

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP)

Instytutu Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk

(okres obowiązywania: 2026-2027 r.)

WPROWADZENIE

Zgodnie ze statutem, przedmiotem działania Instytutu Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk (IWC PAN) jest prowadzenie badań naukowych w zakresie fizyki wysokich ciśnień w zastosowaniu do półprzewodników, nadprzewodników, ceramiki, metali i materiałów biologicznych. W Instytucie odbywa się również produkcja doświadczalna wyrobów wysokiej technologii takich jak monokrystaliczne podłoża GaN, nanokrystaliczny hydroksyapatyt dla weterynarii i medycyny czy wysokociśnieniowa aparatura naukowa.

1. WSTĘP I MISJA PLANU RÓWNOŚCI

Plan Równości dla IWC PAN jest instrumentem strategicznym, mającym na celu systemowe podniesienie jakości pracy oraz rozwój Instytutu w pełnym poszanowaniu zasad równości, inkluzji i różnorodności. Dokument ten stanowi fundament dla budowy nowoczesnego środowiska naukowego, umożliwiając wszystkim pracownikom i pracownikom oraz doktorantom i doktorantom wolny od przeszkód rozwój zawodowy i osobisty- bez względu na status społeczny, pochodzenie, światopogląd, wyznawaną religię, stopień niepełnosprawności, orientację seksualną czy płeć.

Głównym celem Planu Równości dla Instytutu Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk (zwanego dalej Planem Równości lub Planem) jest aktywne promowanie kultury szacunku, która uznaje różnorodność za dużą wartość. Wierzymy, że środowisko wolne od uprzedzeń pozwala na pełne wykorzystanie potencjału intelektualnego, co bezpośrednio przekłada się na dobrostan osobisty, poczucie bezpieczeństwa, upodmiotowienie oraz autonomię badaczy. Tak zdefiniowana kultura organizacyjna jest niezbędnym warunkiem utrzymania wysokiej jakości prowadzonych badań naukowych.

Niniejszy dokument został opracowany w oparciu o rzetelną diagnozę obecnego w 2026 roku stanu faktycznego oraz specyficznych potrzeb IWC PAN. Podczas jego tworzenia uwzględniono:

- Wytyczne Komisji Europejskiej w zakresie Gender Equality Plans (GEP) jako warunku koniecznego dla beneficjentów programu Horyzont Europa;

- Rekomendacje Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczące polityk antydyskryminacyjnych w jednostkach naukowych
- Analizę porównawczą podobnych dokumentów obowiązujących w wiodących europejskich i polskich jednostkach badawczych.

Plan Równości stanowi deklarację Dyrekcji Instytutu do podejmowania konkretnych, mierzalnych działań na rzecz eliminacji barier strukturalnych i światopoglądowych, zapewniając sprawiedliwy dostęp do zasobów, awansów oraz procesów decyzyjnych dla wszystkich osób tworzących nasz Instytut.

2. METODOLOGIA OPRACOWANIA I DIAGNOZA STANU OBECNEGO

Opracowanie Planu Równości zostało poprzedzone kompleksowym procesem badawczym i analitycznym, przeprowadzonym pod koniec 2025 roku oraz na początku roku 2026 roku. Celem diagnozy była identyfikacja obszarów, w których mogą występować nierówności oraz zrozumienie specyficznych potrzeb społeczności IWC PAN.

2.1. Metodyka zbierania danych

W celu uzyskania pełnego obrazu sytuacji, zastosowano następujące metody badawcze:

1. Analiza danych ilościowych (kadrowo-płacowych): Pozyskano zanonimizowane dane z działu kadr oraz sekretariatu studiów doktoranckich dotyczące struktury zatrudnienia, awansów, wynagrodzeń oraz udziału w gremiach decyzyjnych w podziale na płeć, które porównano z danymi z poprzednich lat.
2. Analiza dokumentów wewnętrznych: Przegląd regulaminów pracy, procedur antymobbingowych oraz zasad rekrutacji pod kątem inkluzywności i obecności feminitywów.

2.2. Kluczowe wyniki diagnozy

Poniższe zestawienia stanowią punkt wyjścia dla wyznaczonych w Planie celów. Odzwierciedlają one stan zatrudnienia i kształcenia w Instytucie na dzień 31.03.2026 r.

	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	% Kobiet	% Mężczyzn
Wszyscy pracownicy	68	171	28,45%	71,55%
Pracownicy nienaukowi	45	91	33,09%	66,91%
Pracownicy naukowi	23	80	22,33%	77,67%

SUMA	136	342	28,45%	71,55%
------	-----	-----	--------	--------

Tabela 2: Struktura kadry naukowej i osób kształcących się

Grupa	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	% Kobiet	% Mężczyzn
Szkoła Doktorska / Doktoranci	5	13	27,78%	72,22%
Adiunkci	10	27	27,03%	72,97%
Asystenci	7	27	20,59%	79,41%
Profesorowie Instytutu	5	15	25,00%	75,00%
Profesorowie Tytułarni	1	12	7,69%	92,31%
SUMA	28	94	22,95%	77,05%

Tabela 3: Reprezentacja w organach zarządczych i decyzyjnych

Funkcja / Gremium	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	% Kobiet	% Mężczyzn
Dyrekcja (Dyrektor i Zastępcy)	2	4	33,33%	66,67%
Rada Naukowa (członkowie)	10	33	23,26%	76,74%
Kierownicy Laboratoriów	2	11	15,38%	84,62%
Komisje Rekrutacyjne i Awansowe (sumarycznie)	3	14	17,65%	82,35%
SUMA	17	62	21,52%	78,48%

Analiza struktury zatrudnienia IWC PAN w latach 2023–2026: Wnioski i Strategia Działań. Trendy i zjawiska (na podstawie systematycznego monitoringu). Dzięki wprowadzeniu w IWC PAN stałego monitoringu wskaźników równościowych, możliwe było rzetelne zidentyfikowanie dynamiki zmian w strukturach Instytutu. Analiza danych z lat 2023- 2026 pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

Zjawisko „Leaky Pipeline”: Instytucja skutecznie wspiera rozwój kobiet do poziomu Adiunkta i Profesora Instytutu (wzrost z 13% w roku 2023 do 25% w tej grupie), jednak najwyższy szczebel kariery (Profesor tytularny) pozostaje niemal całkowicie zdominowany przez mężczyzn (poniżej 8% kobiet).

Regres w grupie „Junior Research”: Monitoring ujawnił niepokojący, systematyczny spadek liczby kobiet na stanowiskach asystenckich – z 13 osób (25%) w 2023 r. do 7 osób (20,5%) w 2026 r. Przyczyną spadku są awanse naukowe, jednakże równocześnie obserwowany spadek wskazuje na konieczność zbadania barier wejścia i utrzymania młodych naukowczyń w strukturach Instytutu.

Kryzys przywództwa na szczeblu operacyjnym: Mimo poprawy statystyk w samej Dyrekcji (wzrost z 25% w 2023 roku do 33% w 2026 r.), odnotowano spadek liczby kobiet na stanowiskach Kierowniczych. Sugeruje to trudności w łączeniu pracy badawczej z funkcjami zarządczymi na średnim szczeblu.

2.3. Kluczowe wnioski z diagnozy

Na podstawie powyższych danych oraz rozmów z Pracownikami zidentyfikowano następujące wyzwania:

- Stopniowy spadek udziału kobiet wraz z awansem na wyższe szczeble naukowe (tzw. „leaky pipeline”) widoczny w tabeli 2, gdzie udział profesorów tytularnych jest znacząco niższy niż średnio na niższych szczeblach kariery naukowej.
- Wyraźnie wyższy udział procentowy kobiet w Dyrekcji Instytutu (33%) w porównaniu do ogółu pracowników (28,45%), natomiast znacząco mniejszy na szczeblu kierowników laboratoriów (15,38%), dane w tabeli 1 i tabeli 3.
- Potrzebę wsparcia dla osób powracających z urlopów rodzicielskich.
- Konieczność sformalizowania procedur zapobiegających nieświadomym uprzedzeniom (unconscious bias) podczas rekrutacji.

3. CELE STRATEGICZNE I DZIAŁANIA REALIZACYJNE (2026–2027)

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy, Instytut wyznacza pięć głównych celów operacyjnych, które mają zostać zrealizowane w nadchodzącym cyklu dwuletnim:

CEL 1: Merytokracja awansów na stanowiska kierownicze i członkostwa w komisjach

Działanie 1.1. Priorytetem Instytutu jest powierzanie stanowisk kierowniczych oraz członkostwa w gremiach na bazie merytorycznych przesłanek, uwzględniając umiejętności, wiedzę oraz kompetencje i predyspozycje przy jednoczesnym wprowadzeniu standardu zróżnicowanego składu płciowego w komisjach rekrutacyjnych oraz awansowych.

Uzasadnienie: Dbałość o to, by w każdej komisji zasiadały osoby obu płci, sprzyja eliminacji nieświadomych uprzedzeń (unconscious bias) i zapewnia bardziej merytoryczną ocenę talentów,

co jest kluczowe dla odwrócenia negatywnych trendów rekrutacyjnych. Ponadto należy wdrożyć standardy inkluzywnej oceny dorobku naukowego, która w procesach awansowych oraz nominacjach do organów zarządczych uwzględnia wpływ przerw w karierze. Kryteria oceny zostaną uelastycznione o wskaźnik proporcjonalności, biorący pod uwagę okresy sprawowania opieki nad dziećmi, osobami niesamodzielnymi oraz przerwy związane z regeneracją zdrowia, zapewniając równe szanse w dostępie do funkcji liderek.

CEL 2: Wsparcie młodych rodziców i łączenie pracy z życiem prywatnym (Work-Life Balance)

Instytut uznaje za priorytet ułatwianie łączenia kariery naukowej z opieką nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi.

Działanie 2.1: Praca zdalna i elastyczność. Pełne wykorzystanie Regulaminu pracy zdalnej oraz przepisów Kodeksu Pracy w celu umożliwienia rodzicom elastycznego zarządzania czasem pracy.

Działanie 2.2: Wsparcie powrotów. Stosowanie zasad dotyczących przedłużeń zatrudnienia związanych z rodzicielstwem oraz opracowanie "Pakietu Powrotnego" (np. elastyczny grafik w pierwszym półroczu po urlopie macierzyńskim/ojcowskim).

Działanie 2.3: Bezpieczne godziny. Planowanie kluczowych zebrań, posiedzeń Rady Naukowej oraz seminariów w godzinach 10:00–15:00, aby umożliwić udział osobom obciążonym obowiązkami opiekuńczymi.

Działanie 2.4: Wsparcie socjalne. Kontynuacja dofinansowania z funduszu socjalnego wypoczynku pracowników oraz ich dzieci (kolonie, obozy).

CEL 3: Analiza przyczyn rezygnacji (Monitoring rotacji) Aby zrozumieć przyczyny spadku liczby młodych naukowców, Instytut rozszerza system monitoringu o analizę jakościową.

Działanie 3.1: Wprowadzenie ustrukturyzowanych rozmów końcowych (exit interviews) z pracownikami naukowymi opuszczającymi Instytut, ze szczególnym uwzględnieniem grupy asystentów i doktorantów.

Identyfikacja kluczowych czynników wpływających na decyzje o rezygnacji z kariery w IWC PAN (np. brak stabilności zatrudnienia, bariery w godzeniu ról zawodowych i prywatnych, brak jasnej ścieżki awansu) i wypracowanie na tej podstawie działań retencyjnych.

CEL 4: Stała ewaluacja postępów i edukacja

Działanie 4.1: Kontynuacja corocznego monitorowania struktury płci oraz składów organów decyzyjnych.

Regularne raportowanie wyników monitoringu do Dyrekcji, co pozwoli na szybkie korygowanie polityki kadrowej i ocenę skuteczności wdrażanych działań równościowych.

Działanie 4.2: Edukacja i szkolenia. Cykliczne szkolenia dla społeczności Instytutu na temat przeciwdziałania dyskryminacji oraz rozpoznawania nieuświadomionych uprzedzeń (unconscious bias).

Działanie 4.3: Promocja różnorodności. Czynienie starań o zwiększenie zainteresowania kobiet stanowiskami naukowymi i rolami kierowniczymi poprzez podkreślanie braku obciążeń dydaktycznych.

CEL 5: Bezpieczeństwo i Przeciwdziałanie Dyskryminacji

Działanie 5.1: Pełnomocnik ds. Równego Traktowania. Stałe wsparcie Pełnomocnika w czuwaniu nad poszanowaniem wartości równych szans i zbieraniu informacji o ewentualnych incydentach.

Działanie 5.2: Procedury antymobbingowe. Egzekwowanie "Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji" oraz zapewnienie jasnej ścieżki zgłaszania nadużyć.

4. REALIZACJA I ZASOBY

IWC PAN przeznacza odpowiednie środki finansowe oraz zasoby kadrowe (część etatów wybranych pracowników) na zadania związane z realizacją Planu. Organem wspierającym Dyrekcję jest Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania.

5. PODSUMOWANIE I GWARANCJA MERYTOKRACJI

Budowanie nowoczesnego i sprawiedliwego środowiska pracy wymaga stałej weryfikacji przyjętych założeń. W IWC PAN monitoring równości płci stał się integralnym narzędziem zarządczym, umożliwiającym bieżącą ocenę struktury zatrudnienia oraz identyfikację barier rozwojowych. Analiza porównawcza danych za lata 2023–2026 rzuca światło na realną dynamikę awansów i nominacji, uwzględniając unikalny kontekst biograficzny pracowników, w tym przerwy związane z opieką czy zdrowiem. Na tej podstawie sformułowano poniższą diagnozę:

Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Instytucie utrzymuje się na poziomie ok. 28%, w tym na stanowiskach naukowych i kształcących się ok. 22%, co przy specyfice nauk technicznych i fizycznych jest dość typową wartością i stanowi bazę do dalszych działań. Zidentyfikowano spadek liczby asystentek (z 25% w 2023 roku do 20,5% w 2026 roku) oraz utrzymujący się „szklany sufit” na poziomie profesury tytułarnej (poniżej 8% kobiet). Monitoring wykazał skuteczność awansów na poziomie Profesora Instytutu (wzrost z 13% do 25% kobiet), co świadczy o wysokim potencjale naukowej kadry żeńskiej.

Instytut wykazuje dużą dynamikę zmian (szczególnie na poziomie Dyrekcji), jednak dane z monitoringu ostrzegają przed erozją bazy (spadkiem liczby asystentek). Aby utrzymać innowacyjność IWC PAN, niezbędne jest zapewnienie transparentnych i zróżnicowanych

Instytut Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk

ul. Sokołowska 29/37; 01 142 Warszawa

☎ 22 632 50 10; 22 888 02 26; fax 22 632 42 18

e-mail: dyrekcja@unipress.waw.pl <http://www.unipress.waw.pl>



procesów rekrutacyjnych. Wprowadzenie dbałości o skład komisji oraz kontynuacja monitorowania danych to fundamenty, które pozwolą budować prestiż Instytutu jako miejsca przyjaznego talentom bez względu na płeć.

Należy podkreślić, że dziedziny fizyki wysokich ciśnień oraz inżynierii materiałowej, w których specjalizuje się Instytut Wysokich Ciśnień PAN, są historycznie zdominowane przez mężczyzn. Osiągnięcie pełnej równowagi procentowej w udziale kobiet i mężczyzn na poziomie jednostki naukowej jest obecnie wyzwaniem obiektywnym, uwarunkowanym czynnikami zewnętrznymi. Zwiększenie reprezentacji kobiet w naukach ścisłych i technicznych (STEM) wymaga zmiany systemowej, która musi rozpoczynać się już na etapie edukacji w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych poprzez aktywne wspieranie dziewcząt i zachęcanie ich do zgłębiania fizyki oraz matematyki. Kluczowe decyzje o wyborze ścieżki zawodowej zapadają na poziomie wyższym niż struktury pojedynczego instytutu, dlatego realna zmiana proporcji płci wśród kandydatów na studia fizyczne i politechniczne wymaga szerokich działań społecznych i oświatowych. Rola Instytutu w tym procesie skupia się na tworzeniu przyjaznego środowiska dla tych kobiet, które już zdecydowały się na karierę naukową, oraz na promowaniu postaw badawczych, które mogą inspirować przyszłe pokolenia badaczek i badaczy.

Nadrzędną wartością przy podejmowaniu decyzji personalnych w IWC PAN pozostaje doskonałość naukowa i etyka badawcza. Wszystkie działania opisane w niniejszym Planie mają na celu zapewnienie sprawiedliwych i transparentnych reguł, w których o awansach i zajmowanych stanowiskach decydują wyłącznie kompetencje oraz predyspozycje personelu. Plan Równości służy wyeliminowaniu barier strukturalnych, tak aby potencjał każdego pracownika mógł być oceniany w sposób obiektywny i wolny od uprzedzeń.

Wszystkie działania opisane w niniejszym Planie mają na celu zapewnienie sprawiedliwych i transparentnych reguł, w których:

- O zatrudnieniu, awansach zawodowych oraz obsadzaniu stanowisk kierowniczych decydują wyłącznie kompetencje, dorobek naukowy oraz predyspozycje personelu.
- Plan Równości służy wyeliminowaniu barier strukturalnych i nieświadomych uprzedzeń, które mogłyby zakłócać obiektywną ocenę tych kompetencji.
- Różnorodność zespołu jest traktowana jako katalizator kreatywności, przy zachowaniu pełnego poszanowania dla wiedzy i profesjonalizmu każdego pracownika i doktoranta.

Prof. dr hab. Michał Boćkowski

Dyrektor Instytutu Wysokich Ciśnień PAN