

Plan Równości Płci
dla Centrum Nauki Experiment w Gdyni
(Gender Equality Plan- GEP)

Wprowadzenie:

Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Do wprowadzania zasad równego traktowania odwołuje się STATUT Centrum Nauki EXPERYMENT w Gdyni. W § 3.1 zapisano: „Centrum Nauki EXPERYMENT (CNE) jest instytucją kultury powołaną do świadczenia usług publicznych z zakresu kultury i oświaty. 2. Celami programowymi Centrum Nauki EXPERYMENT są - p. 8: wyrównywanie szans rozwoju oraz samorealizacji młodego pokolenia”.

Centrum Nauki Experiment w Gdyni (zwane dalej: CNE lub Centrum) jest zaangażowane w promowanie równości i wzmacnianie pozycji wszystkich osób, w celu osiągnięcia ich pełnego potencjału. Znajduje to odzwierciedlenie w obowiązującym Kodeksie Etyki Centrum Experiment w Gdyni, w szczególności w zapisie o szacunku - wartości etycznej, rozumianej „jako podejmowanie decyzji i działań, które nie naruszają godności innych osób i podmiotów tj. uznanie równości i różnorodności wszystkich Pracowników oraz Gości/ń CNE bez względu na ich narodowość, rasę, płeć, wiek, stopień sprawności, religię, orientację polityczną i seksualną”.

Niniejszy Plan Równości Płci (zwany dalej: PRP lub Plan) przedstawia nasze cele i działania zmierzające w kierunku tworzenia miejsca pracy i nauki, w którym każdy może się rozwijać.

PRP opracowany jest dla całej społeczności naszej instytucji, odwiedzających nas Gości/ń oraz współpracujących z nami naukowców/czyń, nauczycieli/ek i popularyzatorów, i popularyzaterek nauki. Jego celem jest stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego i wolnego od stereotypów miejsca pracy bez względu na wiek, płeć czy rodzaj stosunku pracy. Działania, które planujemy podjąć w tym zakresie mają wzmocnić pozycję instytucji, jako miejsca, gdzie respektowane są takie zasady, jak równość i wolność. Będziemy opierać się na dotychczasowych dobrych praktykach i stosowanych w instytucji rozwiązaniach, ale także poszerzać wiedzę i świadomość pracowników/czek

i współpracowników/czek na temat korzyści płynących z równości płci.

Nasz plan opiera się na zasadach sprawiedliwości, inkluzywności i szacunku dla różnorodności i składa się z pięciu celów oraz przypisanych im działań, a także wskaźników do osiągnięcia.

Cele i przypisane do nich działania planujemy realizować w latach 2024-2026 a wewnętrzna ewaluacja postępów w realizacji założeń Planu Równości Płci w CNE nastąpi w połowie 2025 r.

W trakcie wprowadzania Planu zostanie opracowany harmonogram, który ułatwi monitorowanie wykonywania poszczególnych działań i wskaźników do osiągnięcia.

Plan Równości Płci (PRP) w CNE został wprowadzony zarządzeniem nr 56/2023 Dyrektora instytucji kultury Centrum Nauki Experyment w Gdyni z dnia 25.10.2023 r.

Finansowanie:

1. Finansowanie realizacji celów zostanie/jest zaplanowane w Planie Finansowym na lata 2024-2026.
2. Planowane jest pozyskiwanie dalszych środków z innych źródeł (niż dochody własne i dotacja) np. środki unijne.
3. Przeznaczenie zasobów własnych w postaci czasu pracy pracowników/czek instytucji.

Diagnoza:

Na diagnozę składały się:

- badanie przeprowadzone w sierpniu/wrzeźniu 2023 wśród pracowników i pracownic CNE - kwestionariusz on-line;
- analiza Podstawowych Zadań i Obowiązków Każdego Pracownika/czki;
- analiza Regulaminu pracy pracowników Centrum Nauki Experyment w Gdyni;
- analiza Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Nauki Experyment w Gdyni;
- analiza Regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych Centrum Nauki Experyment w Gdyni;
- analiza Regulaminu organizacyjny Centrum Nauki Experyment w Gdyni wraz ze schematem organizacyjnym;
- analiza Regulaminu wykonywania pracy zdalnej;
- analiza Kodeksu etyki;
- analiza Zakresu obowiązków dla pracownika;
- analiza treści strony internetowej;
- analiza wydarzeń organizowanych w CNE od 2016 roku;

- analiza wynagrodzeń zasadniczych;
- analiza urlopów rodzicielskich;
- analiza udogodnień wyrównujących szanse i pozwalających godzić życie prywatne z życiem zawodowym dla pracowników/czek, wprowadzonych w organizacji pracy;
- analiza benefitów pracowniczych i zasad ich przyznawania;
- analiza organizacji grup pracowniczych działających w ramach instytucji;
- analiza procesu rekrutacji.

Badanie przeprowadzone w sierpniu/wrześniu 2023 wśród pracowników i pracownic CNE wykazało, że działania wspierające równowagę życia zawodowego z prywatnym powinny uwzględniać wiek, płeć i formę zatrudnienia pracowników i pracowniczek.

Struktura zatrudnienia w Centrum Nauki Experiment w Gdyni na dzień 31.12.2022

r.:

pleć

- ogółem zatrudnionych 55 osób (54,5 et), w tym: 37 kobiet (36,5 et) i 18 mężczyzn (18 et)

stanowiska

- 8 stanowisk kierowniczych (8 et): 8 kobiet (8 et) i 0 mężczyzn (0 et)
- 31 stanowisk specjalistów (30,5 et): 21 kobiet (20,5 et) i 10 mężczyzn (10 et)
- 16 stanowisk pozostałych (16 et): 8 kobiet (8 et) i 8 mężczyzn (8 et)

Dla większości osób – 48/55 obowiązuje równoważny czas pracy, dla 7/55 podstawowy wymiar czasu pracy.

wiek

- do 30 lat – 17 os (17 et) w tym 9 kobiet (9 et) i 8 mężczyzn (8 et)
- od 31- 55 lat – 33 os (32,5 et) w tym 26 kobiet (25,5 et) i 7 mężczyzn (7et)
- powyżej 55 lat – 5 os (5 et) w tym 2 kobiety (2 et) i 3 mężczyzn (3 et)

Badanie przeprowadzone w sierpniu/wrześniu 2023 wśród pracowników i pracownic CNE wykazało, że:

1. W CNE panują: inkluzywna atmosfera pracy i dobre relacje pracownicze.
2. Pracownicy/ki mają poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia.
3. Pracownicy/ki nie deklarują doświadczania dyskryminacji i nierównego traktowania.
4. Pracownicy/ki mają świadomość z istnienia i korzystają z większości benefitów pracowniczych.
5. Pracownicy/ki mają świadomość z istnienia i korzystają z możliwych alternatywnych form pracy oraz wyjść prywatnych (ze względów rodzinnych lub zdrowotnych).

Diagnoza wykazała również obszary zmiany, według których został zaplanowany Plan Równości Płci w CNE.

Wnioski z diagnozy:

I. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym:

1. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało, że możliwość rozwoju osobistego przez edukację (plany edukacyjne) i podnoszenie kompetencji nie jest w pełni wykorzystywana przez pracowników i pracowniczki CNE.
2. Analiza strony internetowej wykazała brak języka sfeminizowanego, który wpływa na inkluzywność organizacji. Dotyczy to nie tylko kobiet, ale wszystkich osób, które, ze względu na stereotypy, przeglądając stronę mogą mieć poczucie, że nauka jest "nie dla nich".
3. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało, że praca wpływa niezdrowo na przemęczenie i życie osobiste większości badanych.
4. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało, że w zależności od bycia i nie bycia rodzicem potrzebne są zróżnicowane benefity pracownicze.
5. Badanie wykazało, że wśród pracowników i pracowniczek występują różnice dotyczące neuroróżnorodności i związane z nimi odmienne potrzeby dotyczące organizacji miejsca i czasu pracy.

II. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

1. Stanowiska kierownicze w CNE mają charakter silnie sfeminizowany. Brakuje w związku z tym poczucia pracy w miejscu pracy, które promuje różnorodność.
2. Badanie wykazało różnorodny poziom świadomości w kontekście działania stereotypów.
3. Stanowiska kierownicze w CNE mają charakter silnie sfeminizowany. Brakuje w związku z tym różnorodnej perspektywy w zarządzaniu.

III. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

1. Analiza ogłoszeń o pracę wykazała brak języka sfeminizowanego, który wpływa na inkluzywność organizacji. Dotyczy to nie tylko kobiet, ale wszystkich osób, które, ze względu na stereotypy, czytając ogłoszenie mogą mieć poczucie, że to praca "nie dla nich".
2. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało ryzyko zagrożenia ze względu na różnice pokoleniowe wśród pracowników i brak umiejętności przyjmowania perspektywy innych grup wiekowych.
3. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało nierówności dotyczące zatrudniania kobiet i mężczyzn w funkcjonowaniu pracowni STEM.
4. Badanie wykazało silne zmaskulinizowanie działu technicznego.
5. Badanie wykazało silne sfeminizowanie pracowni edukacyjnych skierowanych do najmłodszych dzieci.

6. Na stanowiskach edukatorek najmłodszych dzieci w CNE są zatrudnione głównie kobiety. Utrwała to obraz edukacji - sfeminizowanej na ich początkach i zmaskulinizowanej na najwyższym etapie. Konieczne jest przeciwdziałanie tzw. "naukowym nożycom".

IV. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.

1. Analiza strony internetowej CNE i programów oraz wydarzeń edukacyjnych wykazała konieczność podkreślenia i szczególnej dbałości o stosowanie perspektywy płci w ekspozycjach i w edukacji w CNE.

V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

1. Badanie nie wykazało wystąpienia przypadków przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego.

Cele do zrealizowania w latach 2024-2026.

I. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym:

Cel 1. Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym	
Cel 1.1 Promocja planów edukacyjnych	
UZASADNIENIE: Badanie pracowników i pracowniczek wykazało, że możliwość rozwoju osobistego przez edukację i podnoszenie kompetencji nie jest w pełni wykorzystywana przez pracowników i pracowniczki CNE.	
Działanie 1.1	Upowszechnianie rozwiązania "plany edukacyjne" i kontynuowania edukacji.
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	ilość planów edukacyjnych
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownicy/czki Działów

Cel 1. Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym	
Cel 1.2 Przeciwdziałanie przemęczeniu i wypaleniu zawodowemu	
UZASADNIENIE: Badanie pracowników i pracowniczek wykazało, że praca wpływa niezdrowo na przemęczenie i życie osobiste większości badanych.	
Działanie 1.2	Zorganizowanie serii wykładów/szkoleń o higienie pracy.
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	2
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownicy/czki Działów

Cel 1. Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym	
Cel 1.3 Tworzenie miejsca pracy przyjaznego dla różnych neurotypowości	
UZASADNIENIE: Badanie wykazało, że wśród pracowników i pracowniczek występują różnice dotyczące neuroróżnorodności i związane z nimi odmienne potrzeby dotyczące organizacji miejsca i czasu pracy.	
Działanie 1.3.1	Zorganizowanie wykładu o neuroróżnorodności i tworzeniu przyjaznego miejsca pracy.
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	1
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownicy/czki Działów

Cel 1. Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę między życiem zawodowym a prywatnym	
Cel 1.3 Tworzenie miejsca pracy przyjaznego dla różnych neurotypowości	
UZASADNIENIE: Badanie wykazało, że wśród pracowników i pracowniczek występują różnice dotyczące neuro różnorodności i związane z nimi odmienne potrzeby dotyczące organizacji miejsca i czasu pracy.	
Działanie 1.3.2	Projektowanie i reorganizacja przestrzeni do pracy w ramach dostępnych przestrzeni
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE/ zespoły tworzone do danych projektów/pracownicy w poszczególnych działach
Wskaźniki	Stworzenie przynajmniej 1 przyjaznego miejsca pracy dla chętnego zespołu pracowników/czek
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownicy/czki Działów

II. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Cel 2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	
Cel 2.1 Integracja wokół wspólnych wartości/misji	
UZASADNIENIE: Stanowiska kierownicze w CNE mają charakter silnie sfeminizowany. Brakuje w związku z tym poczucia pracy w miejscu pracy, które promuje różnorodność.	
Działanie 2.1	Organizacja wydarzenia integracyjnego promującego jak rozumiana jest "Różnorodność" jako główna wartość dla CNE. Promocja PRP.
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	Ilość zorganizowanych wydarzeń - 1, ilość obecnych osób - 40
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie,	Dział WiE, Kierownicy/czki Działów, Dyrektor/ka, Przedstawiciel/ka Pracowników

monitorowanie i upowszechnianie	
---------------------------------	--

Cel 2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	
Cel 2.2 Podniesienie wiedzy i świadomości o funkcjonowaniu stereotypów w nauce	
UZASADNIENIE: Badanie wykazało różnorodny poziom świadomości w kontekście działania stereotypów	
Działanie 2.2	Szkolenie "Stereotypy w nauce i w świecie naukowym"
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	Ilość zorganizowanych szkoleń - 1, ilość obecnych osób - 40
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiPN – Kierownik/czka Kierownicy/czki

Cel 2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	
Cel 2.3 Podniesienie kompetencji menedżerskich	
UZASADNIENIE: Stanowiska kierownicze w CNE mają charakter silnie sfeminizowany. Brakuje w związku z tym różnorodnej perspektywy w zarządzaniu.	
Działanie 2.3	Szkolenie "Różnorodność i inkluzja w budowaniu zespołów"
Grupy odbiorców	Dyrektorzy/rki, Kierownicy/czki
Wskaźniki	Ilość zrealizowanych godzin szkoleniowych – 6 i ilość uczestników/czek - 6
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i	Dyrektorzy/rki, Kierownicy/czki

upowszechnianie	
-----------------	--

Cel 2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	
Cel 2.4 Wzrost świadomości na temat mechanizmów dyskryminacji ze względu na płeć w nauce i środowisku naukowym	
UZASADNIENIE: Stanowiska kierownicze w CNE mają charakter silnie sfeminizowany. Brakuje w związku z tym różnorodnej perspektywy w zarządzaniu.	
Działanie 2.4	Szkolenie "Dyskryminacja ze względu na płeć w nauce i środowisku naukowym"
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE/
Wskaźniki	Ilość zrealizowanych godzin szkoleniowych -6 i ilość uczestników/czek - 20
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dyrektorzy/rki, Kierownicy/czki

III. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Cel 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	
Cel 3.1 Aktualizacja wzoru ogłoszenia o pracę	
UZASADNIENIE: Analiza ogłoszeń o pracę wykazała brak języka sfeminizowanego, który wpływa na inkluzywność organizacji. Dotyczy to nie tylko kobiet, ale wszystkich osób, które, ze względu na stereotypy, czytając ogłoszenie mogą mieć poczucie, że to praca "nie dla nich".	
Działanie 3.1	Feminizacja ogłoszeń o pracę
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE oraz Kandydaci/cki do pracy w CNE
Wskaźniki	Zaktualizowana strona internetowa CNE, BIP, pracuj.pl

Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownicy/czki działów odpowiedzialnych za wytworzenie ogłoszenia, pracownik/czka kadr
--	---

Cel 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	
Cel 3.2 Przeciwdziałanie stereotypom wieku i wykluczeniu ze względu na wiek	
UZASADNIENIE: Badanie pracowników i pracowniczek wykazało ryzyko zagrożenia ze względu na różnice pokoleniowe wśród pracowników i brak umiejętności przyjmowania perspektywy innych grup wiekowych.	
Działanie 3.2	Poszerzenie grupy pracowników o emerytów/teki zatrudnionych na umowę zlecenie
Grupy odbiorców	Wszyscy/tekie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	Ilość zatrudnionych 2 osób na emeryturze
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiE, Dział WiPN
Cel 3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery	
Cel 3.3 Przeciwdziałanie stereotypom płci w rekrutacji	
UZASADNIENIE: <ol style="list-style-type: none"> 1. Badanie pracowników i pracowniczek wykazało nierówności dotyczące zatrudniania kobiet i mężczyzn w funkcjonowaniu PRACOWNI STEM. 2. Badanie wykazało silne zmaskulinizowanie działu technicznego. 3. Badanie wykazało silne sfeminizowanie pracowni edukacyjnych skierowanych do najmłodszych dzieci. 4. Na stanowiskach edukatorek najmłodszych dzieci w CNE są zatrudnione głównie kobiety. Utrwała to obraz edukacji - sfeminizowanej na ich początkach i zmaskulinizowanej na najwyższym etapie. Konieczne jest przeciwdziałanie tzw. "naukowym nożycom". 	
Działanie 3.3	Stworzenie standardu rekrutacyjnego uwzględniającego dbałość o różnorodność płci w

	wypadku rekrutacji na miejsca, gdzie jest dominacja jednej z płci.
Grupy odbiorców	Wszyscy/tkie pracownicy/czki CNE
Wskaźniki	Regulamin procesu rekrutacji
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Kierownik/czka Działu WiE, Dyrektor/ka, Pracownik/czka Kadr

IV. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.

Cel 4. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.	
Cel 4.1 Promowanie edukacji z uwzględnieniem perspektywy płci.	
UZASADNIENIE: Analiza strony internetowej CNE i programów oraz wydarzeń edukacyjnych wykazała konieczność podkreślenia i szczególnej dbałości o stosowanie perspektywy płci w ekspozycjach i w edukacji w CNE.	
Działanie 4.1.1	Promowanie programów edukacyjnych uwzględniających kwestie płci, które podważają stereotypy i promują równość płci od najmłodszych lat.
Grupy odbiorców	Dzieci i młodzież oraz nauczyciele/lki odwiedzająca CNE.
Wskaźniki	Ilość nowych/ponownie zredagowanych programów edukacyjnych
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiE, wydarzenia - Dział WiPN

Cel 4. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.	
Cel 4.1 Aktualizacja strony internetowej	

UZASADNIENIE: Analiza strony internetowej wykazała brak języka sfeminizowanego, który wpływa na inkluzywność organizacji. Dotyczy to nie tylko kobiet, ale wszystkich osób, które, ze względu na stereotypy, przeglądając stronę mogą mieć poczucie, że nauka jest “nie dla nich”.

Działanie 1.2	Feminizacja języka strony internetowej CNE i regulaminów CNE.
Grupy odbiorców	Dzieci/młodzież/rodzice/nauczyciele/lki
Wskaźniki	Zaktualizowanie i redakcja treści na stronie internetowej CNE
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział RiW Kierownicy/czki działów odpowiedzialnych za dodawanie treści na stronę

Cel 4. Włączenie wymiaru płci **do ekspozycji i edukacji.**

Cel 4.1 Promowanie edukacji z uwzględnieniem perspektywy płci.

UZASADNIENIE: Analiza strony internetowej CNE i programów oraz wydarzeń edukacyjnych wykazała braki w stosowaniu perspektywy płci w ekspozycjach i w edukacji w CNE.

Działanie 4.1.3	Stworzenie dedykowanego wydarzenia /programu “Nauka dla każdego dziecka” na wzór “Każde dziecko jest artystą”
Grupy odbiorców	Dzieci oraz rodzice odwiedzający CNE.
Wskaźniki	Ilość osób na wydarzeniu/Stworzenie programu
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiE

Cel 4. Włączenie wymiaru płci **do ekspozycji i edukacji.**

Cel 4.1 Promowanie edukacji z uwzględnieniem perspektywy płci.	
UZASADNIENIE: Analiza strony internetowej CNE i programów oraz wydarzeń edukacyjnych wykazała braki w stosowaniu perspektywy płci w ekspozycjach i w edukacji w CNE.	
Działanie 4.1.4	Kontynuacja realizacji wydarzeń dedykowanych obchodom Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce np. Kobiety na Morzu
Grupy odbiorców	Dzieci i młodzież odwiedzająca CNE oraz ich wychowawcy/czynie, rodzice, nauczycielki/le.
Wskaźniki	Ilość osób na wydarzeniu/Stworzenie programu
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiE

Cel 4. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.	
Cel 4.1 Promowanie edukacji z uwzględnieniem perspektywy płci.	
UZASADNIENIE: Analiza strony internetowej CNE i programów oraz wydarzeń edukacyjnych wykazała braki w stosowaniu perspektywy płci w ekspozycjach i w edukacji w CNE.	
Działanie 4.1.5	Opracowanie i prowadzenie na stronie www CNE w zakładce "Artykuły popularnonaukowe" materiałów o tematyce: "Czy nauka ma płeć?"
Grupy odbiorców	Dzieci i młodzież odwiedzająca CNE oraz ich wychowawcy/czynie, rodzice, nauczycielki/le.
Wskaźniki	Ilość osób na wydarzeniu/Stworzenie programu
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiPN, Dział WiE, aktualizacja strony Dział RiW

Cel 4. Włączenie wymiaru płci do ekspozycji i edukacji.	
Cel 4.2 Tworzenie i promowanie niestereotypowych wzorców męskości w nauce	
UZASADNIENIE: Jako osoby towarzyszące dzieciom w CNE najczęściej pojawiają się mamy dzieci i nauczycielki. Utrwała to obraz edukacji - sfeminizowanej na ich początkach i zmaskulinizowanej na najwyższym etapie. Konieczne jest przeciwdziałanie tzw. "naukowym nożycom".	
Działanie 4.2.2	Organizacja wydarzeń, w których rolę kluczową odgrywają mężczyźni np.: "Dzień Ojca" czy "Dzień Dziadka" w CNE
Grupy odbiorców	Dzieci i młodzież odwiedzająca CNE.
Wskaźniki	Ilość wydarzeń zaadresowanych do mężczyzn.
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dział WiPN

V. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Cel 5. Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	
Cel 5.1 Tworzenie środowiska pracy nie tolerującego i przeciwdziałającego przemocy m.in. ze względu na płeć.	
UZASADNIENIE: Badanie pracowników i pracowniczek nie wykazało doświadczeń mobbingu i molestowania w CNE	
Działanie 5.1.1.	Profilaktyczne szkolenie antydyskryminacyjne dla wszystkich pracowników i pracowniczek.
Grupy odbiorców	Pracowniczki i pracownicy CNE.
Wskaźniki	Ilość przeprowadzonych godzin szkolenia, ilość uczestników/czek.
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie,	Kierownicy/czki

monitorowanie i upowszechnianie	
---------------------------------	--

Cel 5. Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	
Cel 5.1. Tworzenie środowiska pracy nie tolerującego i przeciwdziałającego przemocy m.in. ze względu na płeć.	
UZASADNIENIE: Badanie pracowników i pracowniczek nie wykazało doświadczeń mobbingu i molestowania w CNE	
Działanie 5.1.2.	Poszerzenie obowiązków przedstawiciela/lki pracowników/czek wyłanianego w wyborach przeprowadzonych wśród pracowników/czek CNE o rzecznictwo przeciwdziałające dyskryminacji/antydiskryminacyjne.
Grupy odbiorców	Pracowniczki i pracownicy CNE.
Wskaźniki	Nowy zakres obowiązków
Jednostka odpowiedzialna za wdrożenie, monitorowanie i upowszechnianie	Dyrektor/ka, Pracownik/czka Kadr