



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

NARODOWEJ AGENCJI WYMIANY AKADEMICKIEJ

2022 – 2024

WARSZAWA 2022

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
2. DIAGNOZA	4
2.1 NAWA jako pracodawca	4
2.1.1 Stan zatrudnienia w NAWA	4
2.1.2 Struktura organizacyjna	8
2.1.3 Rekrutacja w NAWA	8
2.2 Programy i Eksperti NAWA	9
2.3 Promocja i public relations	14
2.4 Język w NAWA	17
3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	19

1. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) na lata 2022-2024, został przyjęty Zarządzeniem Dyrektora NAWA nr 52 z dnia 3 listopada 2022 r. Powstał on w odpowiedzi na priorytety ogłoszone w ramach programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027, w tym priorytet przekrojowy działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach. Jednocześnie Plan respektuje:

- wyrażoną w art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP zasadę równości w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia równego prawa do kształcenia, zatrudnienia i awansu. Oznacza ona także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń;
- konieczność zagwarantowania określonej w art. 73 Konstytucji RP wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, także wolności korzystania z dóbr kultury;
- wyrażoną w art. 18 Konstytucji RP zasadę ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem.

W przygotowaniu Planu Równości Płci, NAWA kierowała się zasadami zawartymi w:

- ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy;
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. oraz innych przepisach prawa międzynarodowego o ogólnym charakterze.

NAWA funkcjonuje na podstawie Ustawy o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej z dnia 7 lipca 2017r. i działa na rzecz internacjonalizacji polskiego szkolnictwa wyższego i nauki poprzez wspieranie i stymulowanie międzynarodowej wymiany akademickiej i współpracy badawczej. Agencja dąży do umocnienia doskonałości naukowej, umiędzynarodowienia polskich uczelni i instytucji naukowych, a także do promocji Polski, języka polskiego oraz kultury w celu budowania wizerunku kraju oferującego interesujące możliwości edukacyjne i badawcze.

Agencja realizuje swoje cele poprzez finansowanie w ramach swoich Programów mobilności międzynarodowej polskich i zagranicznych studentów, doktorantów i nauczycieli akademickich oraz naukowców, również współpracę polskich instytucji szkolnictwa wyższego i nauki z ich odpowiednikami znajdującymi się w różnych krajach. Finansowanie odbywa się w drodze konkursów, a wybór beneficjentów dokonywany jest na podstawie opinii niezależnych recenzentów oraz zespołów oceniających.

Nadrzędną zasadą działań NAWA jest tworzenie równych szans w ubieganiu się o środki publiczne, przy równoczesnym traktowaniu doskonałości jako nadrzędnego kryterium wyboru projektów.

Niniejszy dokument zawiera:

- **Diagnozę** obecnie istniejących mechanizmów zarówno dotyczących pracowników, jak i osób wnioskujących o fundusze NAWA oraz realizujących przyznane granty w kontekście wspierania równości płci, w tym wnioski z analizy dokumentów i procesów regulujących funkcjonowanie NAWA i obsługę Programów oraz obecności zarówno dobrych rozwiązań, jak i ewentualnych uprzedzeń i nierówności ze względu na płeć.
- **Cele** czyli kluczowe inicjatywy uwzględniające wdrożenie działań równościowych w latach 2022-2024 wraz ze wskaźnikami ich realizacji.

2. DIAGNOZA

W codziennym funkcjonowaniu Agencja stosuje zasadę równości płci w procesach: rekrutacji i selekcji pracowników, zarządzania zasobami ludzkimi organizacji oraz wynagradzania personelu. Ponadto temat ten jest obecny w działaniach merytorycznych NAWA – np. naborach wniosków w ramach realizowanych programów dla instytucji oraz indywidualnych naukowców, w tym doktorantów oraz studentów.

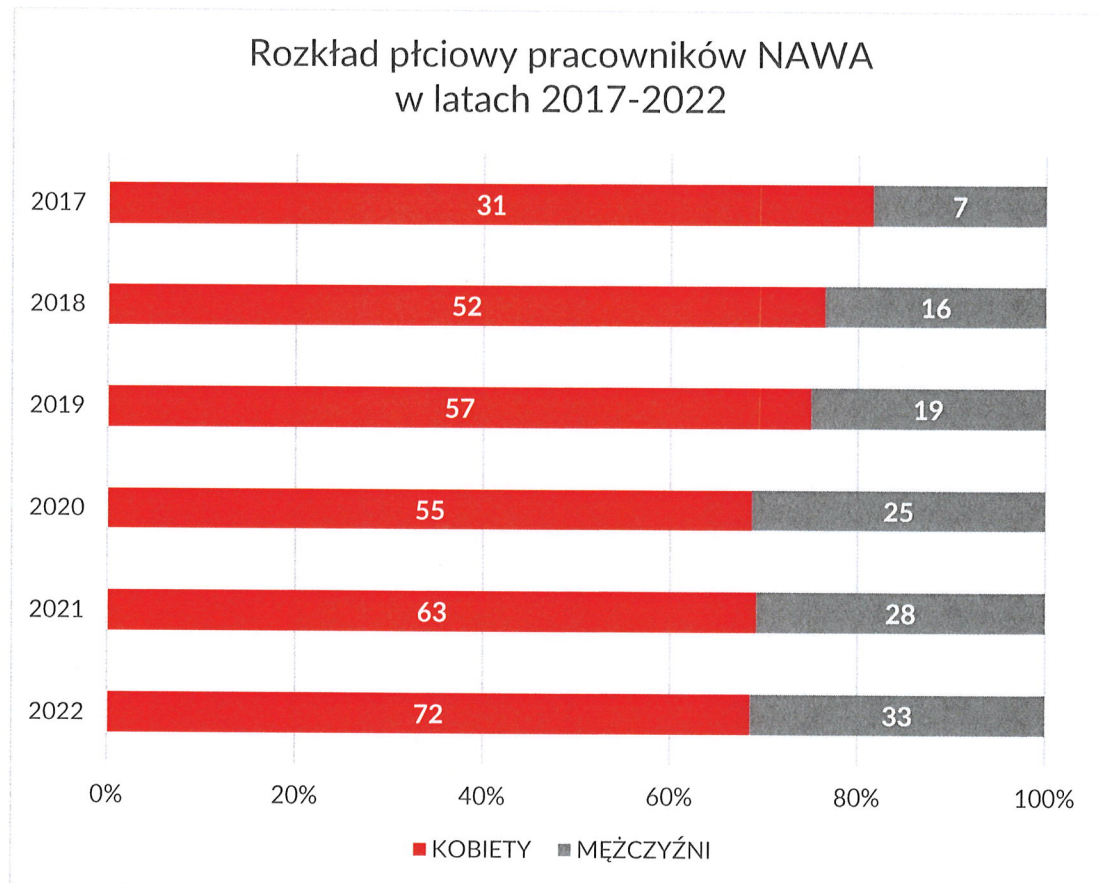
2.1 NAWA JAKO PRACODAWCA

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej jako państwowa osoba prawna realizująca zadania nałożone przez ustawę oraz zadania zlecane przez ministerstwa, zatrudnia kadrę na umowy o pracę, jak również współpracuje ze zleceniobiorcami. NAWA jest pracodawcą przyjaznym rodzinie poprzez respektowanie i promowanie działań ułatwiających powrót do pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, uelastyczniających czas pracy i pozwalających na dostosowanie go do potrzeb pracujących rodziców. Źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy w tym zakresie są akty prawa powszechnie obowiązującego oraz wynikające z nich regulacje wewnętrzne pracodawcy. Zapewnia swoim pracownikom ochronę przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem oraz mobbingiem zgodnie z wewnętrznymi procedurami.

2.1.1 STAN ZATRUDNIENIA W NAWA

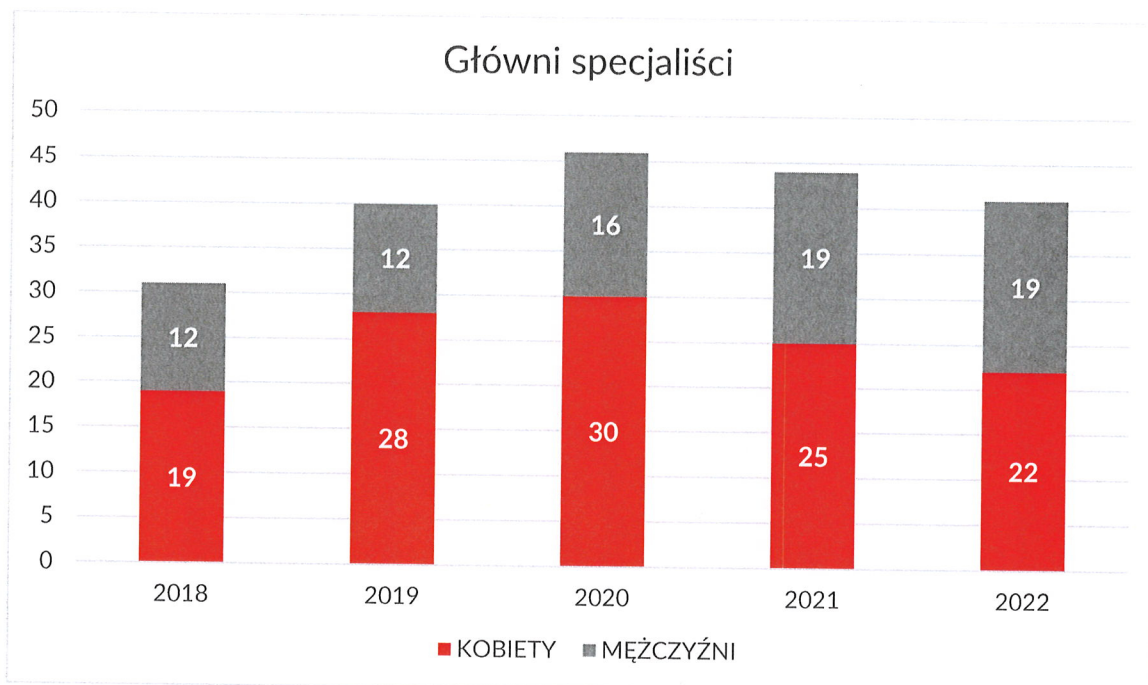
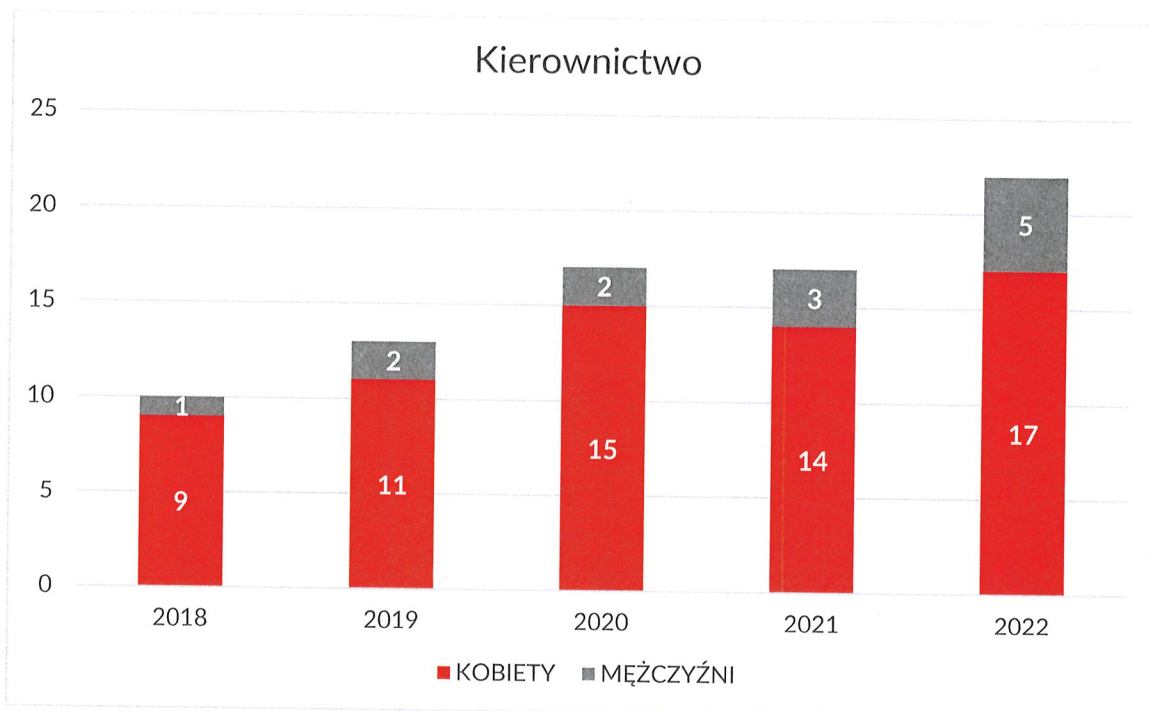
Na dzień 31 lipca 2022, w Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej zatrudnione są 102 osoby, w tym 70 (69%) stanowią kobiety, a 32 (31%) to mężczyźni. W perspektywie kilku lat (od powstania Agencji do lipca br.), proporcja płci dąży ku wyrównaniu z tempem około 2,5 punktu procentowego, przy czym największe zmiany w tym

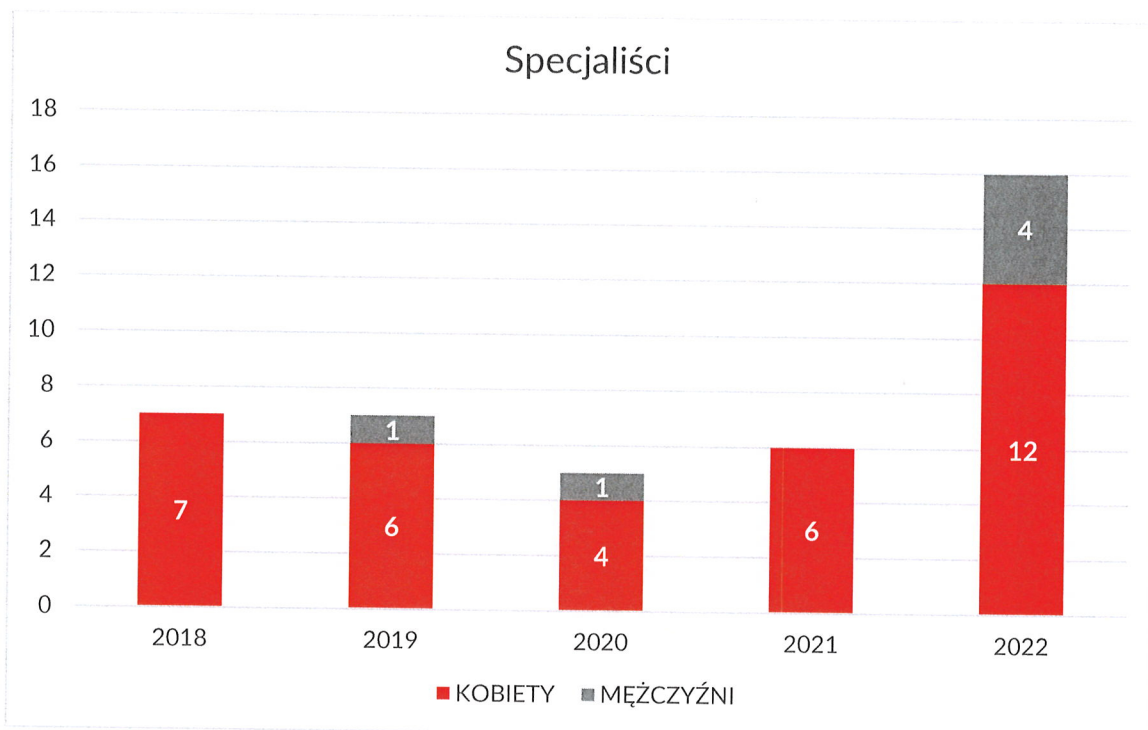
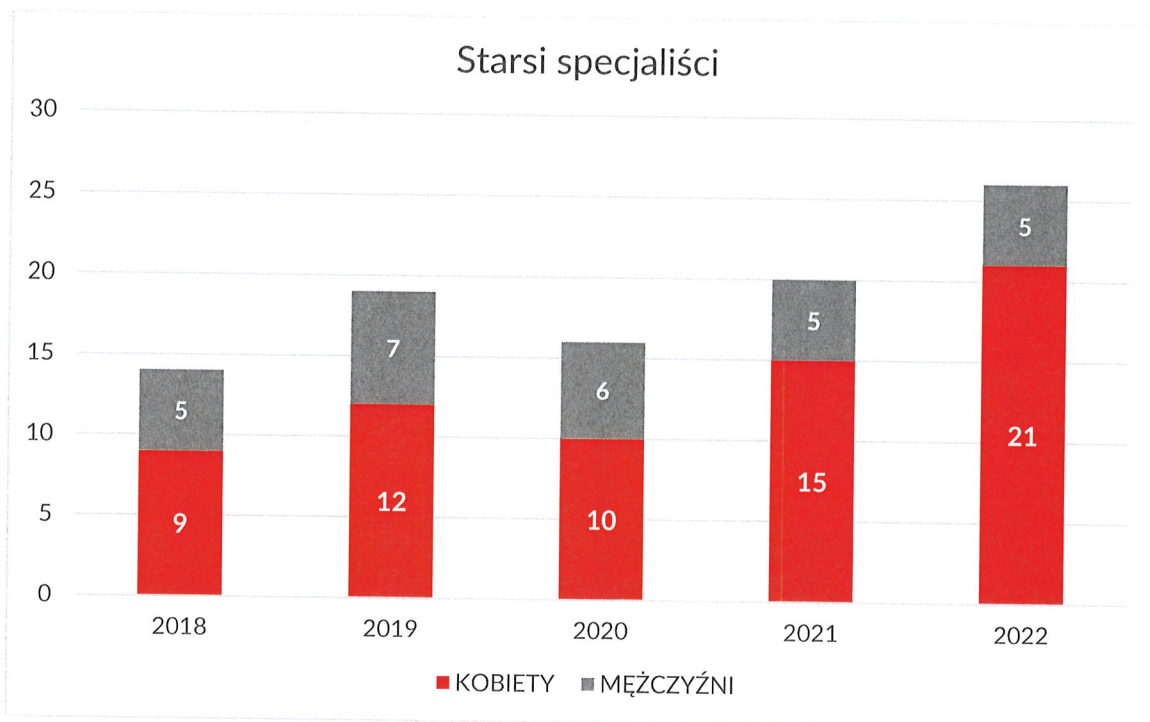
zakresie nastąpiły w pierwszych latach formowania się NAWA, a od 3 lat wahania są niewielkie.



W podziale poziomym, biorąc pod uwagę poziom i rodzaj stanowiska, wyróżniono następujące grupy stanowisk:

- Kierownictwo – w tym: Dyrektor NAWA, Zastępca Dyrektora NAWA, Główna Księgowa, Dyrektorzy Biur,
- Główni specjaliści – w tym: Główni specjaliści, Główni informatycy oraz Radcowie prawni, Kierownicy zespołów,
- Starsi specjaliści – w tym: Starsi specjaliści i Starsi informatycy,
- Specjaliści – w tym: Specjaliści, Informatycy, Młodzi specjaliści i Młodzi informatycy.



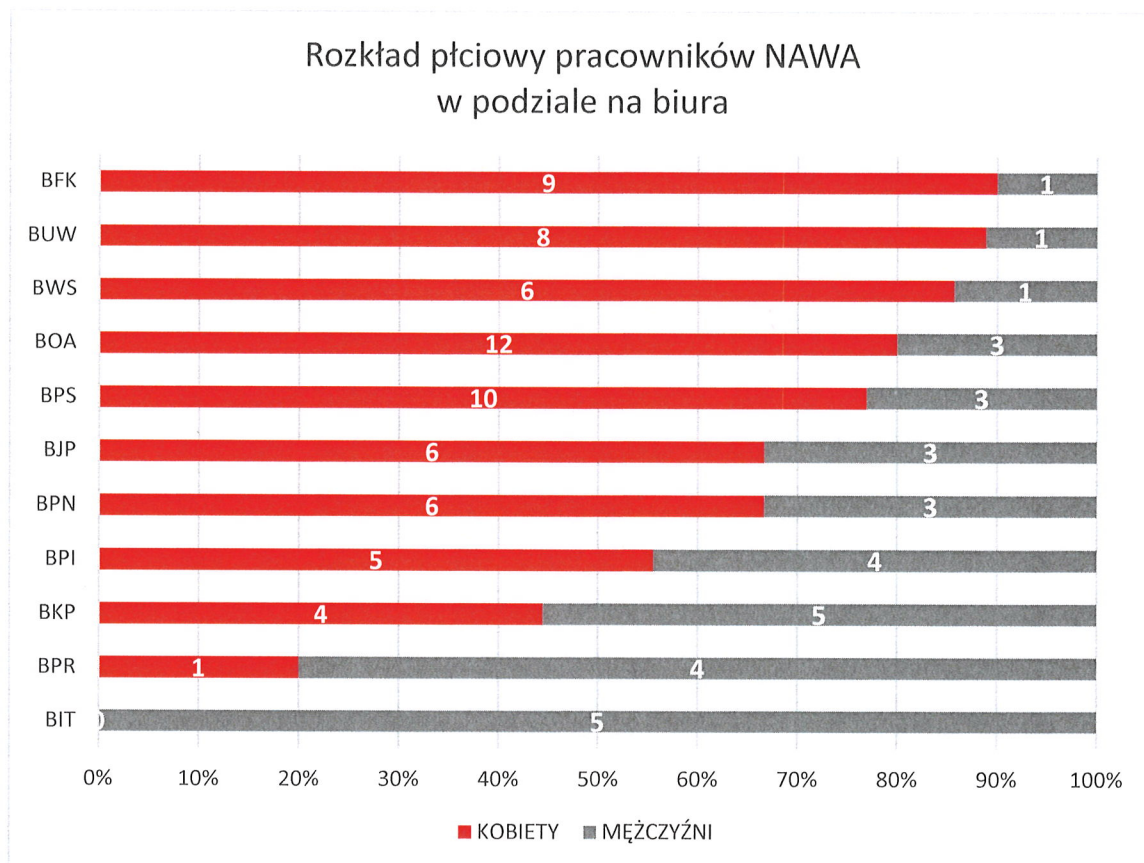


2.1.2 STRUKTURA ORGANIZACYJNA

W NAWA funkcjonuje 11 biur. W przeważającej ich liczbie, zgodnie z ogólną proporcją pracowników, większość stanowią kobiety. Tylko w dwóch jednostkach (Biuro Prawne oraz Biuro IT) proporcje są odwrócone, a w ostatnim wymienionym, na ten moment, nie pracuje żadna kobieta. Wśród zespołów poza strukturą organizacyjną Agencji, powoływanych w konkretnych celach, jak opracowanie procedur, wprowadzenie zasad optymalizacji czy opracowanie GEP, znajdują się osoby obu płci.

Biura NAWA:

- Biuro finansowo-księgowe (BFK)
- Biuro IT (BIT)
- Biuro komunikacji i promocji (BKP)
- Biuro organizacyjne Agencji (BOA)
- Biuro prawne (BPR)
- Biuro programów dla instytucji (BPI)
- Biuro programów dla naukowców (BPN)
- Biuro programów dla studentów (BPS)
- Biuro programów języka polskiego (BJP)
- Biuro uznawalności wykształcenia (BUW)
- Biuro współpracy (BWS)



2.1.3 REKRUTACJA W NAWA

Proces rekrutacji w NAWA jest wieloetapowy celem wybrania kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach i wiedzy, za który w NAWA odpowiada specjalistka. Ogłoszenia w sprawie otwartych stanowisk pracy są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz w mediach społecznościowych Agencji. W treści ogłoszeń stosowane są sformułowania zgodne z zasadami równości i różnorodności. Ogłoszenia zawierają korzyści istotne z punktu widzenia łączenia życia zawodowego i prywatnego osób zatrudnionych, ds. elastyczne godziny pracy, pracę zdalną, prywatną opiekę medyczną, pakiet sportowo-rekreacyjny, ubezpieczenie grupowe i zasady wynagradzania. Składane przez osoby zainteresowane formularze są sprawdzane pod kątem doświadczenia, posiadanych kwalifikacji i ukończonych etapów edukacji. Zakwalifikowani kandydaci są informowani telefonicznie i zapraszani na rozmowę do siedziby NAWA. W dalszym procesie rekrutacji udział bierze Dyrektor Biura, a w kolejnym finalnym etapie Dyrektor lub Zastępca Dyrektora NAWA.

2.2 PROGRAMY I EKSPERCI NAWA

NAWA funkcjonuje w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki dopiero od 5 lat. Pierwsze programy zostały uruchomione w roku 2018. Jako nowa organizacja, NAWA stara się dostosowywać swoje programy do potrzeb i oczekiwań środowiska akademickiego co wpływa na wprowadzenie zmian w kolejnych edycjach programów. Inną kwestią jest niestabilna sytuacja geopolityczna na którą NAWA reaguje ogłaszaniem bieżących programów, ds. jak Solidarni z Białorusią, Program wsparcia dla studentów i doktorantów – uchodźców z Ukrainy czy Granty Interwencyjne NAWA finansujące działania podejmowane w reakcji na nieprzewidziane zjawiska społeczne, cywilizacyjne i przyrodnicze o konsekwencjach globalnych lub istotnych na poziomie regionalnym.

W związku z powyższym niniejszy dokument zawiera analizę tych programów, które są realizowane przynajmniej 3 lata i są dedykowane instytucjom oraz naukowcom, w tym doktorantom.

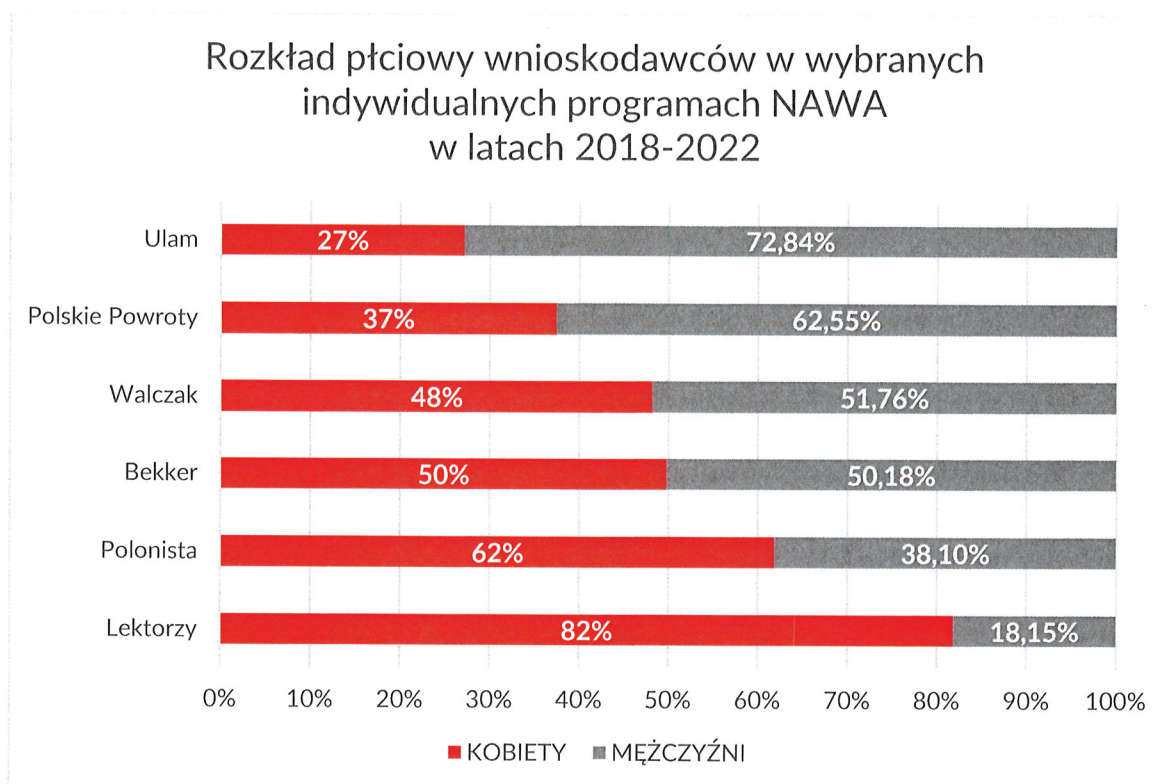
Programy, gdzie wnioskodawcami są naukowcy:

- Program **Bekker** (od 2018 r.) umożliwia polskim naukowcom rozwój naukowy w zagranicznych ośrodkach badawczych i akademickich na całym świecie.
- Program **Polskie Powroty** (od 2018 r.) zachęca wyróżniających się polskich naukowców do powrotu do kraju i podjęcia badań w polskich uczelniach i instytutach badawczych.
- Program **Ulam** (od 2019 r.) adresowany jest do zagranicznych naukowców ze stopniem doktora, którzy są zainteresowani realizacją projektów badawczych i prowadzeniem dydaktyki w polskich ośrodkach.
- Program **Walczak** (od 2019 r.) finansuje mobilność naukowców i doktorantów zatrudnionych w polskich uczelniach, instytutach lub szpitalach klinicznych do najlepszych ośrodków medycznych Stanów Zjednoczonych Ameryki.
- Program **Polonista** (od 2020 r.) umożliwia zagranicznym studentom i naukowcom doskonalenie znajomości języka polskiego oraz prowadzenie badań w Polsce.

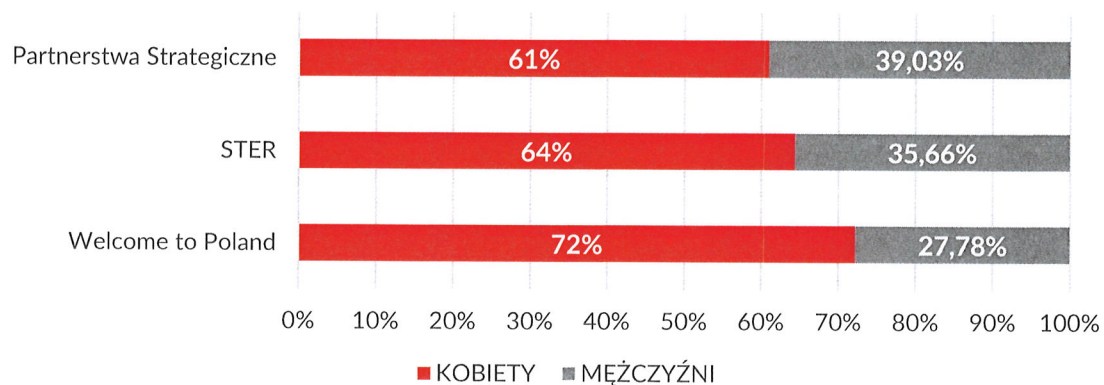
- Program **Lektorzy** (od 2018 r.) daje możliwość lektorom języka polskiego prowadzenie zajęć z języka polskiego jako obcego w zagranicznych ośrodkach akademickich.

Programy, gdzie wnioskodawcami są instytucje:

- Program **Welcome to Poland** (od 2018 r.) pomaga polskim uczelniom i instytutom badawczym budować otoczenie sprzyjające umiędzynarodowieniu, w tym profesjonalizację serwisów dla osób przyjeżdżających z zagranicy, utrzymywanie kontaktów z absolwentami oraz szkolenia dla pracowników.
- Program **STER** (od 2018 r.) to systemowe wsparcie dla polskich szkół doktorskich w celu doskonalenia jakości kształcenia i wzmocnienia współpracy międzynarodowej.
- Program **Partnerstwa Strategiczne** (od 2018 r.) umożliwia polskim instytucjom szkolnictwa wyższego i nauki wypracowanie trwałych rozwiązań dydaktycznych, naukowych i wdrożeniowych we współpracy z zagranicznymi partnerami instytucjonalnymi.



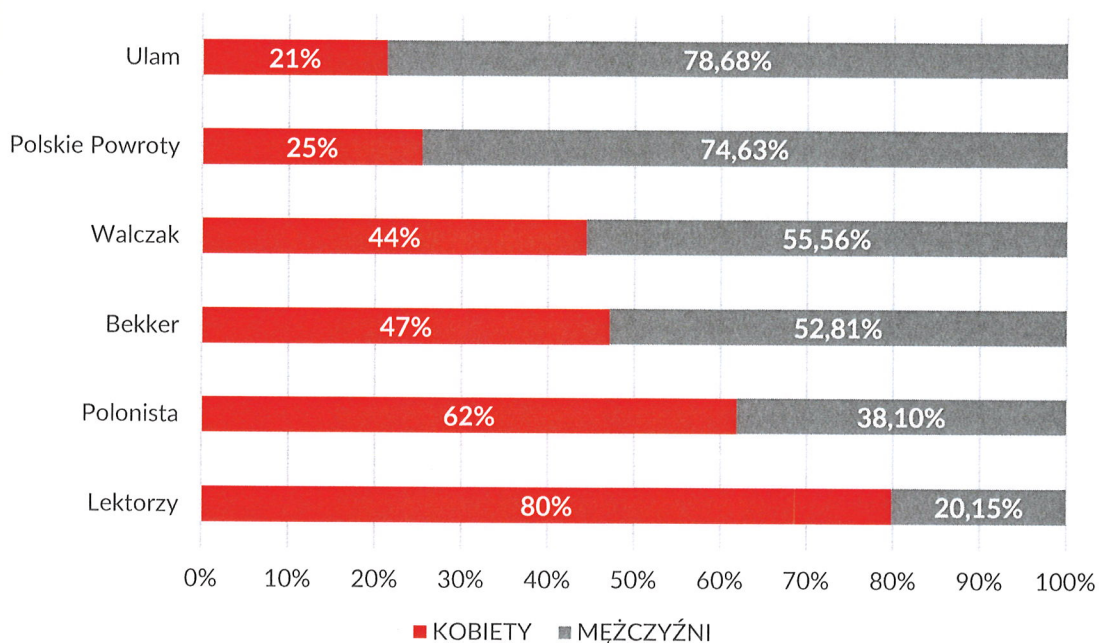
Rozkład płciowy wnioskodawców w wybranych instytucjonalnych programach NAWA w latach 2018-2022



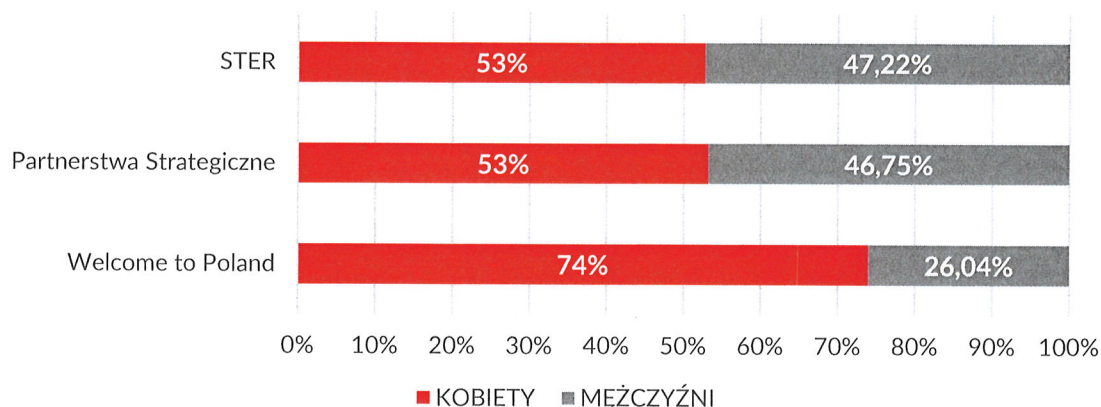
Proporcje płciowe wnioskodawców programów indywidualnych są dość różne – kobiety stanowią od 27% do 82%, co wskazuje na różne zainteresowanie programami kobiet i mężczyzn, uzależnione od charakteru przyznawanych grantów czy stypendiów.

Wśród programów instytucjonalnych tendencja jest dość wyraźna, od 61% do 72% projektów jest zgłaszanych przez koordynatorki, co może mieć związek z faktem, iż większość osób pracujących w administracji uniwersyteckiej, to kobiety.

Rozkład płciowy beneficjentów w wybranych indywidualnych programach NAWA w latach 2017-2022



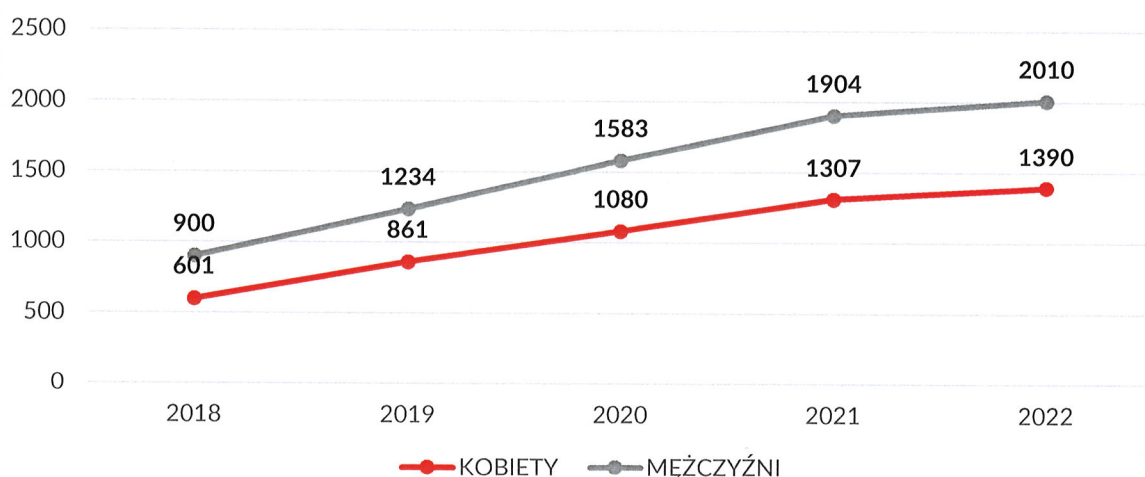
Rozkład płciowy beneficjentów w wybranych programach instytucjonalnych NAWA w latach 2017-2022



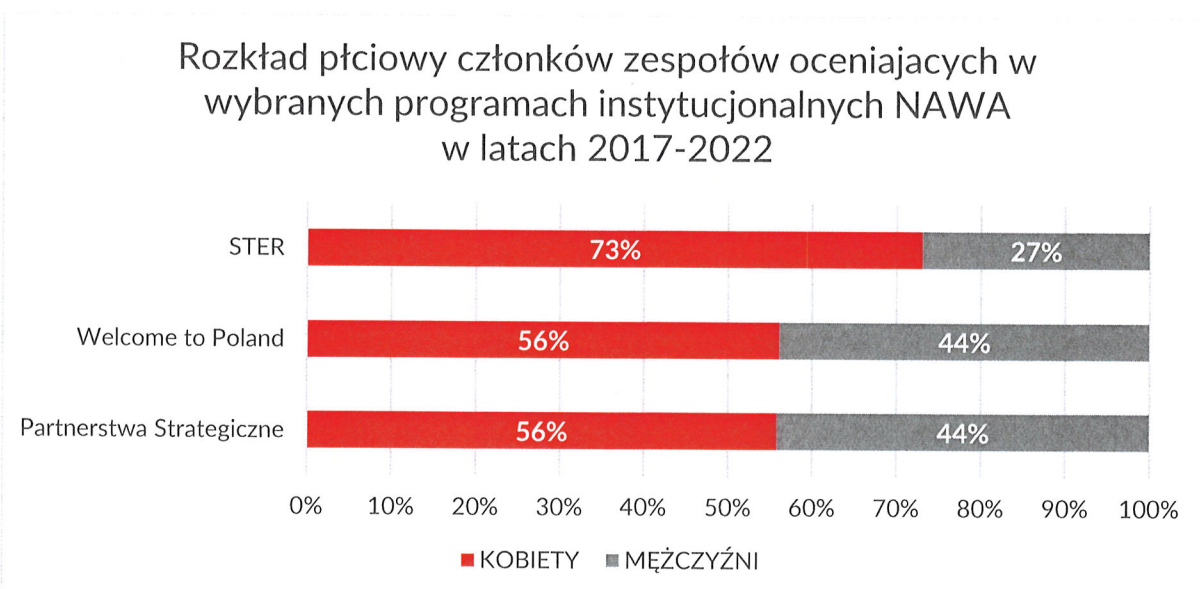
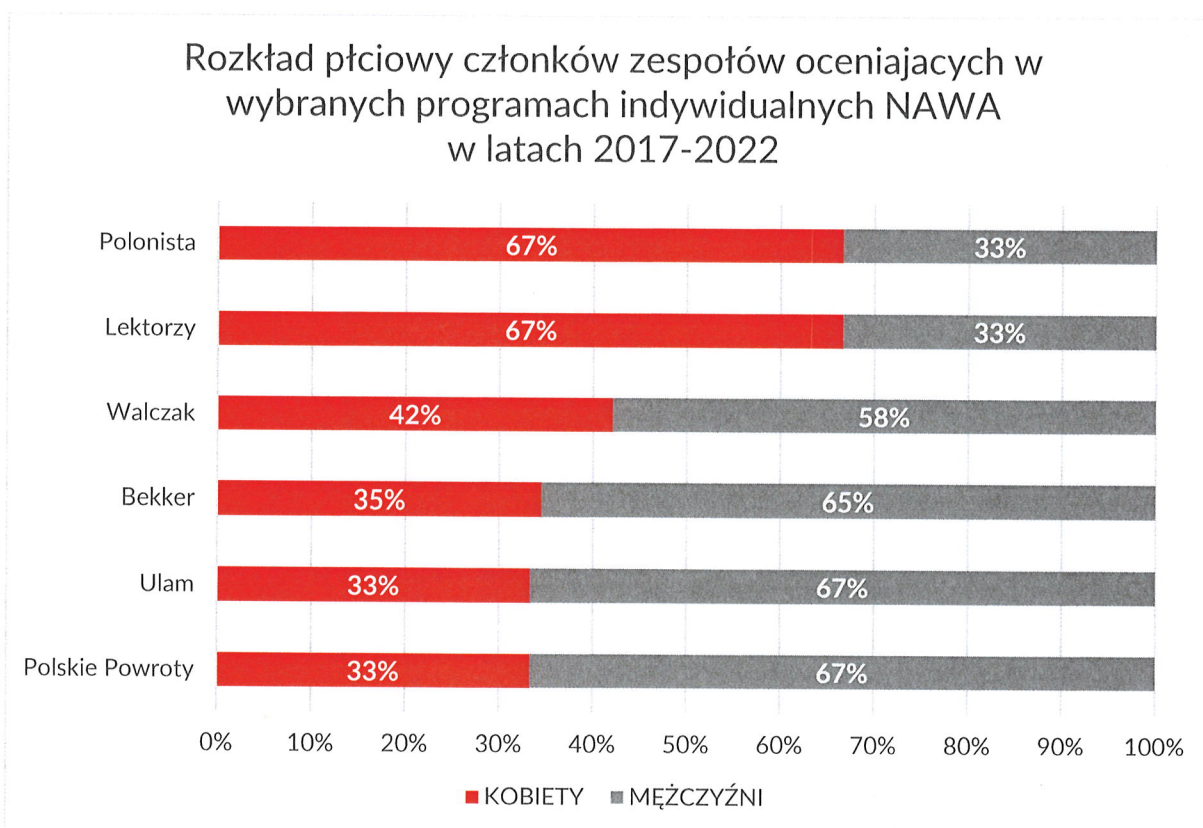
Proporcje płciowe wnioskodawców w stosunku do beneficjentów są zbliżone zarówno w programach indywidualnych, jak i instytucjonalnych. W większości programów różnica wynosi kilka punktów procentowych (0-5,84%), tylko w programach Polskie Powroty oraz STER różnica przekroczyła 10%. W 8 na 9 programów (poza Welcome to Poland) przyznano dotacje większemu odsetkowi mężczyzn niż wynosiła proporcja wnioskodawców do wnioskodawczyń.

Wnioski zgłaszane do programów NAWA oceniane są przez recenzentów, wybieranych z bazy ekspertów dostępnej na stronie NAWA do której mogą wpisywać się przedstawiciele środowiska akademickiego. Do lipca 2022 r. w bazie zarejestrowało się około 3400 osób. Spośród nich wybierani są członkowie zespołów oceniających, którzy są zaangażowani w tworzenie list rankingowych finansowanych projektów.

Eksperti zarejestrowani w bazie NAWA w latach 2018-2022



Proporcja osób zarejestrowanych w bazie ekspertów NAWA wynosi 41 kobiet na 59 mężczyzn. Kobiety wśród osób zasiadających w zespołach oceniających stanowią w programach indywidualnych od 33% do 67%, natomiast w programach instytucjonalnych od 56% do 73%. Analizując programy w dwóch grupach: instytucjonalnych i indywidualnych, można zauważyć, że w pierwszych to kobiety stanowią większość w zespołach oceniających, natomiast w drugiej grupie to częściej mężczyźni są większością wśród ekspertów. Co ciekawe, podobne korelacje występują w przypadku wnioskodawców do powyższych programów. Szczegóły widoczne są na wykresach poniżej.



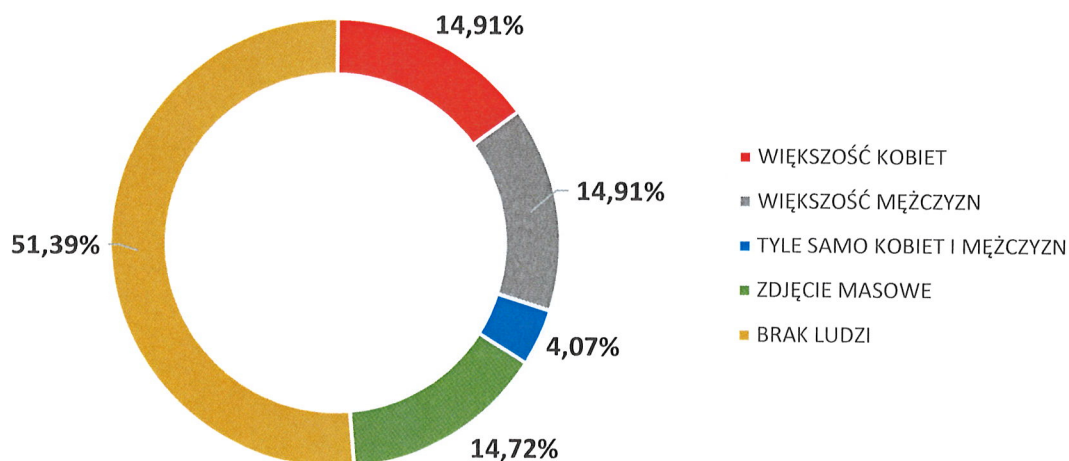
2.3 PROMOCJA I PUBLIC RELATIONS

NAWA korzysta z materiałów graficznych pochodzących z dwóch zasadniczych źródeł. Posiada licencję na używanie materiałów z portalu Adobe Stock, z których korzysta z różną częstotliwością. Dodatkowym materiałem są fotografie pochodzące z sesji zdjęciowej z udziałem stypendystów programów NAWA. Jak wskazuje Biuro komunikacji i promocji, kluczem doboru zdjęć jest różnorodność etniczna osób na fotografiach.



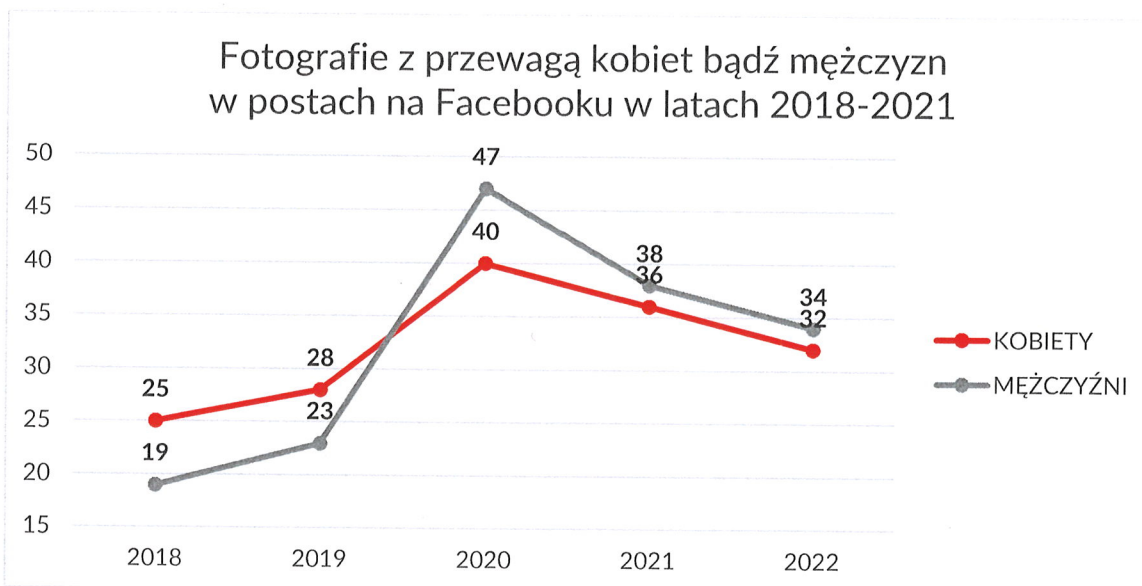
Z analizy ponad 1 tys. postów zamieszczonych w mediach społecznościowych (Facebook) w latach 2018-2022 wynika, iż Agencja najczęściej posługuje się grafikami bez widocznych postaci. Po około 15% wynosi odsetek zdjęć z przewagą kobiet, mężczyzn oraz fotografii masowych (pow. 8 osób). Około 4% materiałów posiada fotografie, na których po równo reprezentowane są kobiety jak i mężczyźni.

Płeć osób na fotografiach w postach na Facebooku w latach 2018-2021



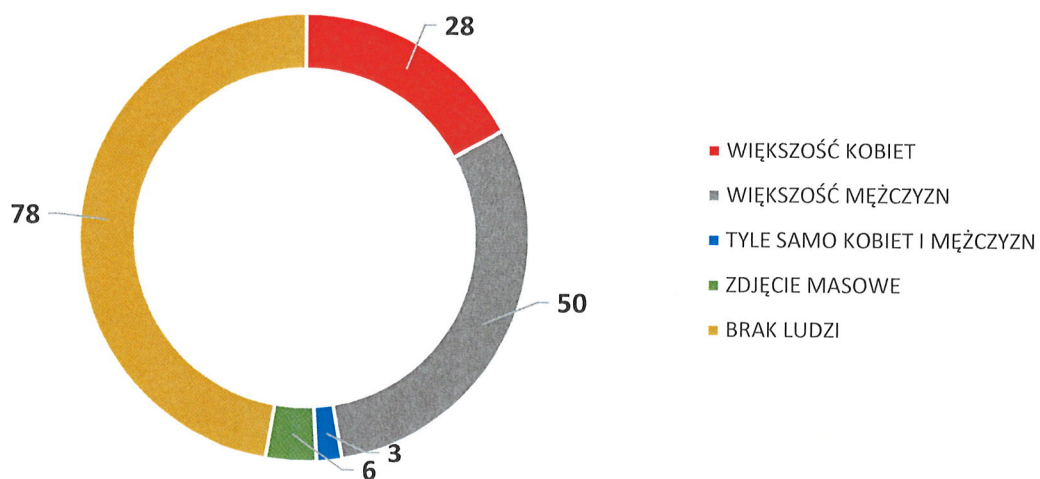
Proporcja płci w latach pokazuje, iż początkowo, w latach 2018-2019, na większości fotografii były kobiety, natomiast w 2020 tendencja się odwróciła i od tego czasu mężczyźni są pokazywani w mediach społecznościowych NAWY częściej. W ogólnym rozrachunku, na zdjęciach załączonych do postów mniej więcej po równo pojawiali się mężczyźni i kobiety.

Fotografie z przewagą kobiet bądź mężczyzn w postach na Facebooku w latach 2018-2021

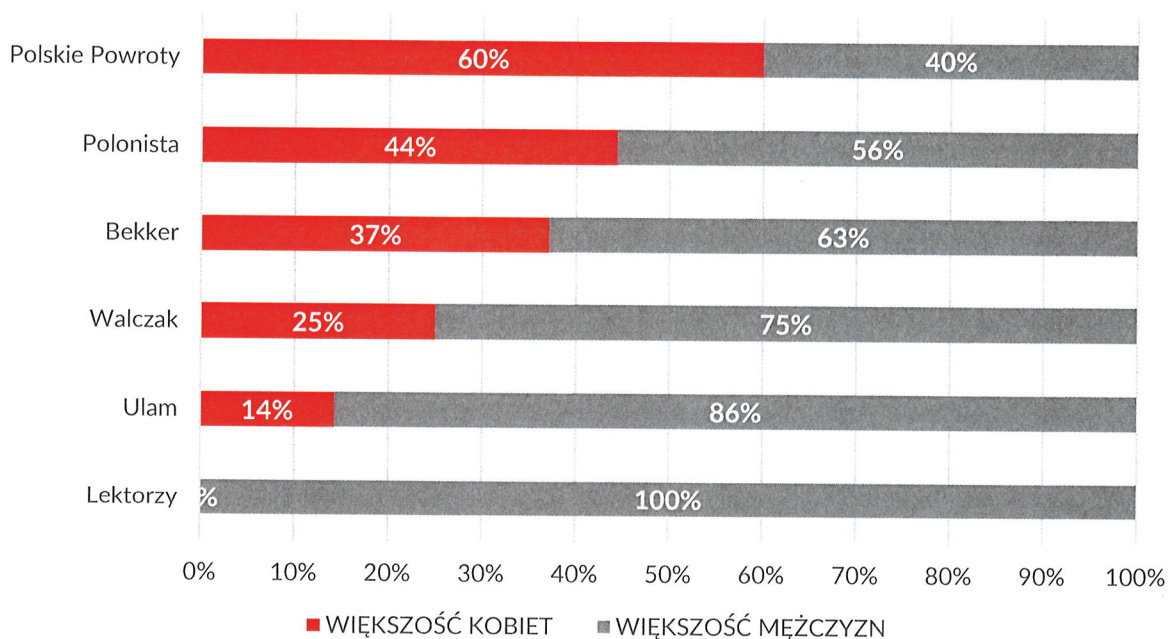


W Postach programów indywidualnych widoczna jest znacząca przewaga kobiet obecnych na zdjęciach, nad mężczyznami. Niezmiennie Agencja stosuje w celach promocyjnych głównie fotografie/grafiki bez sylwetek ludzi.

Płeć osób na fotografiach w postach programów indywidualnych w latach 2018-2021

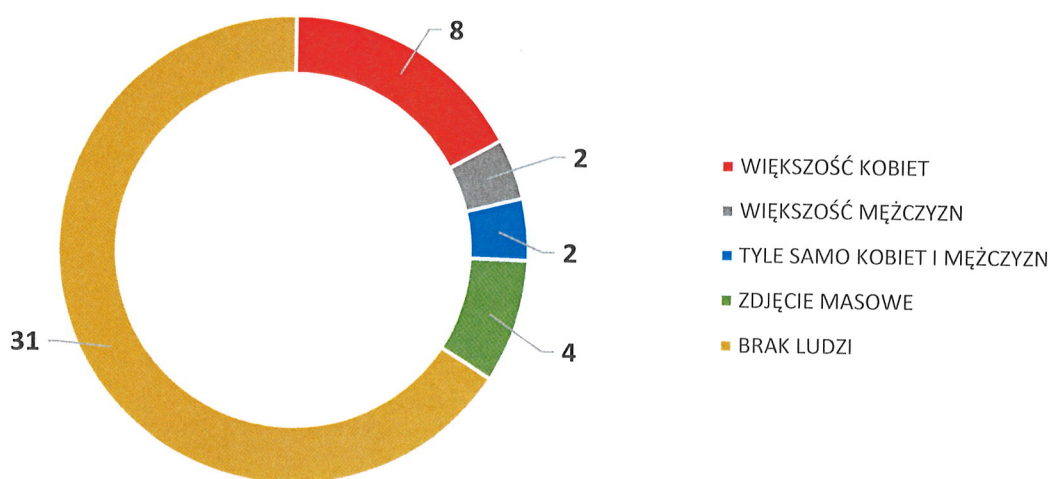


Płeć osób na fotografiach w postach poszczególnych programów indywidualnych w latach 2018-2021

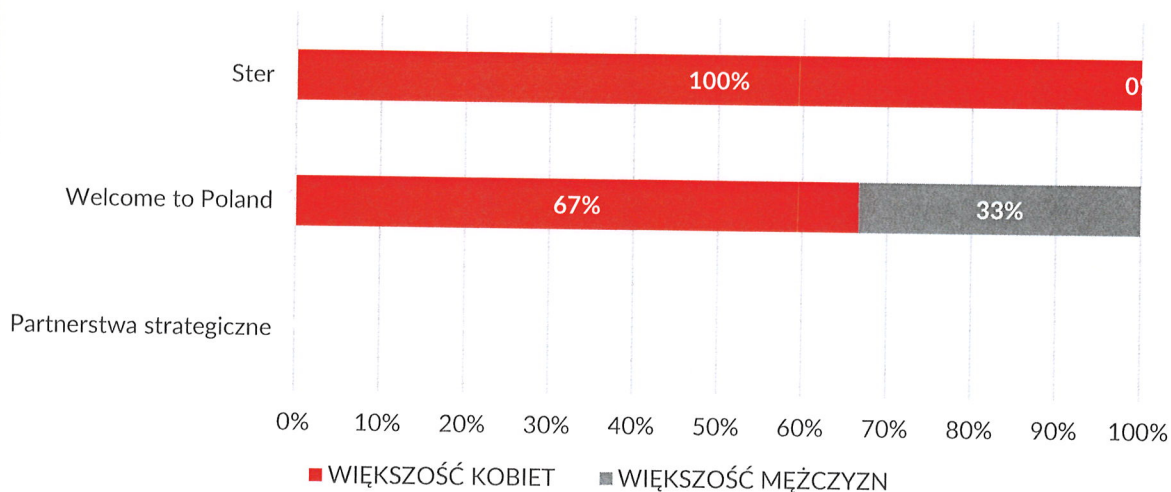


Programy instytucjonalne promowane są w ponad 60% przez posty bez sylwetek ludzi. Jeśli na zdjęciach pojawiają się osoby, to są to głównie bądź wyłącznie kobiety.

Płeć osób na fotografiach w postach programów instytucjonalnych w latach 2018-2021



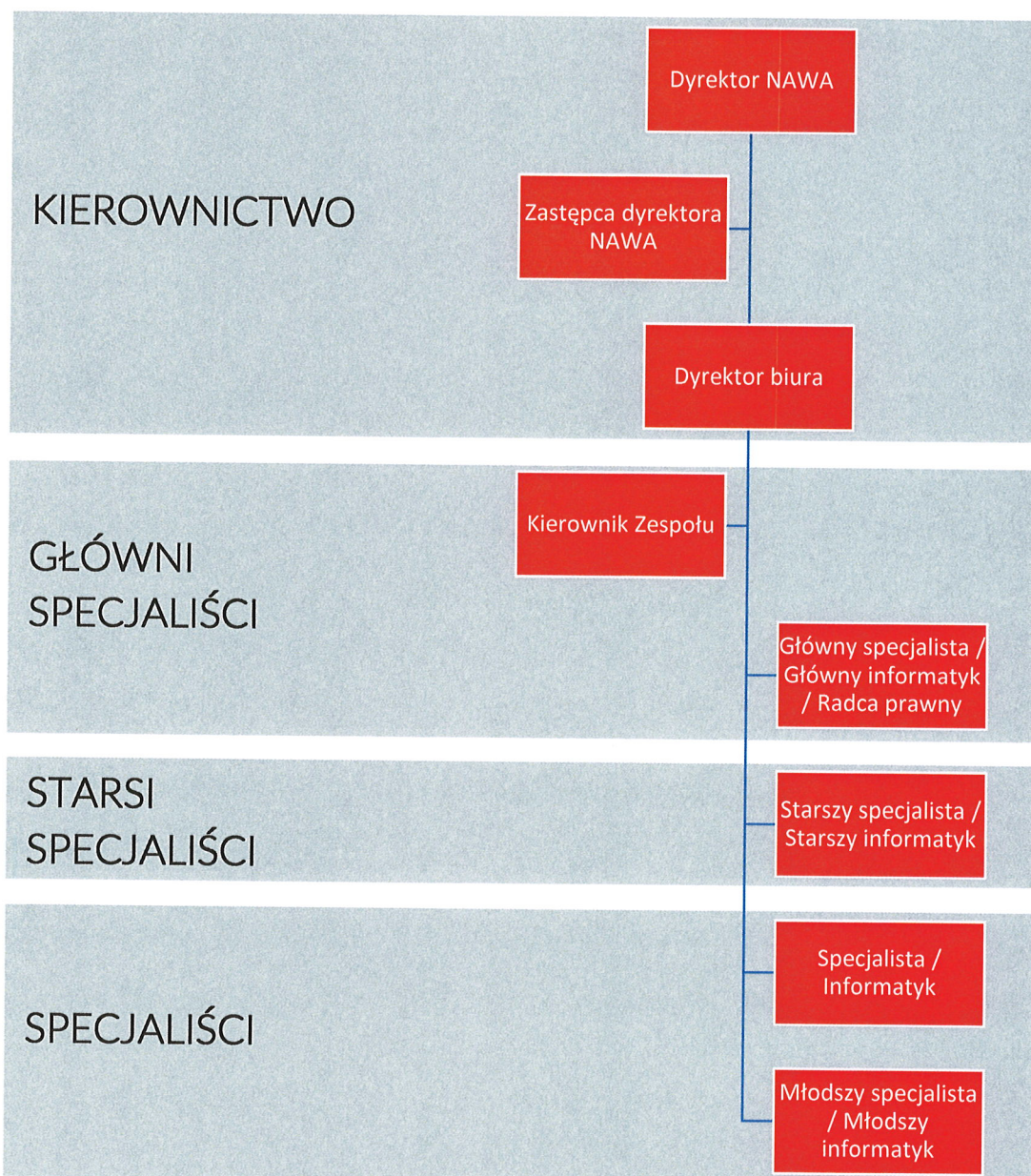
Płeć osób na fotografiach w postach poszczególnych programów instytucjonalnych w latach 2018-2021



2.4 JĘZYK W NAWA

Analiza dokumentów regulacyjnych Agencji wykazała, iż dotychczas obowiązujący język opierał się na formach maskulatywnych, przy założeniu że stosując je obejmowane jest grono zarówno kobiet jak i mężczyzn. Na przykład *pracownicy NAWA*, rozumiani się jako wszyscy pracownicy, niezależnie od płci.

Stanowiska w strukturze Agencji zostały określone maskulatywami, bez alternatywy w postaci feminatywów. Nazwy stanowisk w poszczególnych grupach prezentuje wycinek struktury poniżej.



W procesach merytorycznych, jak ds. nabory wniosków do poszczególnych programów, dokumenty (formularze wniosków i sprawozdań) również zawierają formy maskulatywne, uznawane za wyczerpujące potrzeby obu płci. Nazwy programów NAWA ukazują tendencję do wykorzystywania głównie męskich nazwisk.

3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Zespół ds. GEP, wskutek analizy dokumentów, badania danych zastanych, wywiadów fokusowych i indywidualnych, ustalił następujące cele "Planu równości płci" oraz działania wdrożeniowe na lata 2022-2024, które zostały zaakceptowane przez Dyrektora Agencji Zarządzeniem nr 52 z dnia 3 listopada 2022 r.

Cel	Działania	Wskaźnik	Komórka odpowiedzialna	Planowany termin realizacji
1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych	1.1 Szkolenie wszystkich pracowników w zakresie równości płci	szkolenie ukończą wszyscy pracownicy NAWA	BOA	IV kwartał 2022
	1.2 Organizacja obowiązkowych szkoleń dla nowych pracowników	szkolenie ukończą nowo zatrudnieni pracownicy	BOA	IV kwartał 2024
	1.3 Szkolenie dla pracowników bezpośrednio zaangażowanych w proces rekrutacji w zakresie równości płci w rozmowach kwalifikacyjnych	wszyscy pracownicy biorący udział w rekrutacji ukończą szkolenie	BOA	I kwartał 2023

Cel	Działania	Wskaźnik	Osoba / komórka odpowiedzialna	Planowany termin realizacji
<p>2.Spójne działanie na rzecz równości płci</p>	<p>2.1 Uruchomienie narzędzi do analizy płciowo-ilościowej oraz płciowo-finansowej wnioskodawców, beneficjentów i ekspertów oceniających</p>	<p>sukcesywne wprowadzanie identyfikacji płci do systemów internetowych NAWA</p>	<p>BIT</p>	<p>IV kwartał 2023</p>
	<p>2.2 Zmiana elementów komunikacji i promocji w kontekście stosowania przyjętych nazw stanowisk</p>	<p>konsekwentne stosowanie feminatywnych i maskulatywnych nazw stanowisk w ogłoszeniach rekrutacyjnych</p> <p>przygotowanie stopek, wizytówek i innych elementów komunikacji i promocji w formach wybranych przez pracowników</p>	<p>BOA BKP</p>	<p>III kwartał 2023</p>
	<p>2.3 Zwiększenie udziału kobiet naukowców w nazwach programów NAWA</p>	<p>proponowanie Radzie NAWA kobiecych patronek dla nazywania nowych programów</p>	<p>BKP</p>	<p>IV kwartał 2024</p>
	<p>2.4 Zwiększenie udziału grupy mniej reprezentowanej w promocji danego programu</p>	<p>zwiększenie liczby materiałów promujących konkretny program z zastosowaniem odpowiednich zdjęć</p>	<p>BKP</p>	<p>IV kwartał 2024</p>

Cel	Działania	Wskaźnik	Osoba / komórka odpowiedzialna	Planowany termin realizacji
3. Obecność kwestii równości płci w procesach podejmowania decyzji	3.1 Powołanie zespołu do wdrażania planu równości płci	udział reprezentatywnej grupy zgodnej ze strukturą NAWA i zaplanowanymi działaniami	BPR	I kwartał 2023
	3.2 Opracowanie narzędzi do monitoringu działań realizowanych w ramach GEP	opracowanie ankiety dotyczącej warunków pracy w NAWA, w tym kwestii równości płci	BOA	IV kwartał 2022
	3.3 Stosowanie mechanizmów promocji ofert pracy skierowanych bardziej do grupy defaworyzowanej	tworzenie ofert pracy w oparciu o dane GEP i stosowanie grafik z wizerunkiem płci mniejszościowej na danym stanowisku	BKP	IV kwartał 2024

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej

Dyrektor

dr Dawid Kostecki