



NARODOWA AGENCJA  
WYMIANY AKADEMICKIEJ

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

NARODOWEJ AGENCJI WYMIANY AKADEMICKIEJ

---

2026–2029



# Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Założenia i zarządzanie planem równości płci	4
2.1 Charakter i zakres dokumentu	4
2.2 Okres obowiązywania Planu	4
2.3 Odpowiedzialność za wdrażanie GEP	4
2.4 Monitoring i ewaluacja	5
2.5 Metodologia diagnozy i źródła danych	5
3. Diagnoza stanu aktualnego	7
3.1 NAWA jako pracodawca	7
3.1.1 Struktura zatrudnienia	7
3.1.2 Reprezentacja kobiet i mężczyzn w strukturze organizacyjnej	8
3.1.3 Rekrutacja, rozwój zawodowy i awanse	8
3.1.4 Warunki pracy, bezpieczeństwo i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	8
3.1.5 Wynagrodzenia i monitoring danych kadrowych	9
3.2 Równość płci w działalności programowej NAWA	9
3.2.1 Programy indywidualne	9
3.2.2 Programy instytucjonalne	9
3.2.3 Proces oceny wniosków oraz ekspertki i eksperci	9
3.3 Komunikacja, promocja i język	9
3.3.1 Komunikacja i promocja	9
3.3.2 Język inkluzywny i komunikacja równościowa	10
4. Kluczowe wnioski z diagnozy	11
5. Cele strategiczne planu równości płci	12
6. Plan działań na lata 2026–2029	13
Załącznik 1. Osoby zatrudnione w NAWA – analiza	14
Załącznik 2. Promocja i public relations – analiza	19
Załącznik 3. Programy i eksperci NAWA – analiza	23



# 1. Wprowadzenie

---

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej działa na podstawie ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. o Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej. Agencja wspiera umiędzynarodowienie polskiego szkolnictwa wyższego i nauki, międzynarodową mobilność akademicką oraz współpracę badawczą. Jej działania wzmacniają doskonałość naukową, umiędzynarodowienie polskich uczelni i instytucji naukowych, a także promocję Polski, języka polskiego i kultury. W ten sposób NAWA pomaga budować atrakcyjne środowisko edukacyjne i badawcze.

NAWA realizuje swoje cele między innymi poprzez finansowanie programów dla studentek i studentów, doktorantek i doktorantów, nauczycielek i nauczycieli akademickich, osób prowadzących działalność naukową oraz instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki. Finansowanie przyznawane jest w konkursach, zgodnie z zasadami przejrzystości, równego traktowania i konkurencyjności. Podstawowym kryterium oceny pozostaje doskonałość naukowa.

Plan Równości Płci Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej na lata 2026–2029 pokazuje, co Agencja zrobi, aby wzmacniać równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Plan wspiera kulturę organizacyjną opartą na szacunku dla różnorodności. Pomaga także zapewnić zgodność działań Agencji ze standardami równościowymi obowiązującymi w europejskiej przestrzeni badań i szkolnictwa wyższego, w szczególności w programie Horyzont Europa na lata 2021–2027.

NAWA realizuje także projekty finansowane z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego. Dlatego stosuje zasady określone w „Wytocznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027”. Zasady te dotyczą działań prowadzonych wewnątrz Agencji oraz programów NAWA wspierających instytucje systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

Plan jest zgodny z przepisami prawa krajowego i europejskiego dotyczącymi równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Dotyczy to w szczególności Kodeksu pracy, ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz regulacji wewnętrznych NAWA, w tym Regulaminu pracy, Polityki antymobbingowej oraz Kodeksu Etyki.

Plan Równości Płci NAWA na lata 2026–2029 jest dokumentem strategicznym i wdrożeniowym. Pokazuje aktualną sytuację w Agencji, wyznacza cele i opisuje działania. Określa także mechanizmy monitorowania, które mają wzmacniać zasadę równego traktowania w organizacji i w programach NAWA.



## 2. Założenia i zarządzanie planem równości płci

---

### 2.1 CHARAKTER I ZAKRES DOKUMENTU

Plan Równości Płci NAWA na lata 2026–2029 określa działania Agencji na rzecz równości kobiet i mężczyzn, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku, włączaniu i poszanowaniu różnorodności.

Dokument dotyczy dwóch obszarów: NAWA jako miejsca pracy oraz programów Agencji wspierających umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego i nauki.

### 2.2 OKRES OBOWIĄZYWANIA PLANU

Plan obowiązuje w latach 2026–2029. NAWA będzie regularnie sprawdzać jego realizację. Dokument może być aktualizowany, jeśli zmienią się warunki organizacyjne, prawne lub strategiczne wpływające na realizację jego celów.

### 2.3 ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WDRAŻANIE GEP

Za wdrażanie Planu odpowiada Dyrektor Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej. Dyrektora wspiera zespół ds. monitorowania realizacji GEP. Zespół koordynuje działania, zbiera dane, przygotowuje rekomendacje i proponuje standardy działań równościowych. Poszczególne biura NAWA realizują działania zgodnie ze swoimi zadaniami.

Istotną rolę w realizacji Planu pełnią w szczególności:

- Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
- Biuro Komunikacji i Promocji,
- Biuro Prawne,
- Biuro Zarządzania Operacyjnego,
- Biura odpowiedzialne za realizację programów NAWA.

## 2.4 MONITORING I EWALUACJA

NAWA będzie regularnie sprawdzać, czy działania z Planu są realizowane oraz jakie przynoszą efekty. Monitoring obejmie analizę wskaźników, stopnia realizacji działań oraz zmian zachodzących w organizacji i programach NAWA.

Monitoring będzie prowadzony z wykorzystaniem dostępnych systemów informatycznych oraz danych gromadzonych na potrzeby realizacji programów finansowanych ze środków krajowych i europejskich, zgodnie z obowiązującymi zasadami monitorowania.

Monitoring będzie prowadzony w szczególności w zakresie:

- struktury zatrudnienia,
- reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych poziomach organizacji,
- udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych,
- danych dotyczących programów oraz ekspertek i ekspertów,
- działań szkoleniowych,
- wdrażania standardów komunikacji równościowej.

Istotnym elementem wdrażania Planu Równości Płci jest także funkcjonująca w NAWA procedura zgłaszania naruszeń prawa i ochrony sygnalistów. Umożliwia ona zgłaszanie przypadków nierównego traktowania, dyskryminacji, mobbingu, molestowania oraz innych naruszeń zasady równości, a także zapewnia ochronę osobom dokonującym zgłoszeń. Informacje pochodzące z tego systemu, z poszanowaniem zasad poufności i ochrony danych, mogą stanowić dodatkowe źródło wiedzy o obszarach wymagających działań naprawczych w ramach Planu.

Raz w roku zespół ds. monitorowania realizacji GEP przygotowuje podsumowanie działań, danych i rekomendacji na kolejny rok. Wyniki monitoringu będą wykorzystywane do aktualizacji działań oraz doskonalenia polityki równościowej Agencji.

## 2.5 METODOLOGIA DIAGNOZY I ŹRÓDŁA DANYCH

Diagnozę przygotowano na podstawie:

- danych kadrowych NAWA,
- danych dotyczących programów realizowanych przez Agencję,

- analizy dokumentów wewnętrznych i procedur,
- danych dotyczących ekspertek i ekspertów oraz procesów oceny,
- analizy komunikacji i materiałów promocyjnych.

Analiza obejmuje lata 2023–2025 oraz dane kadrowe dostępne na dzień 31 marca 2026 r. W niektórych obszarach zakres dostępnych danych jest ograniczony. Wynika to z zakresu informacji gromadzonych w systemach informatycznych lub charakteru prowadzonych procesów.



## 3. Diagnoza stanu aktualnego

---

W codziennej pracy Agencja stosuje zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w rekrutacji, zarządzaniu zasobami ludzkimi, wynagradzaniu, rozwoju zawodowym oraz udziale w procesach decyzyjnych. Zasada równości płci jest uwzględniana także w programach, ocenie wniosków oraz współpracy z ekspertkami i ekspertami.

### 3.1 NAWA JAKO PRACODAWCA

NAWA dba o środowisko pracy oparte na równym traktowaniu kobiet i mężczyzn. Wspiera rozwiązania, które pomagają łączyć życie zawodowe i prywatne. Przeciwdziała dyskryminacji oraz rozwija kulturę organizacyjną opartą na szacunku i współpracy.

#### 3.1.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Na dzień 31 marca 2026 r. w Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej zatrudnione były 144 osoby, w tym 93 kobiety (64,6%) oraz 51 mężczyzn (35,4%). W porównaniu ze stanem z 2022 r. widoczny jest zarówno wzrost zatrudnienia, jak i stopniowe zmniejszanie dysproporcji płci w strukturze kadrowej Agencji.

W latach 2023–2026 większość osób zatrudnionych stanowiły kobiety, jednak udział mężczyzn w strukturze zatrudnienia stopniowo wzrastał. Tendencja ta wskazuje na częściowe wyrównywanie reprezentacji kobiet i mężczyzn przy jednoczesnym utrzymaniu przewagi kobiet w strukturze zatrudnienia.

Najliczniejszą grupę osób zatrudnionych stanowią osoby na stanowiskach głównego specjalisty i starszego specjalisty. W obu grupach przez cały analizowany okres utrzymywała się przewaga kobiet, co pozostaje spójne z ogólną strukturą zatrudnienia w Agencji.

### 3.1.2 REPREZENTACJA KOBIEC I MEŹCZYŹN W STRUKTURZE ORGANIZACYJNEJ

W strukturze organizacyjnej NAWA działa 11 biur oraz zespoły realizujące zadania merytoryczne, operacyjne i administracyjne.

W większości biur przeważają kobiety. Inne proporcje występują w Biurze Zarządzania Operacyjnego, gdzie większość stanowią mężczyźni oraz w Biurze Prawnym, gdzie udział kobiet i mężczyzn pozostaje zbliżony.

W Biurze Finansowo-Księgowym oraz Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi zatrudnione są wyłącznie kobiety.

W NAWA funkcjonuje również dziewięcioosobowa Rada Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, pełniąc funkcję opiniotawczo-doradczą. W skład Rady wchodzi 5 kobiet i 4 mężczyzn, co wskazuje na zachowanie względnej równowagi płci w organie kolegialnym Agencji.

Analiza pokazuje, że NAWA powinna dalej monitorować strukturę zatrudnienia oraz wspierać równe możliwości rozwoju zawodowego i awansu.

### 3.1.3 REKRUTACJA, ROZWÓJ ZAWODOWY I AWANSE

Rekrutacja w NAWA jest wieloetapowa i prowadzona zgodnie z zasadami przejrzystości i równego traktowania osób kandydujących. W komunikacji rekrutacyjnej uwzględniane są rozwiązania wspierające godzenie życia zawodowego i prywatnego, takie jak elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej czy świadczenia pozapłacowe.

Osoby kandydujące NAWA ocenia przede wszystkim na podstawie doświadczenia, kwalifikacji i kompetencji potrzebnych na danym stanowisku.

NAWA wspiera rozwój zawodowy osób zatrudnionych. Umożliwia udział w szkoleniach i innych działaniach podnoszących kompetencje.

### 3.1.4 WARUNKI PRACY, BEZPIECZEŃSTWO I RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

NAWA chroni osoby zatrudnione przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem i mobbingiem. Opiera się przy tym na przepisach prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacjach wewnętrznych.

Szczególne znaczenie mają w tym zakresie:

- Regulamin pracy,
- Polityka Antymobbingowa,
- procedura zgłaszania naruszeń prawa i ochrony sygnalistów,
- Kodeks Etyki.

Agencja pomaga łączyć pracę z życiem rodzinnym. Umożliwia elastyczną organizację pracy i wspiera osoby wracające po przerwie związanej z rodzicielstwem.

### 3.1.5 WYNAGRODZENIA I MONITORING DANYCH KADROWYCH

NAWA prowadzi monitoring danych kadrowych dotyczących struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

W kolejnych latach NAWA będzie rozwijać analizę danych. Obejmie ona także wynagrodzenia, awanse, udział w szkoleniach oraz inne wskaźniki związane z realizacją polityki równościowej.

## 3.2 RÓWNOŚĆ PŁCI W DZIAŁALNOŚCI PROGRAMOWEJ NAWA

NAWA realizuje programy dla studentek i studentów, doktorantek i doktorantów, osób prowadzących działalność naukową oraz instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki. Analiza danych dotyczących programów wskazuje na zróżnicowaną reprezentację kobiet i mężczyzn wśród osób składających wnioski oraz osób, które otrzymały finansowanie w poszczególnych inicjatywach.

### 3.2.1 PROGRAMY INDYWIDUALNE

W programach indywidualnych dla osób prowadzących działalność naukową i osób studiujących udział kobiet i mężczyzn różni się w zależności od charakteru programu.

W części programów, takich jak Lektorzy czy Polonista, kobiety stanowią większość uczestniczek i uczestników. W programach związanych z mobilnością naukową i grantami badawczymi udział mężczyzn pozostaje wyższy.

Dane dotyczące beneficjentów wskazują, że proporcje płci wśród osób otrzymujących finansowanie pozostają zbliżone do proporcji obserwowanych wśród wnioskodawców.

### 3.2.2 PROGRAMY INSTYTUCJONALNE

W programach instytucjonalnych realizowanych przez NAWA kwestie równości płci uwzględniane są zarówno na etapie oceny formalnej i merytorycznej projektów, jak i podczas monitorowania realizacji działań finansowanych ze środków europejskich.

Osoby i instytucje składające wnioski deklarują, że zapewnią równy dostęp do działań projektowych i będą przeciwdziałać dyskryminacji.

W projektach finansowanych ze środków FERS monitorowane są również dane dotyczące uczestnictwa kobiet i mężczyzn w działaniach podnoszących kompetencje.

### 3.2.3 PROCES OCENY WNIOSKÓW ORAZ EKSPERTKI I EKSPERCI

NAWA dba o to, aby ocena wniosków była równa, bezstronna i oparta na jasnych kryteriach.

Ocena projektów opiera się przede wszystkim na jakości dorobku naukowego, wartości merytorycznej wniosków oraz potencjale rozwojowym osób i instytucji składających wnioski.

Aby ograniczyć ryzyko uprzedzeń w procesie oceny, Agencja stosuje anonimizację części danych identyfikujących osoby składające wnioski, w szczególności informacji dotyczących płci lub obywatelstwa.

NAWA uwzględnia również możliwość wydłużenia okresu uwzględnianego przy ocenie dorobku naukowego czy przerwy związanej z rodzicielstwem lub sytuacją zdrowotną.

W 2025 r. NAWA wprowadziła Kodeks Etyki. Dokument obowiązuje osoby i instytucje składające wnioski, osoby i instytucje otrzymujące wsparcie, ekspertki i ekspertów oraz osoby współpracujące z Agencją. Obejmuje między innymi zasady równego traktowania, bezstronności oraz przeciwdziałania dyskryminacji.

## 3.3 KOMUNIKACJA, PROMOCJA I JĘZYK

### 3.3.1 KOMUNIKACJA I PROMOCJA

NAWA wykorzystuje materiały promocyjne i komunikację wizualną, aby pokazywać działalność Agencji i jej programy.

Analiza materiałów promocyjnych wskazuje na potrzebę dalszego rozwijania praktyk związanych z zapewnianiem zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w komunikacji wizualnej oraz materiałach informacyjnych.

Agencja będzie rozwijać standardy komunikacji i promocji, które są bardziej świadome, dostępne i inkluzywne.

### 3.3.2 JĘZYK INKLUZYWNY I KOMUNIKACJA RÓWNOŚCIOWA

Analiza komunikacji instytucjonalnej wskazuje, że w dokumentach i materiałach NAWA często występują formy męskie używane jako określenia ogólne.

Agencja dostrzega potrzebę stopniowego rozwijania standardów komunikacji bardziej uwzględniających obecność i podmiotowość kobiet i mężczyzn, przy jednoczesnym zachowaniu przejrzystości i poprawności językowej.

Dalsze działania w tym obszarze obejmą przygotowanie rekomendacji dotyczących komunikacji równościowej, prostego i inkluzywnego języka oraz budowania spójnych standardów komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

NAWA będzie konsekwentnie rozwijać prosty, dostępny i równościowy język. Będzie stosować formy neutralne tam, gdzie pozwala na to kontekst. Gdy trzeba podkreślić obecność kobiet i mężczyzn, będzie stosowała formy żeńskie i męskie. Dzięki temu komunikacja będzie bardziej przejrzysta i włączająca.



## 4. Kluczowe wnioski z diagnozy

---

Diagnoza pokazuje, że:

1. kobiety stanowią większość zatrudnionych w NAWA, jednak widoczna jest stopniowa zmiana struktury zatrudnienia w kierunku większej równowagi płci;
2. reprezentacja kobiet i mężczyzn w strukturze organizacyjnej pozostaje zróżnicowana w zależności od rodzaju stanowisk i komórek organizacyjnych;
3. w NAWA funkcjonują rozwiązania wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji i ochronę praw pracowniczych;
4. Agencja podejmuje działania służące zapewnieniu równości i bezstronności procesów oceny wniosków;
5. konieczne jest dalsze rozwijanie systemów monitorowania danych dotyczących równości płci;
6. należy wzmocnić system monitorowania standardów komunikacji i języka inkluzywnego;
7. warto kontynuować działania wzmacniające świadomość równościową osób zatrudnionych i osób współpracujących z Agencją.



## 5. Cele strategiczne planu równości płci

---

- Cel 1** Budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości, szacunku i włączeniu.
- Cel 2** Wspieranie równości kobiet i mężczyzn w rekrutacji, rozwoju zawodowym i awansach.
- Cel 3** Wzmacnianie standardów równości płci w programach i procesach oceny realizowanych przez NAWA.
- Cel 4** Rozwijanie komunikacji i języka inkluzywnego.
- Cel 5** Rozwijanie systemu monitorowania i koordynacji działań równościowych.

# 6. Plan działań na lata 2026–2029

CEL	DZIAŁANIA	WSKAŹNIK	KOMÓRKA ODPOWIEDZIALNA	TERMIN
Cel 1	Szkolenia z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji dla osób zatrudnionych oraz kadry zarządzającej	Liczba przeszkolonych osób zatrudnionych	Zespół Dyrekcji i polityki personalnej (ZDA)	2026–2029
		Liczba przeszkolonych osób kadry zarządzającej		
Cel 2	Monitoring struktury zatrudnienia, awansów i udziału w szkoleniach	Analiza danych dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń, awansów, szkoleń i udziału w procesach decyzyjnych	Biuro finansowo-księgowe (BFK) – Zespół kadr i płac (ZKP) / Zespół Dyrekcji i polityki personalnej (ZDA)	2026–2029
Cel 3	Rozwijanie standardów równościowych w programach	Przegląd dokumentacji programowej pod kątem uwzględniania standardów równościowych	Biura programowe	2026–2029
	Dbanie o zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn przy powoływaniu ekspertek, ekspertów oraz osób do zespołów oceniających	Analiza udziału kobiet i mężczyzn wśród ekspertek, ekspertów oraz członków zespołów oceniających	Biura programowe	2026–2029
Cel 4	Opracowanie rekomendacji dotyczących prostego i inkluzywnego języka	Opracowanie i przyjęcie rekomendacji	Biuro komunikacji i promocji (BKP)	2027
	Dążenie do zwiększania różnorodności i równowagi płci wśród panelistek, panelistów, prelegentek i prelegentów wydarzeń organizowanych przez NAWA	Analiza udziału kobiet i mężczyzn wśród panelistów i prelegentów wydarzeń organizowanych przez NAWA	Biuro komunikacji i promocji (BKP) / Biura programowe	2026–2029
Cel 5	Rozwój systemu monitorowania danych dotyczących równości kobiet i mężczyzn	Opracowanie i aktualizacja wskaźników dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w programach NAWA	Biuro zarządzania operacyjnego (BZO) / Biuro kontroli i sprawozdawczości (BKS)	2026–2029
	Powołanie zespołu ds. wdrażania Planu Równości Płci	Zespół powołany	Dyrektor NAWA	2026

# ZAŁĄCZNIK 1.

---

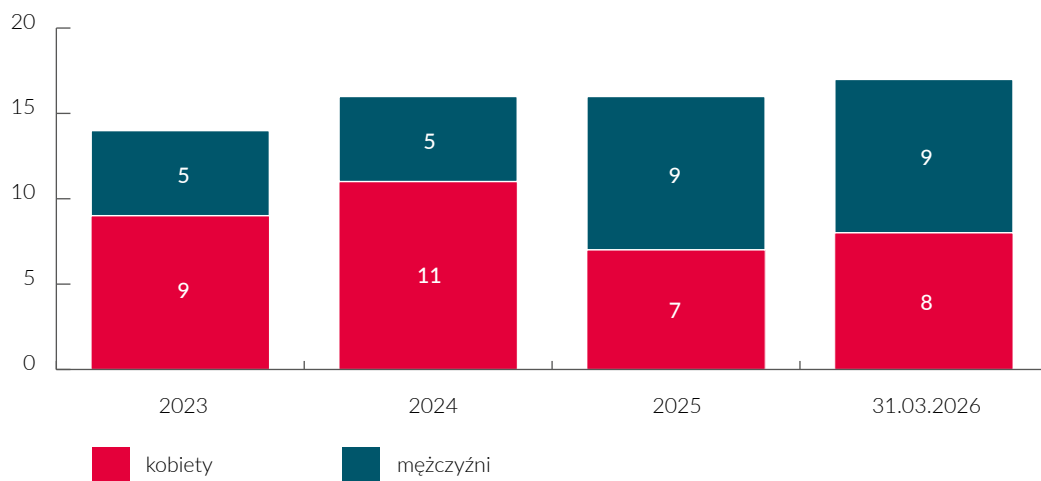
## Szczegółowa analiza osób zatrudnionych

---

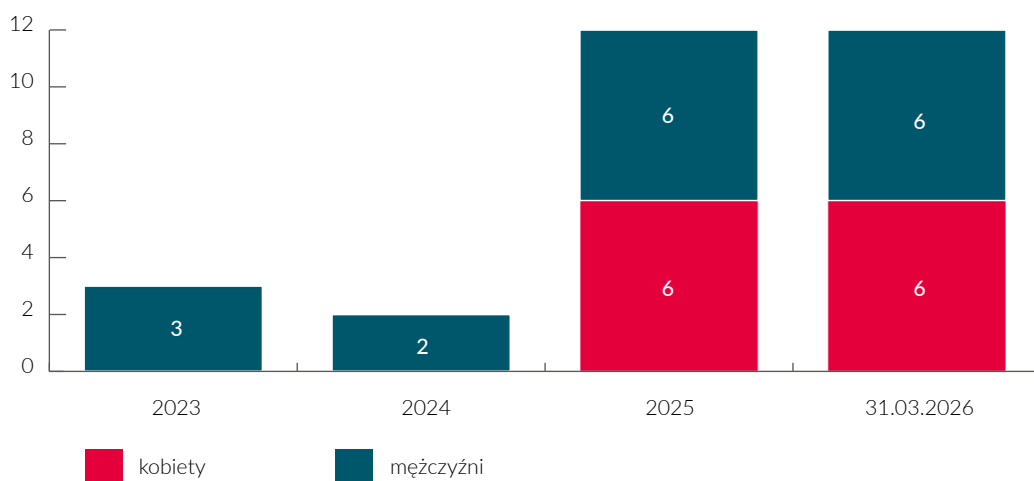
W zakresie podziału organizacji na stanowiska, uwzględniającym poziom i jego rodzaj, przyjęto klasyfikację opartą na rozwiązaniach przewidzianych w Regulaminie wynagradzania pracowników Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, wprowadzonym Zarządzeniem nr 13/2025 Dyrektora NAWA z dnia 24 lutego 2025 r. Do tego czasu w strukturze stanowisk nie funkcjonowały stanowiska Eksperta, Zastępcy Głównego Księgowego oraz Audytora wewnętrznego. Wyróżniono następujące grupy stanowisk:

- **Kierownictwo** – obejmujące stanowiska Dyrektora Agencji, Zastępcy Dyrektora Agencji, Głównego Księgowego, Dyrektora Biura, Zastępcy Dyrektora Biura oraz Zastępcy Głównego Księgowego;
- **Stanowiska eksperckie i samodzielne** – obejmujące stanowiska Radcy prawnego, Audytora wewnętrznego oraz Eksperta;
- **Główni specjaliści** – obejmujące stanowiska Głównego specjalisty, Głównego informatyka oraz Kierownika zespołu;
- **Starsi specjaliści** – obejmujące stanowiska Starszego specjalisty oraz Starszego informatyka;
- **Specjaliści** – obejmujące stanowiska Specjalisty oraz Informatyka;
- **Stanowiska młodsze** – obejmujące stanowisko Młodszego specjalisty.

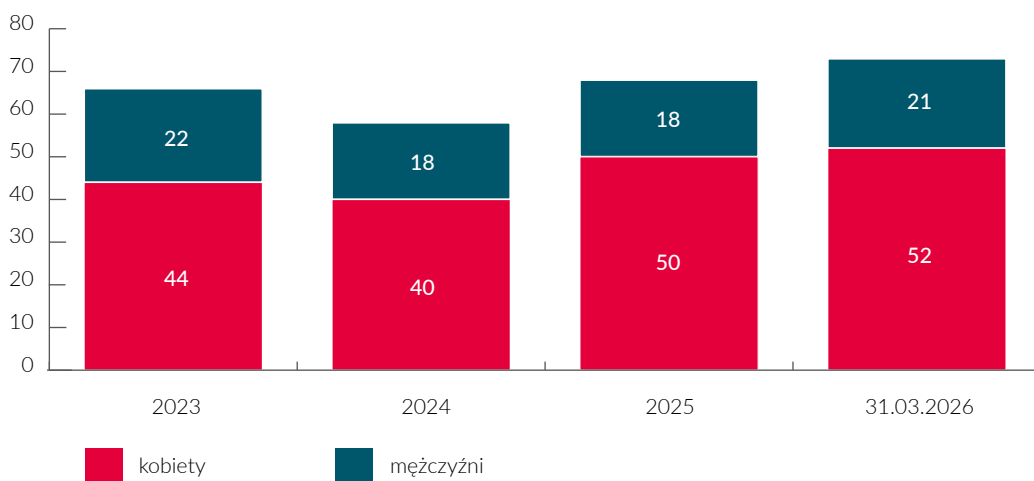
## Kierownictwo



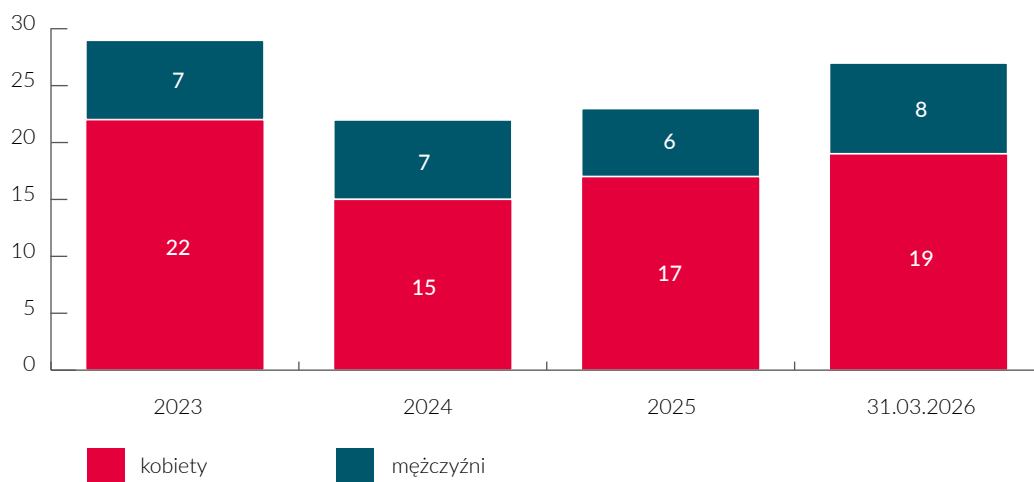
## Stanowiska eksperckie i samodzielne



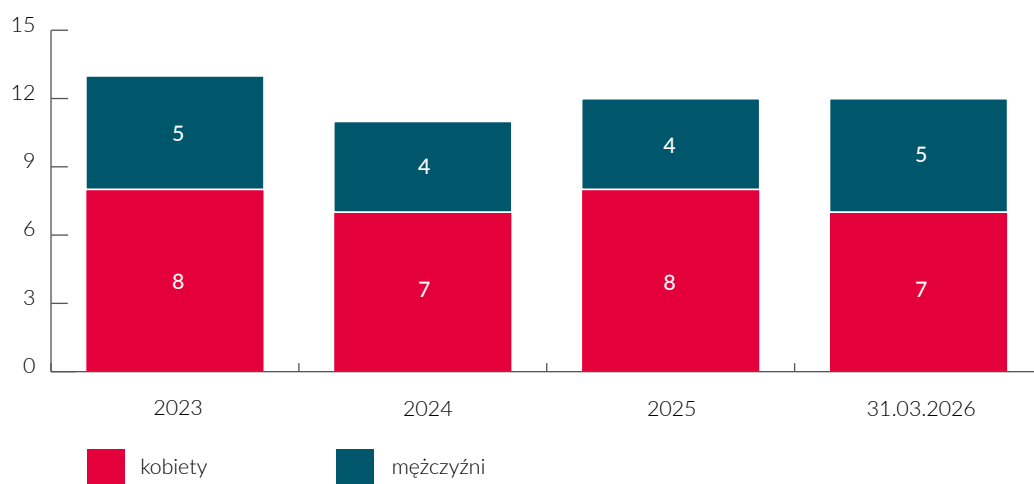
## Główni specjaliści



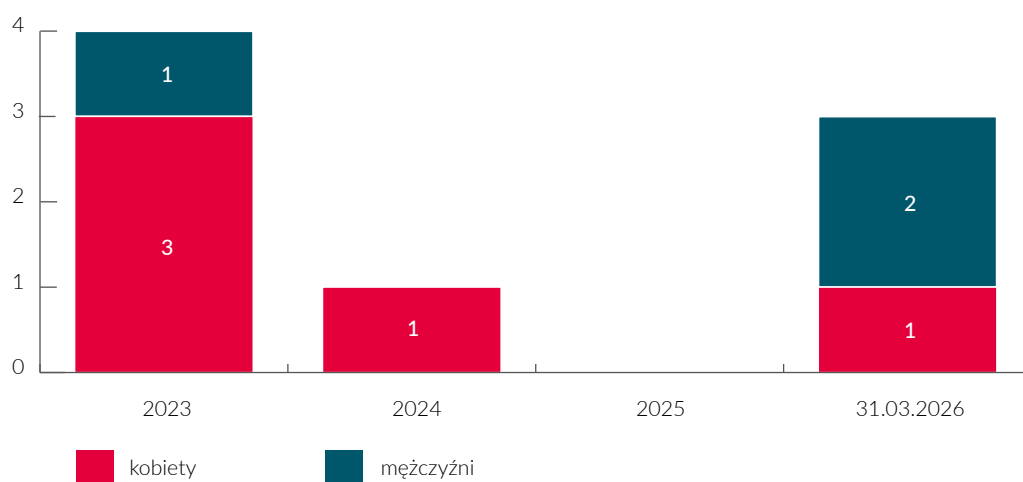
## Starsi specjaliści



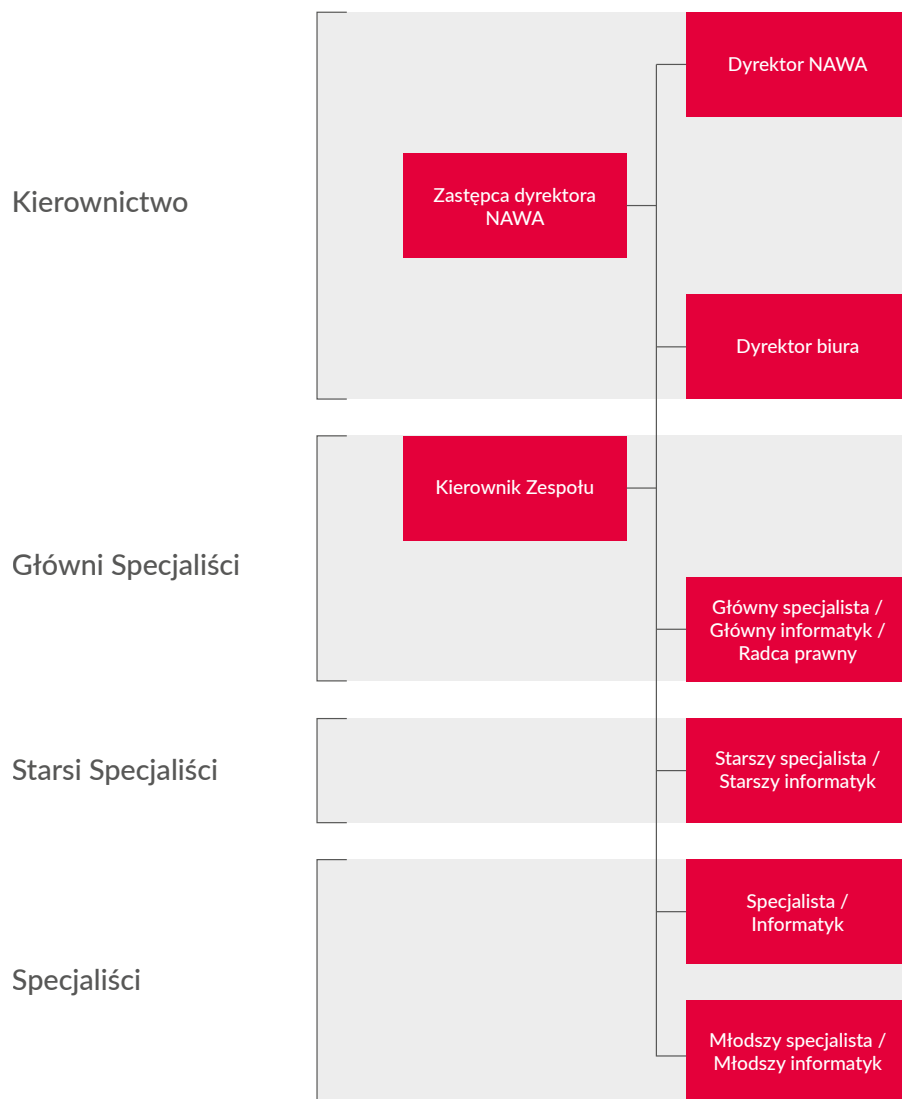
## Specjaliści



## Stanowiska młodsze



# Struktura organizacyjna NAWA



W NAWA funkcjonuje 11 biur, tj.:

- Biuro Programów dla Studentów (BPS),
- Biuro Programów dla Naukowców (BPN),
- Biuro Programów dla Instytucji (BPI),
- Biuro Programów Języka Polskiego (BJP),
- Biuro Uznawalności Wykształcenia (BUW),
- Biuro Komunikacji i Promocji (BKP),

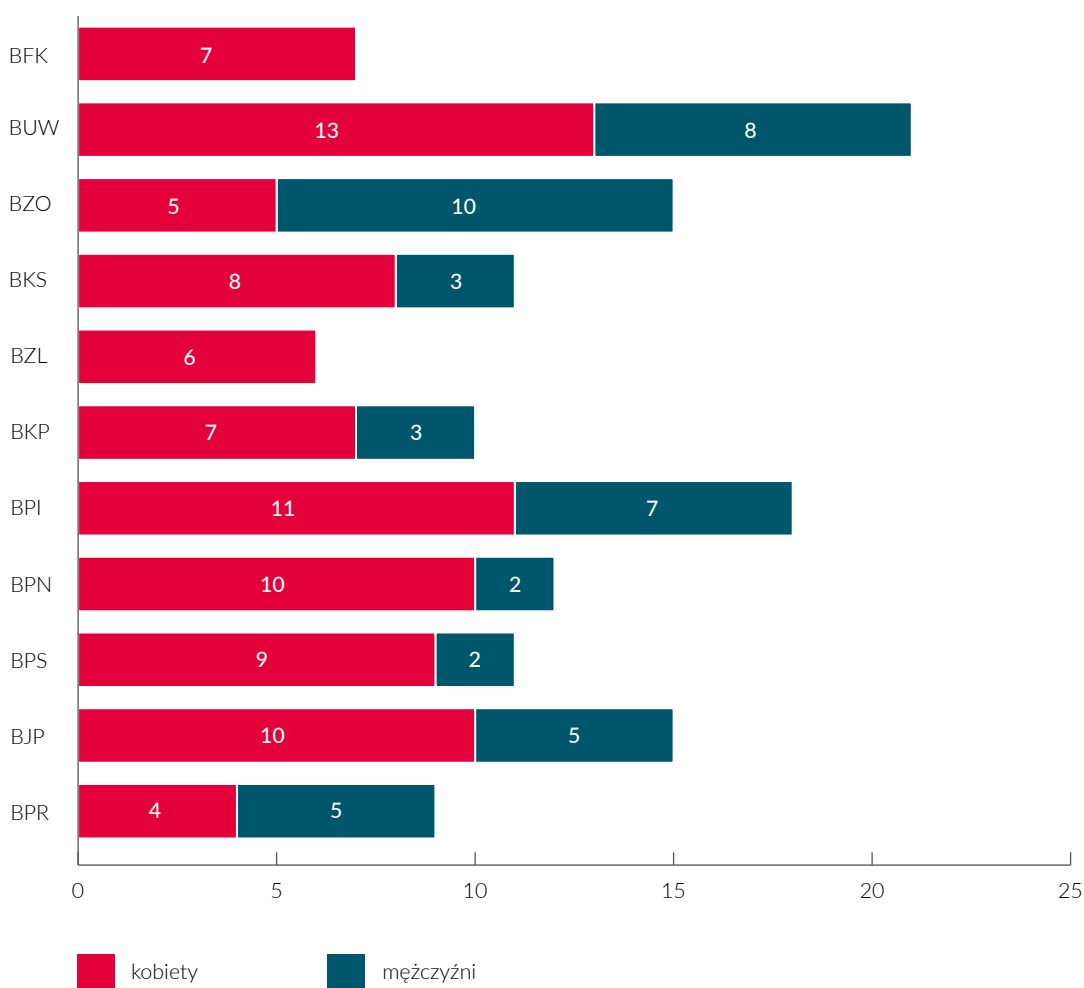
- Biuro Prawne (BPR),
- Biuro Zarządzania Operacyjnego (BZO),
- Biuro Kontroli i Sprawozdawczości (BKS),
- Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi (BZL)
- Biuro Finansowo-Księgowe (BFK).

W strukturze Agencji funkcjonują ponadto zespoły wchodzące w skład poszczególnych biur, w szczególności: Zespół programu stypendialnego dla Polonii (ZPP), Zespół programów bilateralnych (ZPB), Zespół rozwoju programów kształcenia (ZPK), Zespół rozwoju potencjału instytucji (ZPI), Zespół certyfikacji znajomości języka polskiego jako obcego (ZCP), Zespół programów języka polskiego (ZJP), Zespół projektów (ZPR), Zespół informacji dla Europy i krajów byłego ZSRR (ZIE), Zespół Informacji dla Azji i Państw Arabskich (ZAA), Zespół Informacji dla Ameryk, Afryki, Australii i Oceanii (ZAO), Zespół radców prawnych (ZRP), Zespół zamówień publicznych (ZZP), Zespół organizacyjno-administracyjny (ZOA), Zespół IT (ZIT) oraz Zespół rozwoju oprogramowania (ZRO).

Poza strukturą biur funkcjonują również jednostki organizacyjne wyodrębnione poza biurami, tj. Zespół Dyrekcji Agencji (ZDA) oraz Zespół Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego (ZBZ).

## Rozkład płciowy pracowników NAWA

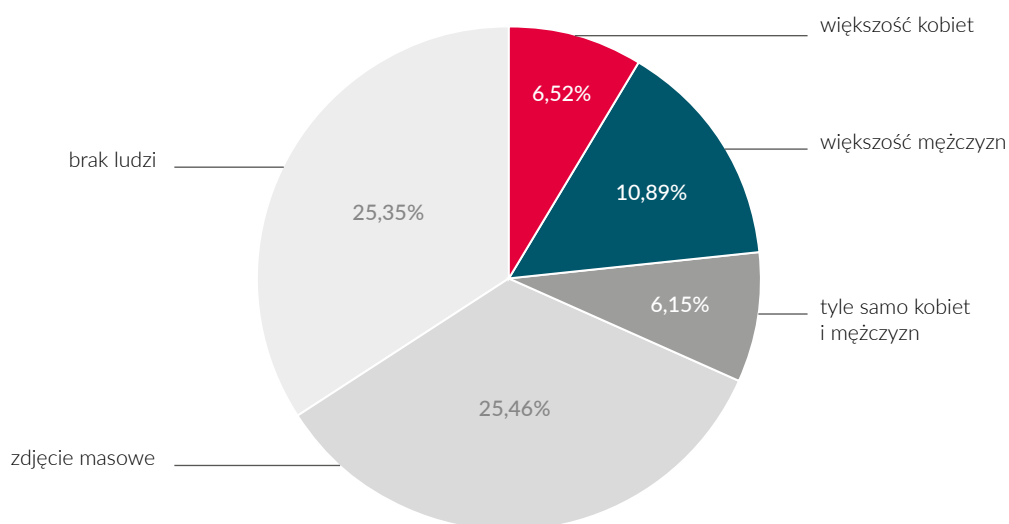
w podziale na biura



## Promocja i public relations – analiza

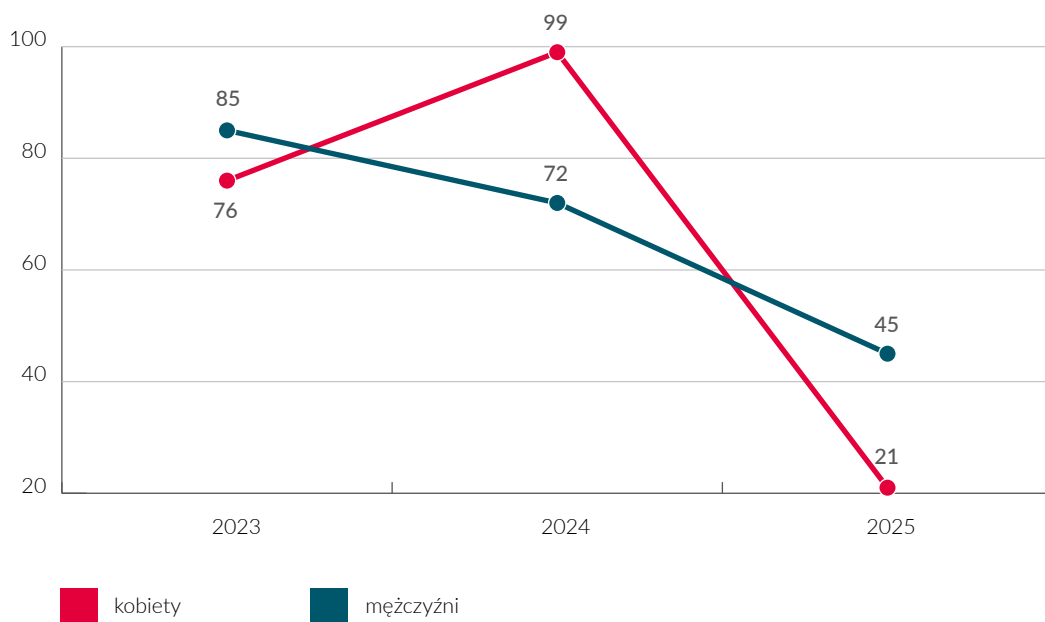
NAWA korzysta z materiałów graficznych pochodzących z dwóch zasadniczych źródeł. Posiada licencję na używanie materiałów z portalu Canva, dodatkowym materiałem są fotografie z programu Adobe Stock.

### Płeć osób na fotografiach w postach na Facebooku w latach 2023–2025



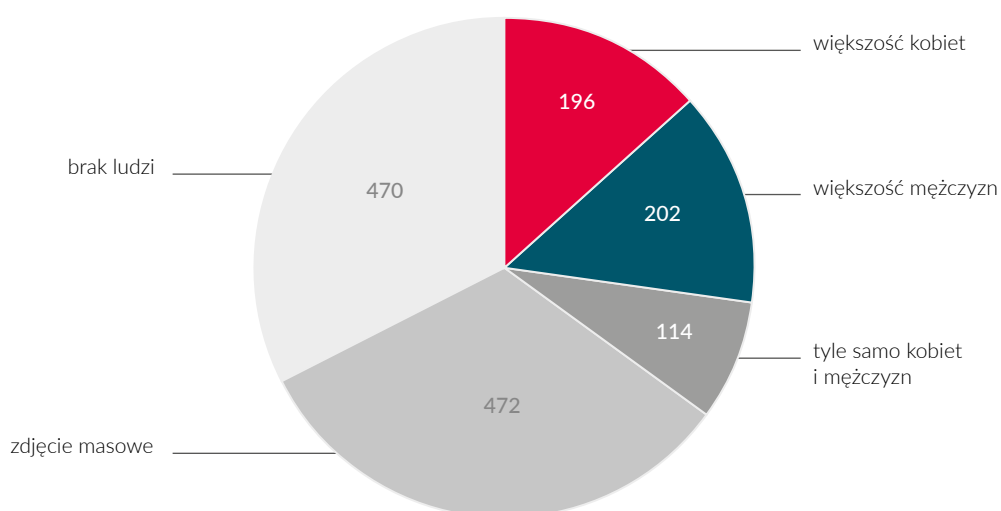
Analiza proporcji płci w latach 2023–2025 pokazuje, że w roku 2023, na większości fotografii byli mężczyźni, natomiast w 2024 tendencja się odwróciła, wtedy przeważały kobiety, aby w roku 2025 znów mężczyźni mieli przewagę.

## Fotografie z przewagą kobiet lub mężczyzn w postach na Facebooku w latach 2023–2025

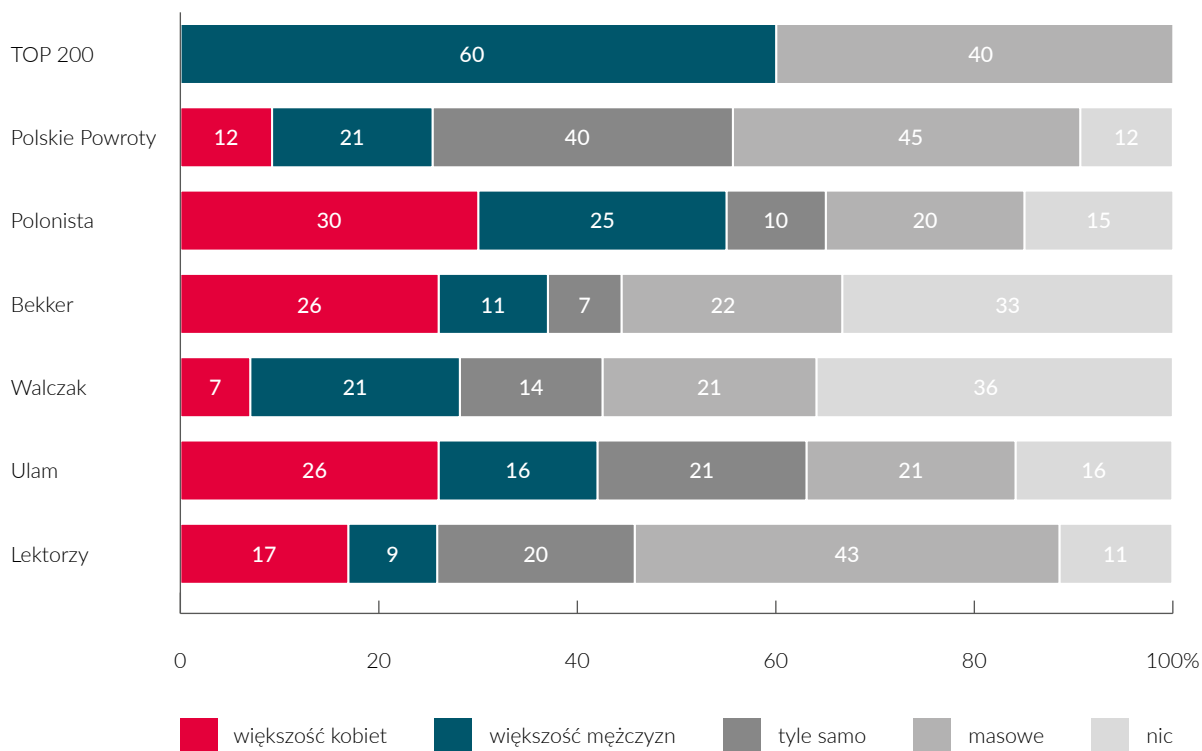


W postach programów indywidualnych widoczna jest znacząca przewaga mężczyzn obecnych na zdjęciach nad kobietami. Niezmiennie Agencja stosuje w celach promocyjnych głównie fotografie/grafiki bez sylwetek ludzi.

## Płeć osób na fotografiach w postach programów indywidualnych w latach 2023–2025

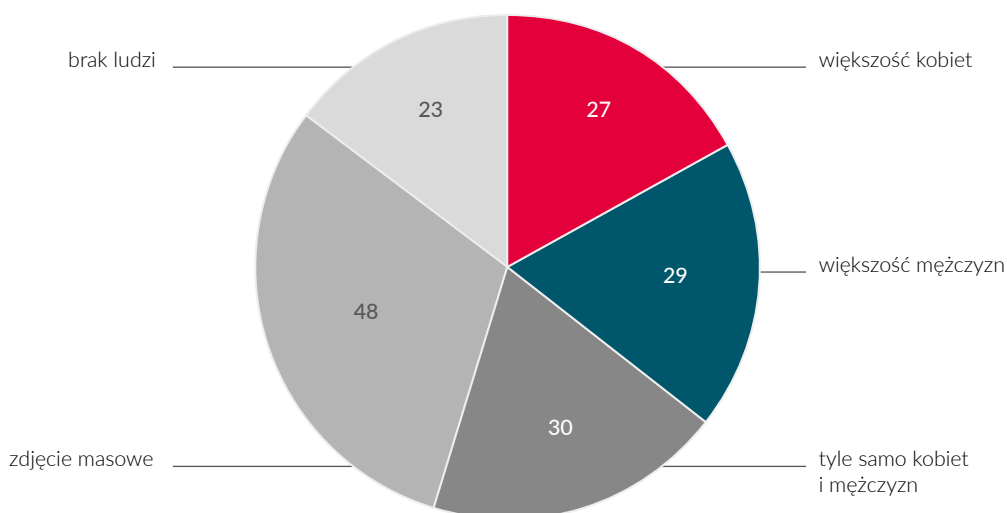


## Płeć osób na fotografiach w postach poszczególnych programów indywidualnych w latach 2023–2025

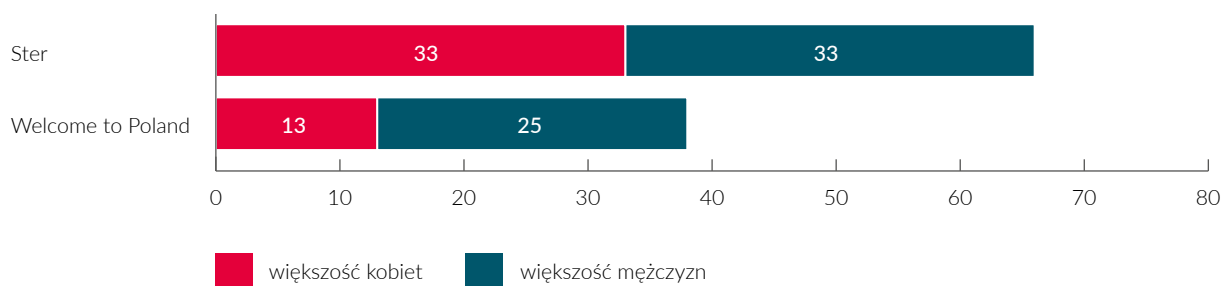


Programy instytucjonalne promowane są w prawie 50% przez posty masowe – z trzema osobami lub więcej. Na zdjęciach tych przeważają mężczyźni.

## Płeć osób na fotografiach w postach programów instytucjonalnych w latach 2023–2025



## Płeć osób na fotografiach w postach poszczególnych programów instytucjonalnych w latach 2023–2025



## Programy i eksperci NAWA

Analiza przedstawia dane dotyczące wybranych programów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej realizowanych w latach 2023–2025 oraz informacje dotyczące procesu oceny wniosków i składu zespołów oceniających.

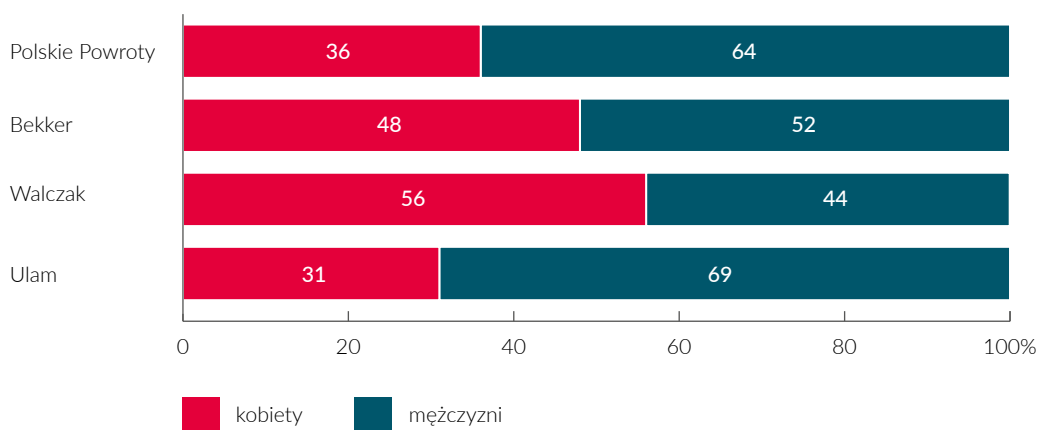
### WNISKODAWCY I BENEFICJENCI PROGRAMÓW NAWA

Przedstawione dane pokazują strukturę płci wśród osób ubiegających się o finansowanie oraz osób, które otrzymały wsparcie w ramach poszczególnych programów. Analiza pozwala porównać udział kobiet i mężczyzn na etapie składania wniosków i przyznawania finansowania, a także wskazać różnice występujące pomiędzy poszczególnymi programami.

Dane zostały zagregowane dla całego okresu 2023–2025 i zaprezentowane w ujęciu procentowym, co umożliwia porównanie programów o różnej liczbie uczestników.

### Rozkład płciowy wnioskodawców w wybranych indywidualnych programach NAWA (naukowcy)

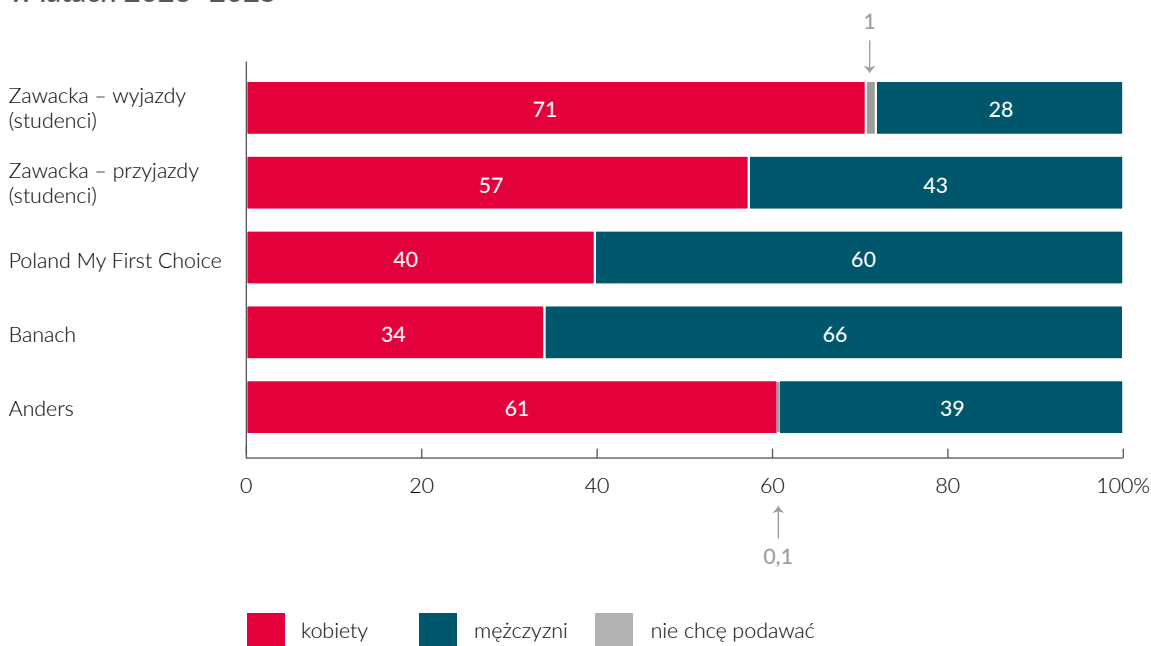
w latach 2023–2025



W analizowanym okresie największy udział kobiet wśród wnioskodawców odnotowano w programie Walczak, gdzie stanowiły one 56% wszystkich aplikujących. Najbardziej zrównoważoną strukturę płci zaobserwowano w programie Bekker (48% kobiet i 52% mężczyzn).

W programach Ulam oraz Polskie Powroty większość wnioskodawców stanowili mężczyźni – odpowiednio 69% i 64%. Oznacza to, że **zainteresowanie poszczególnymi programami różni się pod względem struktury płci uczestników.**

## Rozkład płciowy wnioskodawców w programach NAWA dla studentów w latach 2023–2025

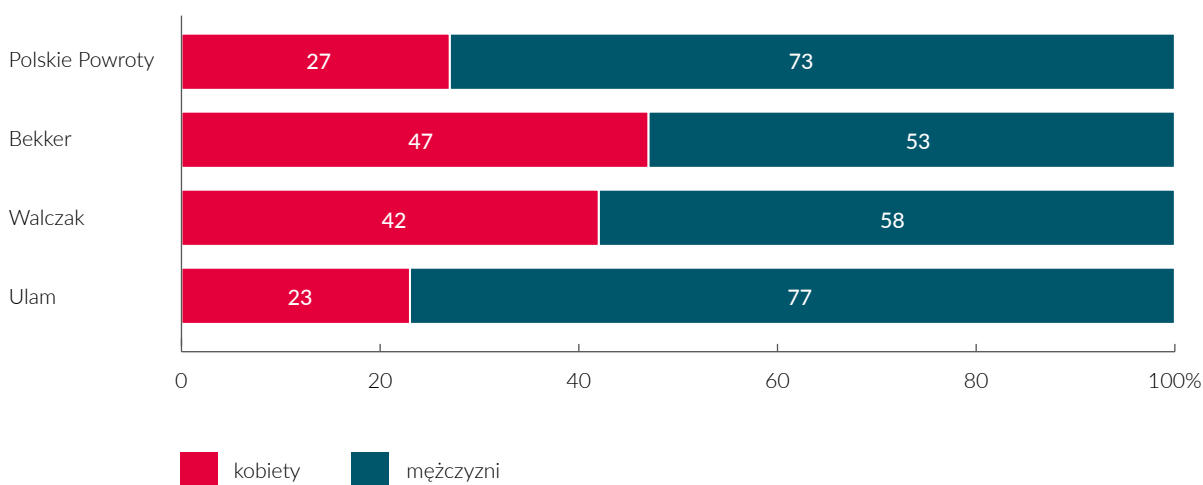


Wśród programów skierowanych do studentów najwyższy udział kobiet wśród wnioskodawców odnotowano w programie Zawacka – wyjazdy, gdzie stanowiły one ponad 70% wszystkich aplikujących. Kobiety dominowały również w programach Anders (61%) oraz Zawacka – przyjazdy (57%).

W programach Banach i Poland My First Choice większość wnioskodawców stanowili mężczyźni – odpowiednio 66% i 60%.

Udział osób wybierających odpowiedź „nie chcę podawać” był we wszystkich programach marginalny i nie przekraczał 1,2%.

## Rozkład płciowy beneficjentów w wybranych indywidualnych programach NAWA (naukowcy) w latach 2023–2025

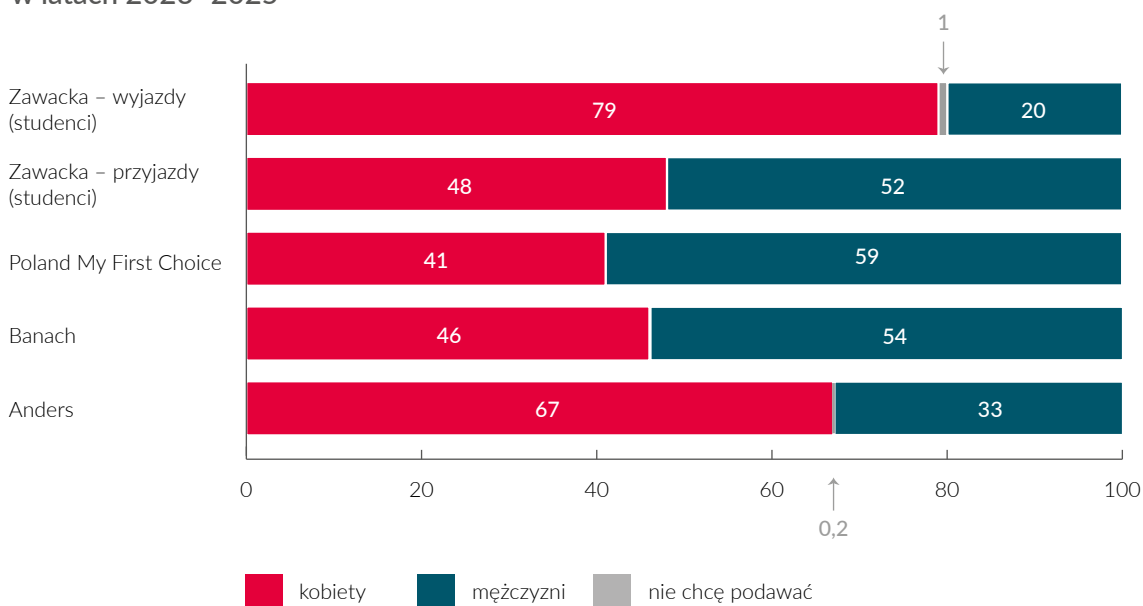


Struktura płci beneficjentów programów dla naukowców pozostaje zróżnicowana pomiędzy poszczególnymi programami. Najbardziej wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn odnotowano w programie Bekker, gdzie kobiety stanowiły 47% beneficjentów.

Najwyższy udział mężczyzn wystąpił w programach Ulam (77%) oraz Polskie Powroty (73%). W programie Walczak kobiety stanowiły 42% beneficjentów, a mężczyźni 58%.

Porównanie danych dotyczących wnioskodawców i beneficjentów wskazuje, że **struktura płci osób, które otrzymały finansowanie, pozostaje zbliżona do struktury osób aplikujących do poszczególnych programów.**

## Rozkład płciowy beneficjentów w programach NAWA dla studentów w latach 2023–2025



Wśród beneficjentów programów studenckich najwyższy udział kobiet odnotowano w programie Zawacka – wyjazdy (79%) oraz Anders (67%).

Najbardziej wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn wystąpiły w programie Zawacka – przyjazdy, gdzie kobiety stanowiły 48% beneficjentów, a mężczyźni 52%.

W programach Banach oraz Poland My First Choice większość beneficjentów stanowili mężczyźni, jednak udział kobiet był wyższy niż wśród osób aplikujących do programu Banach.

Analiza danych dotyczących wybranych programów indywidualnych NAWA wskazuje na **zróżnicowaną strukturę płci w zależności od charakteru programu i grupy docelowej**.

W programach skierowanych do naukowców największą równowagę płci odnotowano w programie Bekker, natomiast w programach Ulam i Polskie Powroty dominowali mężczyźni zarówno wśród wnioskodawców, jak i beneficjentów. W programie Walczak kobiety stanowiły większość osób aplikujących.

W programach studenckich kobiety dominowały przede wszystkim w programach Anders oraz Zawacka, natomiast mężczyźni stanowili większość uczestników programów Banach i Poland My First Choice.

Porównanie danych dotyczących wnioskodawców i beneficjentów pokazuje, że w **większości przypadków struktura płci beneficjentów jest zbliżona do struktury osób ubiegających się o finansowanie. Oznacza to, że różnice obserwowane pomiędzy programami wynikają przede wszystkim z charakterystyki grup aplikujących do poszczególnych programów**.

## INFORMACJE O PROGRAMACH NAWA UJĘTYCH WYKRESACH:

### Programy, w których wnioskodawcami są naukowcy:

- Program **Bekker** (od 2018 r.) umożliwia polskim naukowcom: doktorantom i osobom po doktoracie 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 naukowców z zagranicy, posiadających co najmniej stopień doktora, którzy są zainteresowani realizacją projektów badawczych 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.

### Programy, w których wnioskodawcami są studenci:

- Program **Anders** (od 2018 r.) oferuje młodzieży polonijnej stypendium na studia stacjonarne I i II stopnia oraz jednolite magisterskie w Polsce.
- Program **Banach** (od 2018 r.) oferuje cudzoziemcom z krajów rozwijających się stypendium na studia stacjonarne II stopnia w Polsce.

- Program **Poland My First Choice** (od 2019 r.) oferuje cudzoziemcom z krajów rozwiniętych stypendium na studia stacjonarne II stopnia w Polsce.
- Program **Zawacka** (od 2018 r.) oferuje wsparcie przyjazdów do Polski i wyjazdów z Polski studentom, doktorantom, nauczycielom akademickim i naukowcom, na podstawie umów międzynarodowych zawartych pomiędzy Polską a krajami partnerskimi.

## RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE OCENY WNIOSKÓW I ZESPOŁACH OCENIAJĄCYCH

Proces oceny wniosków w programach NAWA opiera się na zasadzie równego traktowania wszystkich wnioskodawców oraz ocenie jakości przedstawionych osiągnięć, doświadczenia i potencjału rozwojowego. Ocena merytoryczna prowadzona jest przez niezależne ekspertki i niezależnych ekspertów na podstawie kryteriów określonych w dokumentacji konkursowej.

W programach skierowanych do naukowców ocena uwzględnia całokształt osiągnięć naukowych i zawodowych przedstawionych w narracyjnym życiorysie naukowym. Oceniane są m.in. publikacje naukowe, udział w projektach badawczych, działalność wdrożeniowa, staże, nagrody, patenty, szkolenia oraz aktywność w krajowym i międzynarodowym środowisku naukowym.

W celu ograniczenia ryzyka występowania nieświadomych uprzedzeń w procesie oceny, NAWA stosuje anonimizację wybranych danych osobowych przekazywanych ekspertom. Anonimizacja obejmuje informacje, które nie są niezbędne do przeprowadzenia oceny merytorycznej, w szczególności dane dotyczące płci oraz obywatelstwa wnioskodawców.

W programach dla naukowców uwzględniane są również przerwy w karierze naukowej wynikające m.in. z korzystania z uprawnień rodzicielskich lub długotrwałej niezdolności do pracy. W określonych programach możliwe jest odpowiednie wydłużenie okresu, z którego wykazywany jest dorobek naukowy, tak aby ocena osiągnięć uwzględniała indywidualny przebieg kariery zawodowej.

W programach instytucjonalnych zagadnienia związane z równością kobiet i mężczyzn stanowią element oceny formalnej i merytorycznej projektów. Wnioskodawcy deklarują przestrzeganie zasad równego traktowania i niedyskryminacji oraz, w przypadku projektów finansowanych ze środków Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego, monitorują udział kobiet i mężczyzn w działaniach realizowanych w ramach projektów. W okresie od 1 października 2024 r. do 23 lutego 2026 r. kobiety stanowiły 59% uczestników działań podnoszących kompetencje realizowanych w projektach finansowanych ze środków FERS, natomiast mężczyźni 41% (łącznie 6761 osób).

W programach skierowanych do studentów podstawę oceny stanowią przede wszystkim osiągnięcia edukacyjne oraz naukowe, a w zależności od programu także dodatkowe osiągnięcia, doświadczenia lub uzasadnienie planowanej ścieżki kształcenia. W programach wykorzystujących ocenę ekspercką stosowane są analogiczne zasady anonimizacji danych osobowych jak w programach dla naukowców.

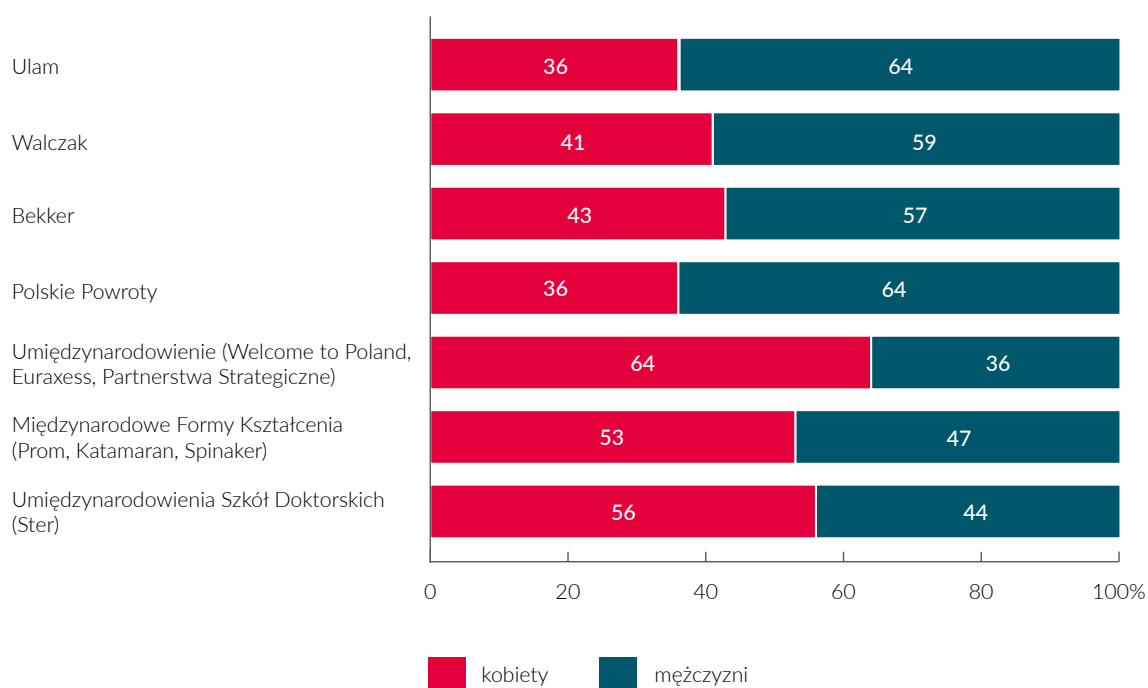
Dodatkowym elementem wzmacniającym przejrzystość i bezstronność procesu oceny jest Kodeks Etyki Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, obowiązujący od 2025 r. Dokument określa standardy postępowania dla osób uczestniczących w realizacji programów NAWA, w tym ekspertów oceniających wnioski i raporty, oraz zobowiązuje do przestrzegania zasad rzetelności, bezstronności, równego traktowania i niedyskryminacji.

NAWA dokłada wszelkich starań, aby ocena dorobku była sprawiedliwa i oparta na jakości dorobku, jego rozpoznawalności na arenie międzynarodowej i wpływie na naukę.

Istotnym elementem procesu oceny wniosków są zespoły oceniające powoływane do przeprowadzania oceny merytorycznej programów NAWA. W skład zespołów wchodzi eksperci posiadający doświadczenie i kompetencje odpowiadające zakresowi ocenianych programów. Poniżej przedstawiono strukturę płci członków wybranych zespołów oceniających funkcjonujących w latach 2023–2025.

## Rozkład płciowy członków zespołów oceniających w wybranych programach NAWA

w latach 2023–2025



Analiza składu zespołów oceniających wskazuje na zróżnicowaną reprezentację kobiet i mężczyzn w zależności od rodzaju programu. W zespołach oceniających programy indywidualne dla naukowców większość członków stanowili mężczyźni, przy czym najbardziej zrównoważony skład odnotowano w programie Bekker (44% kobiet i 57% mężczyzn). W zespołach oceniających programy instytucjonalne udział kobiet był wyższy niż udział mężczyzn i wynosił od 53% do 64%. Najwyższy udział kobiet odnotowano w Zespole Oceniającym ds. Umiejscodzenia (Welcome to Poland, EURAXESS, Partnerstwa Strategiczne), gdzie stanowiły one 64% składu zespołu. Dane wskazują, że w analizowanym okresie **w zespołach oceniających NAWA reprezentowane były obie płcie, choć proporcje różniły się w zależności od obszaru tematycznego ocenianych programów.**