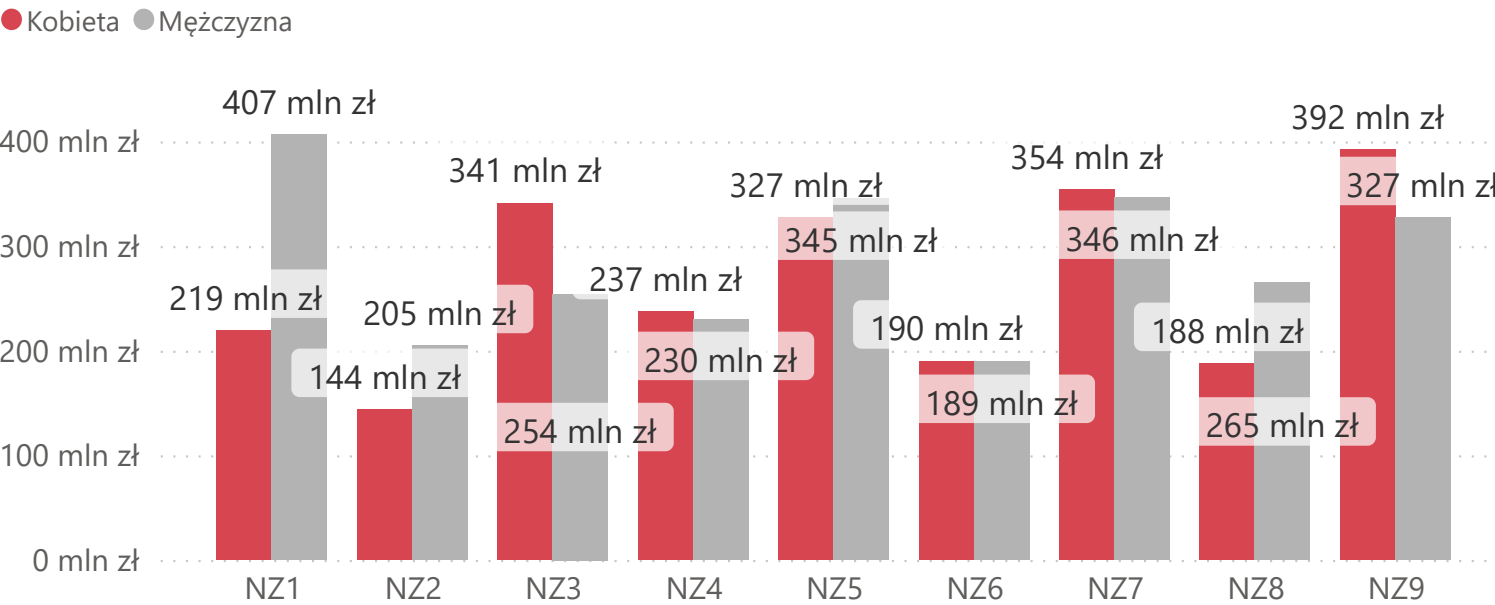
Liczbowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	21%	31%
NZ2	23%	25%
NZ3	24%	24%
NZ4	21%	21%
NZ5	19%	18%
NZ6	19%	25%
NZ7	18%	19%
NZ8	20%	26%
NZ9	18%	21%

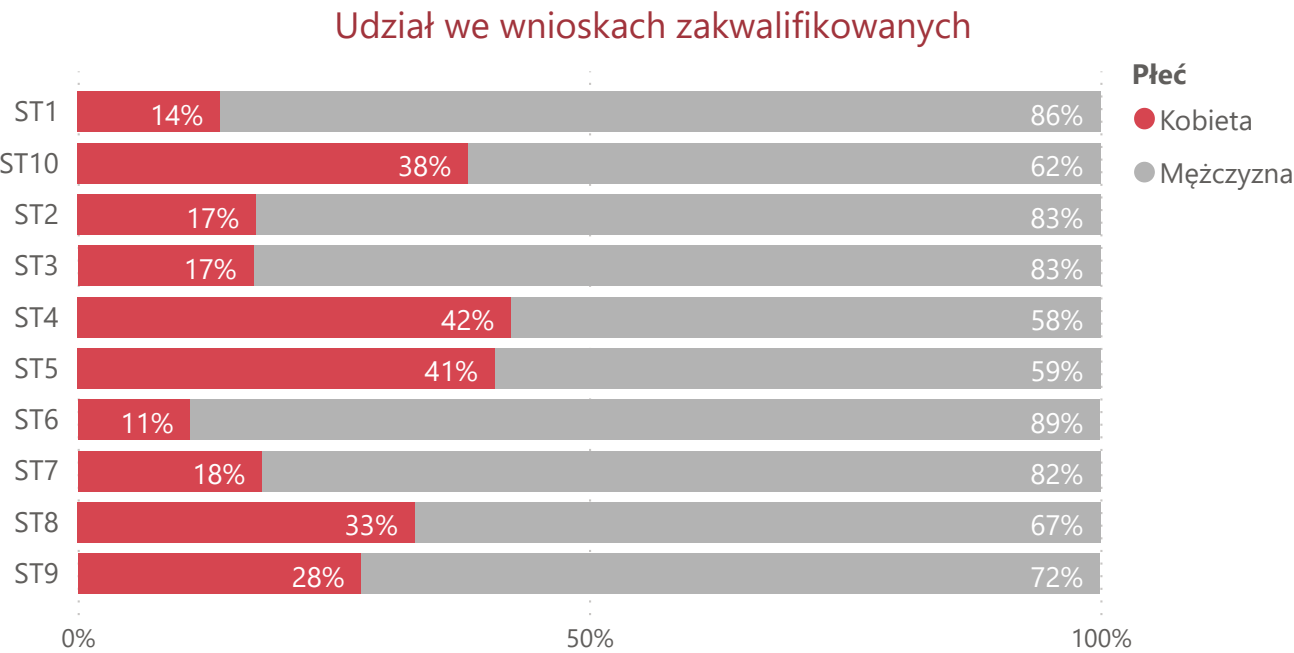
Finansowy wskaźnik sukcesu

Panel	Kobieta	Mężczyzna
NZ1	22%	32%
NZ2	21%	23%
NZ3	25%	27%
NZ4	21%	20%
NZ5	18%	19%
NZ6	20%	27%
NZ7	17%	20%
NZ8	21%	27%
NZ9	17%	22%

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania



Statystyki dla paneli naukowych w grupie nauk ST



Wnioski zakwalifikowane

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	85	525
ST10	384	622
ST2	119	563
ST3	106	510
ST4	446	606
ST5	704	1022
ST6	62	500
ST7	119	540
ST8	527	1072
ST9	93	242

Wnioski złożone

Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	389	1715
ST10	2064	2788
ST2	389	1707
ST3	479	1796
ST4	2159	2241
ST5	3744	4523
ST6	331	2238
ST7	473	2606
ST8	2760	5959
ST9	323	767

Liczbowy wskaźnik sukcesu

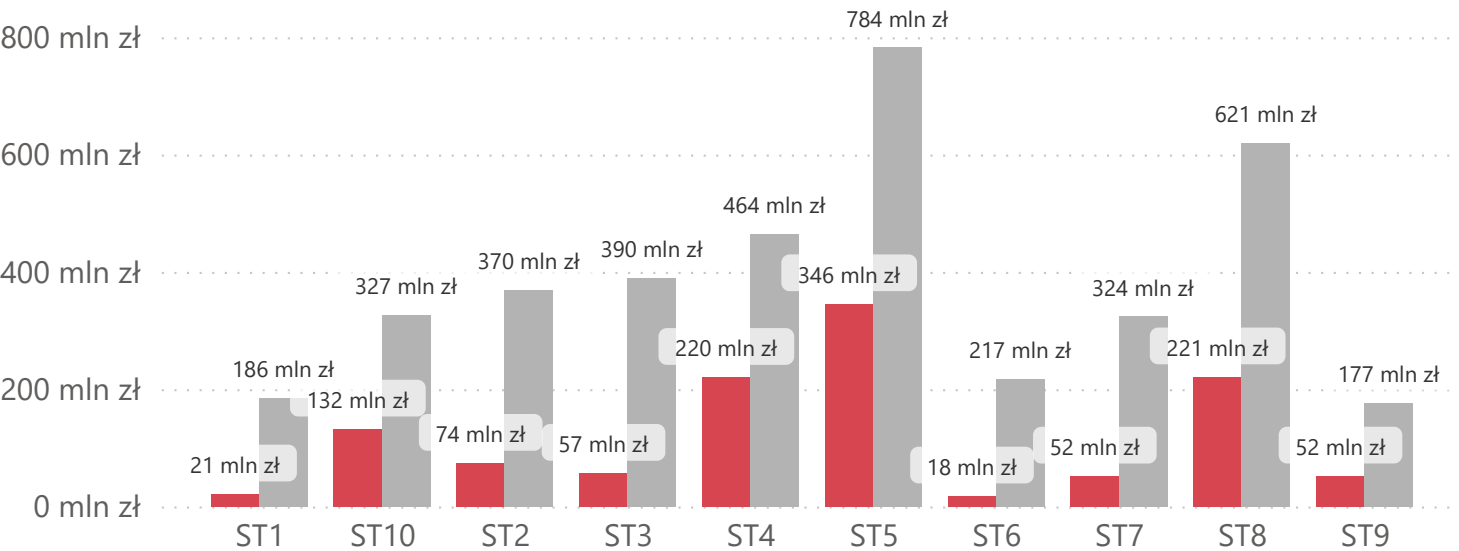
Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	22%	31%
ST10	19%	22%
ST2	31%	33%
ST3	22%	28%
ST4	21%	27%
ST5	19%	23%
ST6	19%	22%
ST7	25%	21%
ST8	19%	18%
ST9	29%	32%

Finansowy wskaźnik sukcesu

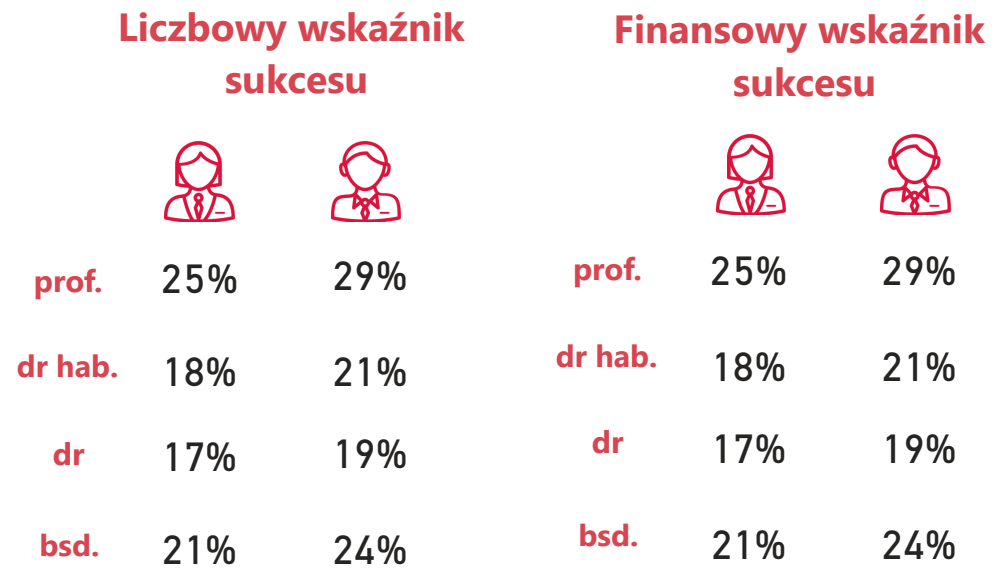
Panel	Kobieta	Mężczyzna
ST1	22%	32%
ST10	15%	21%
ST2	33%	30%
ST3	22%	28%
ST4	18%	27%
ST5	18%	22%
ST6	14%	20%
ST7	19%	19%
ST8	17%	18%
ST9	30%	34%

Kwota projektów zakwalifikowanych do finansowania

Kobieta Mężczyzna

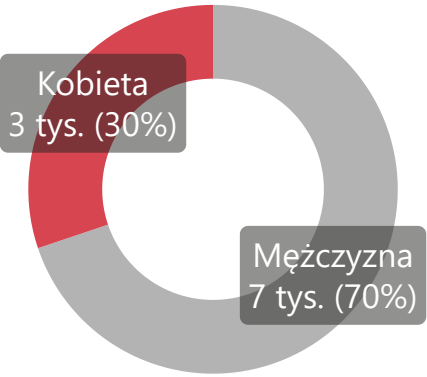


Statystyki w podziale na stopień/tytuł naukowy



# Statystyki dla Zespołów Ekspertów Panelowych

Udział ekspertów panelowych

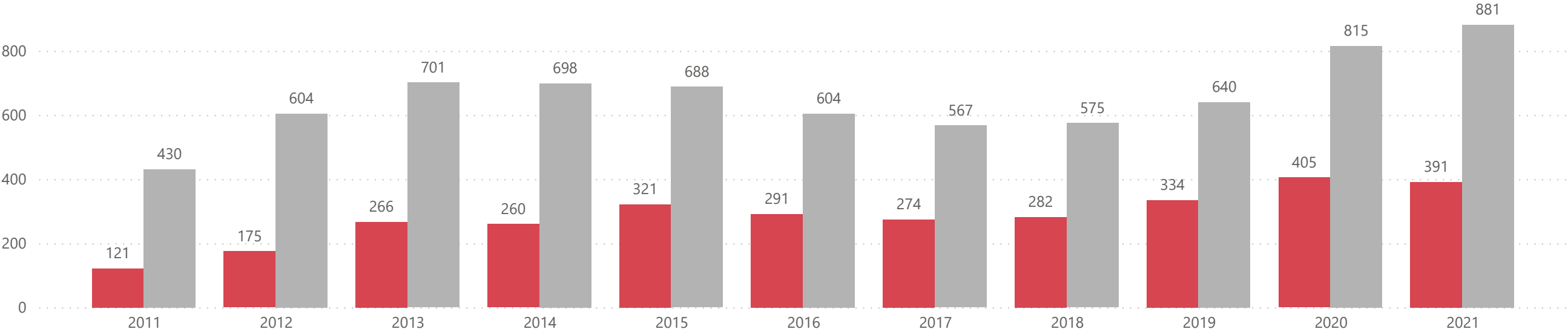


Liczba ekspertów panelowych

grupa nauk	Kobieta	Mężczyzna	Suma
HS	1109	1945	3054
NZ	1281	2034	3315
ST	751	3290	4041
Suma	3141	7269	10410

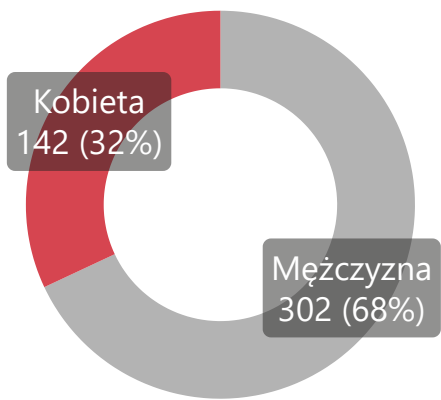
Liczba ekspertów panelowych

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



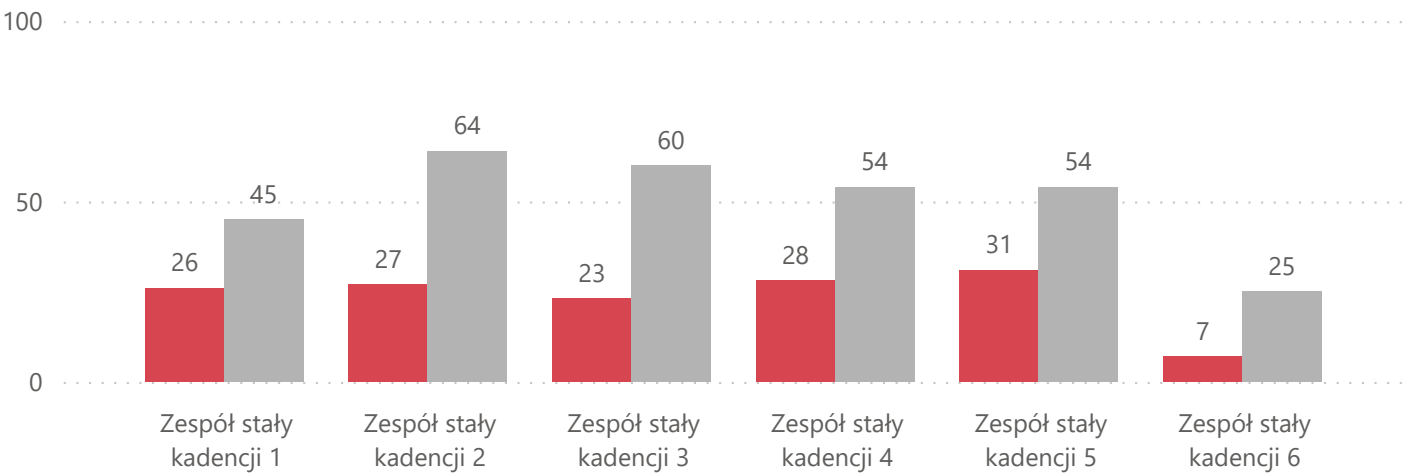
# Statystyki dla Zespołu Stałego

Udział ekspertów Zespołów Stałych



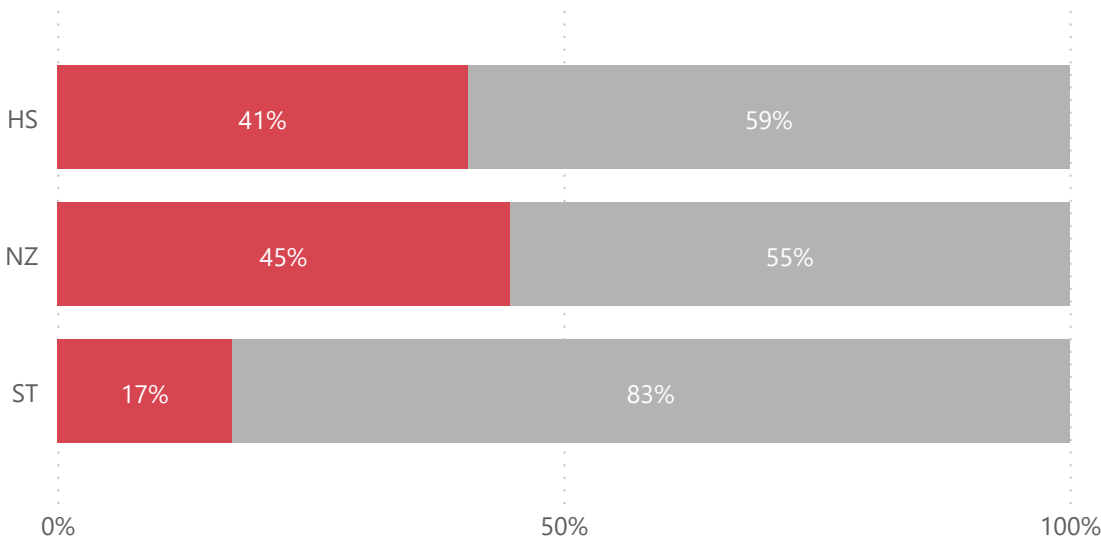
## Liczba ekspertów Zespołów Stałych

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



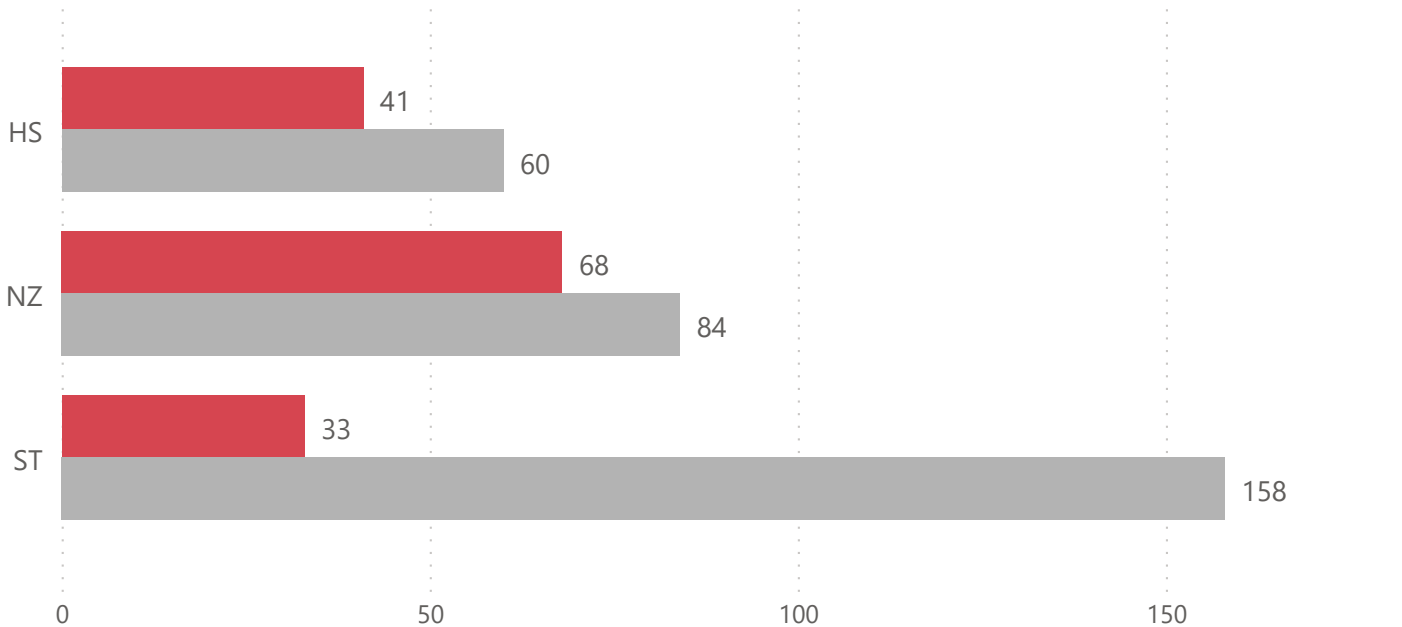
## Proporcja ekspertów Zespołów Stałych

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna



## Liczba ekspertów Zespołów Stałych

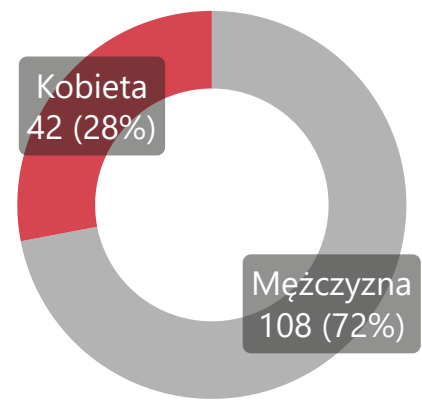
Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna





# Statystyki dla Rady NCN

Udział członków Rady NCN



Liczba członków Rady NCN

Płeć ● Kobieta ● Mężczyzna

