

PLAN RÓWNOŚCI

dla Instytutu Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk na lata 2025-2026

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	2
DIAGNOZA	3
Przekrój zatrudnienia w IWC PAN ze względu na płeć, stan na 31.01.2025 r.	3
Rozkład płci w strukturach IWC PAN, stan na 31.01.2025 r.	4
Rekrutacja i przydział stanowisk	4
Reguły wynagradzania i premiowania oraz oceny pracowników	5
Działania prorównościowe	5
CELE I ZWIĄZANE Z NIMI DZIAŁANIA	6
CEL 1: Dążenie do budowania odpowiednio zrównoważonych struktur wśród pracowników administracyjnych oraz naukowych IWC PAN	6
CEL 2: Przeciwdziałanie dyskryminacji i szkodliwym stereotypom	7
CEL 3: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	8
CEL 4: Łączenie pracy naukowej i studiów doktoranckich z życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy naukowej i/lub studiów z opieką nad osobami niesamodzielnymi	9
REALIZACJA PLANU	9

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>



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, ceramik, 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,

Plan Równości dla Instytutu Wysokich Ciśnień PAN jest instrumentem mającym na celu podniesienie jakości tej pracy oraz rozwój Instytutu w poszanowaniu zasad równości i różnorodności, umożliwiając wszystkim pracownikom i doktorantom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty bez względu na status społeczny, pochodzenie, światopogląd, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną czy płeć.

Celem Planu Równości dla Instytutu Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk (zwanego dalej Planem Równości lub Planem) jest promowanie równości i szacunku dla różnorodności, jako tych wartości, które umożliwiają wszystkim pracownikom i doktorantom IWC PAN swobodny rozwój oraz wykorzystanie swojego potencjału, co przekłada się na dobrostan osobisty, jak również na równowagę, bezpieczeństwo, upodmiotowienie i autonomię środowiska, a także podniesienie jakości badań.

Dokument ten został opracowany na podstawie analizy podobnych dokumentów obowiązujących w innych europejskich, w tym polskich, jednostkach naukowych, na podstawie wytycznych dotyczących Planu Równości oraz w oparciu o diagnozę obecnego w 2025 roku stanu i potrzeb Instytutu Wysokich Ciśnień PAN.

DIAGNOZA

Przekrój zatrudnienia w IWC PAN ze względu na płeć, stan na 31.01.2025 r.

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
69	170	29%	71%

Pracownicy naukowi

	Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
Asystent	8	25	24%	76%
Adiunkt	9	29	24%	76%
Profesor IWC PAN	5	13	28%	72%
Profesor	1	12	8%	92%
Sumarycznie	23	79	23%	77%

Pracownicy nienaukowi

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
46	91	34%	66%

Szkołę doktorską pod nazwą [Warszawska Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Biomedycznych](#), którą współtworzy 9 Instytutów Naukowych:

1. Instytut Biologii Doświadczalnej im. Marcelego Nenckiego Polskiej Akademii Nauk
2. Instytut Chemii Organicznej Polskiej Akademii Nauk
3. Instytut Chemii Fizycznej Polskiej Akademii Nauk
4. Instytut Fizyki Polskiej Akademii Nauk
5. Centrum Fizyki Teoretycznej Polskiej Akademii Nauk
6. Instytut Wysokich Ciśnień Polskiej Akademii Nauk
7. Centrum Onkologii – Instytut Im. Marii Skłodowskiej

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>



8. Instytut Psychiatrii i Neurologii
9. Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej

Z ramienia IWC PAN słuchaczami szkoły doktorskiej jest 11 mężczyzn i 5 kobiet.

Rozkład płci w strukturach IWC PAN, stan na 31.01.2025 r.

Dyrekcja

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
1	5	17%	83%

Stanowiska kierownicze

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
4	16	20%	80%

Rada Naukowa

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
10	32	24%	76 %

Rekrutacja i przydział stanowisk

Rekrutacja i przydział stanowisk w IWC PAN odbywają się z klucza tylko i wyłącznie merytorycznego, gdzie podstawą oceny pracownika są jego kwalifikacje, kompetencje oraz jakość i efektywność pracy. W procedurach konkursowych płeć, rasa lub pochodzenie etniczne, religia lub światopogląd, niepełnosprawność czy orientacja seksualna nie są brane pod uwagę. Ponadto, reguły te są jasno sygnalizowane w ogłoszeniach konkursowych.

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>



Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w Instytucie odbywa się zgodnie z Regulaminem konkursów na stanowiska pracowników naukowych w IWC PAN.

Regulamin ten jest zgodny z zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz przepisami Ustawy o Polskiej Akademii Nauk.

Reguły wynagradzania i premiowania oraz oceny pracowników

System wynagradzania, premiowania i oceny pracowników w IWC PAN jest niezależny od płci. Wynagrodzenia i premie zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska i osiągnięć zawodowych. Podobnie płeć pracownika nie ma znaczenia w okresowej ocenie pracowników. W badaniach finansowanych w ramach projektów/grantów zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą otrzymywać takie samo wynagrodzenie.

Wynagradzanie pracowników IWC PAN odbywa się zgodnie z Regulaminami wynagradzania i premiowania w IWC PAN. Dokumenty te wraz z załącznikami dostępne są w Dziale spraw osobowych Instytutu.

Ocena pracowników naukowych IWC PAN odbywa się zgodnie z Regulaminem oceny pracowników.

Działania proróżnościowe

W Instytucie został powołany Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania. Zakres działania Pełnomocnika obejmuje między innymi: czuwanie nad poszanowaniem wartości równych szans i różnorodności, dążenie do zbalansowania udziału grup niewystarczająco reprezentowanych (w szczególności kobiet) w strukturach Instytutu, a także zbieranie i monitorowanie informacji dotyczących udziału grup niewystarczająco reprezentowanych w działalności IWC PAN. Działania Pełnomocnika mają również na celu wzmacnianie wśród pracowników IWC PAN świadomości i zrozumienia wartości równości oraz równych szans w szczególności, ze względu na płeć. Pełnomocnikowi oraz kadrze zarządzającej Instytutu nie są znane żadne incydenty związane z dyskryminacją ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Ponadto w Instytucie obowiązuje Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji- do wglądu w Dziale spraw pracowniczych.

Łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową

W Instytucie są w pełni przestrzegane przepisy Kodeksu Pracy, w szczególności zasady dotyczące urlopów i przedłużeń zatrudnienia związanych z rodzicielstwem.

Instytut dofinansowuje z funduszu socjalnego wypoczynek pracowników oraz dzieci pracowników korzystających z kolonii i obozów.

CELE I ZWIĄZANE Z NIMI DZIAŁANIA

CEL 1: Dążenie do budowania odpowiednio zrównoważonych struktur wśród pracowników administracyjnych oraz naukowych Instytutu Wysokich Ciśnień PAN

Starania w kierunku budowania odpowiednio zrównoważonej kadry oraz dążenie do równowagi w strukturach organizacyjnych oraz strukturach zarządczych IWC PAN, zespołach decyzyjnych, eksperckich i recenzenckich. Gdy jest to możliwe, staranie się o dostosowanie udziału grup niedoreprezentowanych w poszczególnych strukturach, z zachowaniem adekwatności kompetencji.

Monitorowanie sytuacji dotyczącej równowagi i różnorodności w strukturach IWC PAN oraz regularna analiza sytuacji może umożliwić zaobserwowanie na jakich poziomach i w jakich strukturach występuje znaczący brak równowagi. Analiza i otwarta dyskusja z kolei, mogą pomóc w zidentyfikowaniu powodów braku równowagi, na które jednostka i jej społeczność ma wpływ oraz zaplanować adekwatne do potrzeb działania w celu ewentualnego poprawienia sytuacji. Należy przy tym pamiętać, że dysproporcja wśród pracowników naukowych pomiędzy kobietami i mężczyznami niekoniecznie jest wynikiem polityki strukturalnej IWC PAN, a ogólnych dysproporcji w dyscyplinie fizyka już na etapie kształcenia. Należy tu wykazać uważność i rozagę by unikać sytuacji zbyt dużego obciążenia obowiązkami lub presji osób z grup uznanych za niedoreprezentowane, wskutek siłowego budowania równowagi. Równoważenie płci w strukturach IWC PAN należałoby traktować jako cel długoterminowy. Jednostka jednak będzie podejmować działania, które są związane z poszanowaniem wartości równościowych, w tym równości płci, głównie poprzez zapewnienie równego traktowania. Zasadnym uznaje się podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równości traktowania oraz wzajemnego szacunku. Działania te są następujące:

Działanie 1.) Monitorowanie sytuacji dotyczącej równowagi płci w strukturach IWC PAN.

Systematyczna analiza sytuacji pozwoli na opracowywanie i wdrażanie procedur w celu poprawienia statystyk.

Działanie 2.) Monitorowanie wytycznych i regulacji dotyczących budowania struktur zarządczych IWC PAN.

Monitorowanie zasad powoływania osób na funkcje zarządcze, decyzyjne oraz doradcze w IWC PAN w celu zweryfikowania poszanowania aspektu równego, niedyskryminującego traktowania oraz ewentualne opracowywanie wytycznych dla poprawienia efektywności stosowania tych zasad.

Działanie 3.) Czynienie starań dla zwiększenia zainteresowania kobiet stanowiskami naukowymi przy ogłaszaniu konkursów na stanowiska naukowe i do szkoły doktorskiej.

Promocja ogłoszeń konkursowych na portalach skierowanych do środowisk kobiecych. Uwidocznienie, że stanowiska naukowe w IWC PAN mogą znacznie ułatwić łączenie życia

prywatnego z zawodowym, szczególnie na etapie wczesnego macierzyństwa (brak obciążenia zajęciami dydaktycznymi), jako pozwalające efektywnie wrócić do środowiska naukowego po przerwie. Opracowanie rekomendacji dla organizatorów wydarzeń naukowych i popularyzatorskich w celu zwiększenia zainteresowania dziedzinami fizyki uprawianymi w Instytucie, również przez kobiety.

CEL 2: Przeciwdziałanie dyskryminacji i szkodliwym dla pracowników stereotypom

Dyskryminacja oznacza odmienne traktowanie różnych podmiotów, które znajdują się w podobnej sytuacji.

Równe traktowanie to podstawowe prawo Unii Europejskiej. Ochrona prawna przed dyskryminacją wynika też wprost z art. 32 Konstytucji RP, Kodeksu Pracy oraz tzw. ustawy równościowej o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która chroni przed dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność lub orientację seksualną

Przeciwdziałanie dyskryminacji w strukturach IWC PAN i odpowiednie działania w przypadku ewentualnego wystąpienia tego zjawiska są ważnymi elementami działań prorównościowych.

Zachowania czy działania dyskryminujące to najczęściej takie, w wyniku których dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący) niż inni w podobnej sytuacji. Dyskryminacja często oparta jest na nieuzasadnionych stereotypach dotyczących pewnych grup społecznych odznaczających się pewną cechą wspólną.

Stereotypy, czyli pewne uproszczone, utrwalone i niepoparte stanem faktycznym przekonania dotyczące ludzi o określonych cechach, są głównym powodem dyskryminujących i krzywdzących działań wobec tych osób.

Zachowanie dyskryminujące może mieć różnorodne przejawy zarówno w określonych postępowaniach wobec danej osoby, jak i w (pozornie niewinnych) sformułowaniach zdań, żartach czy gestach. Każdy z nas może stać się ofiarą dyskryminacji, świadkiem zachowania dyskryminującego lub (często bezwiednie) osobą dyskryminującą.

Według Biuletynu Informacji Publicznej RPO całkiem spora część Polaków nie rozpoznaje dyskryminacji na rynku pracy (23%-39%), a większość (67%-75%) nie wie, że dyskryminacja jest zakazana przez prawo. Jednocześnie według badanych, najczęściej dochodzi do dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (49%), na pochodzenie etniczne lub narodowe (44%) oraz na tożsamość płciową (42%).

Przy wysokich wskaźnikach doświadczanej dyskryminacji zaskakujący wydaje się stosunkowo duży procent Polaków nierozpoznających dyskryminacji na rynku pracy. W związku z tym działania IWC PAN powinny dotyczyć nie tylko odpowiedniego reagowania na zaistniałe

przypadki dyskryminacji, ale również skutecznego zapobiegania temu zjawisku przede wszystkim przez zwiększenie świadomości na temat dyskryminacji wśród społeczności IWC PAN.

Zwiększenie świadomości w społeczności IWC PAN pozwoli pracownikom na:

1. weryfikację ich własnych zachowań,
2. prawidłową, obiektywną ocenę obserwowanej sytuacji dyskryminacji.

W celu przeciwdziałania dyskryminacji przewidywane są następujące działania:

Działanie 1.) Szkolenia na temat dyskryminacji dla chętnych pracowników i doktorantów IWC PAN.

Oferta szkoleń dla społeczności IWC PAN może mieć charakter cykliczny (np. raz na rok) i informacja o nich powinna być dobrze nagłośniona w strukturach IWC PAN.

Działanie 2.) Monitorowanie istniejących procedur postępowania w przypadku zaistniałej dyskryminacji.

Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania zobowiązuje się w porozumieniu z Dyrekcją IWC PAN do monitorowania przestrzegania istniejących procedur postępowania w przypadku doznanej lub zaobserwowanej (przez osobę trzecią) sytuacji nierównego traktowania, mobbingu lub dyskryminacji.

CEL 3: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Uznaje się za wartość, dbanie o tworzenie dobrych i stabilnych warunków pracy dla wszystkich pracowników IWC PAN, na każdym etapie kariery zawodowej, stosując transparentne i możliwie obiektywne kryteria ewaluacji pracowników. Elementem, który może temu częściowo sprzyjać jest wdrażanie rozwiązań z zakresu budowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a pracą naukową. Instytut zobowiązuje się wspierać działania promujące rozwój zawodowy kobiet i wyrównywanie ich szans w życiu naukowym. Działania te powinny być szczególnie przemyślane, tak by odpowiadały na faktyczne potrzeby kobiet zatrudnionych lub studiujących w Instytucie i jednocześnie dały się zrealizować za pomocą zasobów jednostki.

Działanie 1.) Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w IWC PAN badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego.

W ramach Działania 1 przeprowadzimy diagnozy, które pozwolą odpowiedzieć na pytania, jakiego rodzaju problemy napotykają na swojej drodze zawodowej kobiety zatrudnione na stanowiskach naukowych Instytutu Wysokich Ciśnień PAN oraz jakiego wsparcia będą oczekiwały. Proces ten będzie oparty na konsultacjach z grupą reprezentującą środowisko. Ta diagnoza potrzeb powinna być przeprowadzona do połowy 2025 roku.

CEL 4: Łączenie pracy naukowej i studiów doktoranckich z życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy naukowej i/lub studiów z opieką nad osobami niesamodzielnymi

Harmonijne łączenie pracy z życiem prywatnym jest ważnym elementem Planu Równości. Kluczową częścią tego zagadnienia stanowi kwestia łączenia życia rodzinnego z obowiązkami wynikającymi z pracy zawodowej. Nierówności wynikające z ról społecznie i kulturowo przypisanych do płci powodują sytuację nierównowagi, której zmiana wymaga zarówno istnienia ogólnie obowiązujących ram prawnych, jak i przede wszystkim sformułowania odpowiedniej polityki wraz z instrumentami pozwalającymi na jej efektywną realizację na poziomie IWC PAN.

Głównym celem Planu w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym będzie szczegółowe zdefiniowanie zakresów możliwych działań, zdiagnozowanie potrzeb oraz sformułowanie rekomendacji na przyszłość, w tym propozycji konkretnych rozwiązań. Należy przy tym pamiętać, że życie prywatne jest zjawiskiem wykraczającym poza instytucję rodzicielstwa. Proponowanie adekwatnych rozwiązań i wspieranie równych możliwości zarówno wśród osób pracujących, jak i studiujących, może zdecydowanie wspomóc utrzymywanie równowagi między pracą lub studiami, a życiem prywatnym osób należących do wspólnoty instytutowej.

Działanie 1.) Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących oraz uczestników szkoły doktorskiej w IWC PAN w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym.

Działanie to polegać będzie na szczegółowej diagnozie potrzeb osób pracujących i studiujących w Instytucie w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym. Zakres i rodzaj potrzeb osób pracujących i studiujących w jednostce może być określony we współpracy z wyodrębnioną, reprezentatywną grupą. Na zrealizowanie tego działania przewidziano czas do połowy 2025 roku.

REALIZACJA PLANU

W celu realizacji Planu Równości Instytut Wysokich Ciśnień PAN przeznaczy pewną część etatu wybranych pracowników naukowych i administracyjnych na zadania związane z realizacją działań ujętych w Planie. Na działania związane z realizacją Planu zostaną przeznaczone odpowiednie środki finansowe. Sam Plan i sposoby jego wdrażania oraz przyjmowane rozwiązania będą podlegały okresowej weryfikacji i aktualizacji.

Organem wspierającym Dyrekcję IWC PAN w realizacji Planu i czuwającym nad jego realizacją będzie Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania.

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>



Podczas realizacji planu szczególna uwaga będzie poświęcona następującej fundamentalnej zasadzie: nie szkodzić. Nadrzędnym celem Planu jest wyrównanie szans realizowania kariery naukowej kobiet w Instytucie. Nie może to jednak odbywać się:

1. kosztem kobiet, które już osiągnęły lub obecnie osiągają sukcesy naukowe,
2. kosztem obniżenia jakości pracy naukowej wykonywanej w Instytucie

W szczególności, uważamy, że nie powinno dopuścić się, aby przez realizację Planu kryteria pozamerytoryczne (w szczególności płeć) decydowały o zatrudnieniu lub premiowaniu pracowników naukowych. Działania wynikające z realizacji tego Planu nie mogą stać się podstawą do powstania lub utrwalania w społeczności IWC PAN negatywnych stereotypów i osądów (np., że sukces danej kobiety wynika z jej płci, a nie z odpowiednich kompetencji, kwalifikacji i osiągnięć).