



Roczna ocena funkcjonowania i realizacji Planu Równości Płci w NASK-PIB za 2024 rok

W 2022 roku Dyrektor NASK-PIB podpisał Plan Równości Płci na lata 2022 - 2024. Przez cały rok 2024 podejmowano szereg działań zmierzających do realizacji celów zawartych w owym dokumencie. Są nimi:

- A. Wzrost świadomości organizacyjnej
- B. Wzmocnienie kultury organizacyjnej
- C. Monitoring i analiza
- D. Wdrożenie nowych regulacji
- E. Współpraca z organizacjami zewnętrznymi

W niniejszym sprawozdaniu opisane zostały działania, które były realizowane w roku 2024, a na tej podstawie dokonana zostanie roczna ocena funkcjonowania i realizacji Planu Równości Płci w NASK-PIB w roku 2024.

Ocena osiągnięcia celu A: *Wzrost świadomości organizacyjnej*, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. Zespół zorganizował serię szkoleń i warsztatów poświęconych zagadnieniom równości płci, różnorodności oraz inkluzywności. Cel, który temu przyświecał to podniesienie kompetencji pracowników NASK-PIB w zakresie równości, różnorodności i inkluzywności (DEI). Szkolenia objęły pracowników wszystkich szczebli organizacji, co pozwoliło na upowszechnienie wiedzy oraz zwiększenie wrażliwości na kwestie równościowe w codziennej praktyce zawodowej.
2. Realizacja Szkolenia z procedury przeciwdziałania naruszeniom uprawnień pracowniczych.

Ocena osiągnięcia celu B: *Wzmocnienie kultury organizacyjnej*, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. Realizacja Kampanii „Przebij to” skoncentrowanej na przełamywaniu stereotypów i ograniczeń związanych z funkcjonowaniem kobiet w branży IT (szklany sufit).
2. Stała obecność tematyki DEI w komunikacji wewnętrznej.
3. Na wewnętrznej platformie komunikacyjnej NASK-PIB regularnie publikowano materiały edukacyjne, infografiki i artykuły promujące wartości równości i

różnorodności. Kampanie te miały na celu zarówno informowanie, jak i inspirowanie do refleksji nad własną postawą i wpływem na środowisko pracy.

Ocena osiągnięcia celu C: *Monitoring i analiza*, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. Zespół prowadził regularny monitoring sytuacji równościowej w organizacji, wykorzystując m.in. badania ankietowe i konsultacje wewnętrzne. Uzyskane dane były prezentowane na spotkaniach z kierownictwem i stanowiły podstawę do projektowania dalszych działań oraz dostosowywania wewnętrznych polityk. Dzięki tym działaniom można było zrealizować założenie, które miało na celu podejmowanie decyzji w oparciu o rzetelne dane i potrzeby organizacji.
2. Przeprowadzenie Ankiety dot. równego traktowania i wspierania różnorodności w NASK.
3. Analiza wyników i rekomendacje dla kadry zarządzającej.

Ocena osiągnięcia celu D: *Wdrożenie nowych regulacji*, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. W 2024 roku dokonano istotnych zmian w wewnętrznych regulacjach, wzmacniając fundamenty instytucjonalne działań równościowych. Celem było stworzenie ram instytucjonalnych sprzyjających równości i reagujących na nieprawidłowości.
2. Wprowadzenie procedury przeciwdziałania naruszeniom uprawnień pracowników.
3. Ugruntowanie zasad tworzenia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.

Ocena osiągnięcia celu E: *Współpraca z organizacjami zewnętrznymi*, poprzez realizację zaplanowanych działań w następującym zakresie:

1. Zespół aktywnie współpracował z organizacjami i instytucjami zewnętrznymi, specjalizującymi się w promowaniu równości, różnorodności i inkluzywności. Ponieważ założenie polegało na transferze wiedzy i dobrych praktyk międzysektorowo. Współpraca obejmowała udział w wydarzeniach branżowych, konsultacje eksperckie oraz wspólne projekty edukacyjne.
2. Partnerstwa z organizacjami specjalizującymi się w DEI.
3. Udział w wydarzeniach, konsultacjach, projektach.

Podsumowując, Zespół ds. Równości w trakcie swojej działalności w roku 2024:

Rok 2024 był okresem konsolidacji działań równościowych w NASK-PIB jako integralnej części strategii zarządzania zasobami ludzkimi i kultury organizacyjnej. Dzięki konsekwentnym działaniom oraz aktywnemu wsparciu ze strony kierownictwa i pracowników, udało się wzmocnić fundamenty instytucjonalne, edukacyjne i komunikacyjne wspierające równość.

Zespół ds. Równości pozostaje otwarty na dalsze inicjatywy i wyzwania, koncentrując się na tworzeniu środowiska pracy opartego na szacunku, bezpieczeństwie i odpowiedzialności – zgodnie z wartościami, które stanowią fundament NASK.

Data sporządzenia: 08.12.2025 r.

Zespół ds. Równości w składzie:

Anna Felkner

Kamil Jelski

Katarzyna Skowrya

Marek Sowala

Marta Wider

Michał Dondajewski

Olga Zabołewicz

Paweł Zegarow

Samanta Banasiak