



Instytut Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego
ul. Hery 23, 01-497 Warszawa
tel. +22 6381460 ▪ faks +22 6668372
e-mail: sekretariat@ifpilm.pl ▪ <http://www.ifpilm.pl>



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA INSTYTUTU FIZYKI PLAZMY I LASEROWEJ MIKROSYNTEZY
IM. SYLWESTRA KALISKIEGO
NA LATA 2026–2029

Warszawa 2026

I. Wprowadzenie

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) na lata 2026–2029 określa cele oraz działania Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy (IFPiLM) w zakresie zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania przyjaznego środowiska pracy i rozwoju naukowego. Dokument stanowi kontynuację działań realizowanych w latach 2023–2025 oraz element systemu zarządzania strategicznego Instytutu.

Instytut Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy, dalej zwany Instytutem, prowadzi badania naukowe o istotnym znaczeniu w obszarze fizyki plazmy oraz technologii syntezy jądrowej, ukierunkowane na rozwój bezpiecznych metod wykorzystania kontrolowanej fuzji jądrowej do wytwarzania energii elektrycznej. Zakres działalności obejmuje również badania w obszarze diagnostyki plazmy, zaawansowanych technologii pomiarowych, silników plazmowych oraz eksperymentalnych układów typu plasma focus, realizowane z wykorzystaniem własnej infrastruktury badawczej.

Działalność Instytutu prowadzona jest w międzynarodowym, interdyscyplinarnym środowisku. IFPiLM utrzymuje stałą współpracę z ośrodkami badawczymi w Europie i poza nią oraz uczestniczy w programach międzynarodowych, w szczególności w ramach Programu Ramowego Euratom oraz inicjatywy EUROfusion, której realizacja w Polsce jest koordynowana przez Instytut od 2005 roku. Charakter tych działań wymaga stosowania wysokich standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, przejrzystości procesów oraz zapewnienia równego dostępu do możliwości rozwoju zawodowego i naukowego.

Instytut stosuje w swojej działalności zasady wynikające z europejskich ram prawnych i strategicznych, w tym Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. dotyczącej równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i pracy, Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2026–2030, Deklaracji z Lublany w sprawie równości płci w badaniach i innowacjach oraz zasad Europejskiej Karty Naukowca. Dokumenty te stanowią podstawę wdrażania polityk niedyskryminacyjnych, przejrzystości zatrudnienia oraz równowagi płci w sektorze badawczo-rozwojowym.

Równość płci stanowi jeden z priorytetów Europejskiej Przestrzeni Badawczej oraz cel o charakterze horyzontalnym w politykach Unii Europejskiej, a także wpisuje się w założenia Agendy 2030 Narodów Zjednoczonych w zakresie zrównoważonego rozwoju. Instytut realizuje politykę przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz zapewnienia równego traktowania w dostępie do zatrudnienia, awansu, rozwoju zawodowego i uczestnictwa w działalności naukowej, niezależnie od płci, wieku, narodowości, orientacji seksualnej lub innych cech chronionych.

W latach 2023–2025 wdrożono w Instytucie rozwiązania systemowe w zakresie polityki równości płci, obejmujące w szczególności formalne procedury antymobbingowe

i antydyskryminacyjne¹ oraz struktury organizacyjne odpowiedzialne za koordynację, monitorowanie i raportowanie działań w obszarze równości płci². Wprowadzono również mechanizmy umożliwiające systematyczne monitorowanie struktury zatrudnienia oraz udziału kobiet i mężczyzn w działalności naukowej, projektowej i kierowniczej.

W czasie obowiązywania Planu Równości Płci na lata 2023-2025, w Instytucie odnotowano udział kobiet w kadrze naukowej na poziomie ok. 37% oraz stabilną reprezentację kobiet w kadrze kierowniczej na poziomie ok. 40%.

W związku z powyższym Plan Równości Płci na lata 2026–2029 ma charakter utrzymująco-rozwojowy, z elementami interwencyjnymi w wybranych obszarach i monitorujący osiągnięte rezultaty w zakresie równości płci oraz optymalizujący wdrożone procedury, a nie naprawczy. Obejmuje działania ukierunkowane na utrzymanie osiągniętych standardów, systematyczną analizę zmian zachodzących w Instytucie w zakresie równości płci, identyfikację obszarów wymagających udoskonalenia oraz budowanie świadomości wśród pracowników w zakresie znaczenia równości szans, przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania włączającej kultury organizacyjnej. Plan ma charakter prewencyjny, obejmujący zarówno działania monitorujące, jak i interwencyjne w przypadku identyfikacji istotnych odchyleń wskaźników. Pełni funkcję narzędzia wspierającego ciągłe doskonalenie polityk równości płci oraz wzmacniającego potencjał Instytutu jako nowoczesnej, otwartej, odpowiedzialnej społecznie i w pełni wspierającej organizacji badawczej działającej w międzynarodowym środowisku naukowym.

II. Podsumowanie zmian zaistniałych w latach 2023-2025

Okres realizacji Planu Równości Płci w latach 2023–2025 przyniósł istotne zmiany zarówno w zakresie struktury zatrudnienia, jak i funkcjonowania mechanizmów organizacyjnych związanych z zapewnieniem równego traktowania pracowników. Wdrożenie rozwiązań instytucjonalnych, takich jak procedury antymobbingowe oraz powołanie odpowiednich struktur odpowiedzialnych za ich realizację, stworzyło formalne ramy dla kształtowania polityki równości płci. Jednocześnie analiza danych ilościowych oraz wyników badań ankietowych wskazuje na zróżnicowany charakter efektów tych działań.

W analizowanym okresie liczba pracowników ulegała niewielkim zmianom, przy jednoczesnym zachowaniu zbliżonych proporcji płci. W 2023 roku zatrudnionych było 52 mężczyzn i 33 kobiety, w 2024 roku odpowiednio 44 mężczyzn i 31 kobiet, natomiast w 2025 roku 43 mężczyzn i 30 kobiet. Dane te wskazują na stabilność struktury zatrudnienia oraz brak istotnych zmian liczebności zespołu. Jednocześnie analiza przepływów kadrowych pokazuje,

¹ Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 20/2024 z dnia 18 czerwca 2024 roku w sprawie: wprowadzenia procedury antymobbingowej w IFPiLM

² Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 16/2023 z dnia 28 czerwca 2023 roku w sprawie: wprowadzenia w życie Planu Równości Płci (GEP – Gender Equality Plan)

że w 2023 roku zatrudniono 6 mężczyzn i 2 kobiety, przy odejściu 11 mężczyzn i 2 kobiet, w 2024 roku zatrudniono 3 mężczyzn, bez zatrudnienia kobiet, przy odejściu 8 mężczyzn i 2 kobiet, natomiast w 2025 roku zatrudniono 1 mężczyznę i 3 kobiety, przy odejściu 2 mężczyzn i 5 kobiet. Wskazuje to na brak wyraźnego trendu w zakresie zmian struktury płciowej, a raczej na fluktuacje wynikające z indywidualnych decyzji kadrowych.

Struktura zatrudnienia według grup stanowisk pozostaje względnie stabilna. W grupie pracowników naukowych liczba kobiet wynosiła odpowiednio 18 w 2023 roku, 19 w 2024 roku oraz 17 w 2025 roku, przy liczbie mężczyzn wynoszącej odpowiednio 31, 31 i 30. Oznacza to utrzymanie udziału kobiet na poziomie około 36–38% w tej grupie. W grupie pracowników badawczo-technicznych widoczny jest spadek liczby kobiet z 3 w 2023 roku do 0 w latach 2024–2025, co skutkuje całkowitym brakiem reprezentacji kobiet w tej kategorii w ostatnich latach analizowanego okresu. W grupie pracowników administracyjnych utrzymuje się przewaga kobiet (9 kobiet i 4 mężczyzn), natomiast w grupie pracowników technicznych dominują mężczyźni (3–5 mężczyzn wobec 1 kobiety). Struktura ta wskazuje na utrwalone zróżnicowanie płciowe pomiędzy grupami zawodowymi.

W odniesieniu do stanowisk kierowniczych można zaobserwować względną stabilność przy jednoczesnych niewielkich przesunięciach. W 2025 roku funkcje Dyrektora lub Zastępcy Dyrektora pełniło 1 mężczyzna i 2 kobiety, natomiast w 2023 roku było to 2 mężczyzn i 1 kobieta. Ze względu na zmieniającą się strukturę organizacyjną Instytutu (w 2024 roku w Instytucie były 4 zakłady, natomiast w 2025 już tylko 2) trudno porównywać dokonane zmiany. W 2025 roku kierownikami dwóch zakładów byli mężczyźni, natomiast na 10 laboratoriów/działów i sekcji, 4 z nich kierowane były przez kobiety.

Analiza struktury zatrudnienia według stażu pracy wskazuje na istotne zmiany w grupie najmłodszych pracowników. Liczba zatrudnionych kobiet ze stażem pracy w Instytucie do 2 lat spadła z 9 w 2023 roku do 3 w 2025 roku, przy jednoczesnym spadku liczby mężczyzn z 11 do 4. Wiąże się to ze względnym spadkiem napływu nowych pracowników w analizowanym okresie. W grupach o dłuższym stażu pracy struktura pozostaje bardziej stabilna, przy czym widoczna jest relatywnie większa liczba kobiet w przedziałach 10–20 lat stażu.

Struktura wiekowa pracowników wskazuje na dominację grup w wieku powyżej 40 lat. W 2025 roku liczba pracowników w wieku 40–50 lat wynosiła 24 osoby, a powyżej 50 lat 25 osób, podczas gdy w grupie do 30 lat było 7 osób. Wskazuje to na wzrost średniego wieku kadry oraz ograniczony napływ młodszych pracowników.

W zakresie form zatrudnienia obserwuje się dominację zatrudnienia na pełny etat. W 2025 roku 39 mężczyzn i 29 kobiet pracowało na pełny etat, natomiast na niepełny etat odpowiednio 4 mężczyzn i 1 kobieta. Jednocześnie widoczny jest spadek liczby pracowników zatrudnionych na czas określony z 16 mężczyzn i 8 kobiet w 2023 roku do 10 mężczyzn i 4 kobiet w 2025 roku, przy utrzymaniu stabilnego poziomu zatrudnienia na czas nieokreślony. Może to świadczyć o zwiększeniu stabilności zatrudnienia.

W zakresie wynagrodzeń obserwuje się istotne zmiany w poziomie luki płacowej (ang. gender pay gap). W grupie pracowników naukowych wskaźnik gender pay gap³ zmieniał się od - 17,77% w 2023 roku, przez - 4,40% w 2024 roku, do 2,53% w 2025 roku, co oznacza przejście od sytuacji, w której średnie wynagrodzenia kobiet były wyższe, do niewielkiej przewagi wynagrodzeń mężczyzn. W grupie badawczo-technicznej brak kobiet w latach 2024–2025 uniemożliwia analizę porównawczą. Natomiast w pozostałych grupach tj. w grupie pracowników administracyjnych i pracowników technicznych wskaźnik luki płacowej ze względu na płeć (gender pay gap) przyjmuje wartości ujemne: od – 7,71% w 2023 roku, - 5,58% w 2024 roku do -1,43% w 2025 roku. Oznacza to, że w każdym analizowanym roku średnie roczne wynagrodzenie brutto kobiet było wyższe niż średnie roczne wynagrodzenie brutto mężczyzn. Jednocześnie obserwowana różnica stopniowo maleje, wskazując na stopniowe wyrównywanie się poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w tych grupach.

Analiza systemu premiowego wskazuje na porównywalny podział przyznawanych premii między kobietami a mężczyznami. Udział kobiet wśród osób otrzymujących premie wyniósł 48% w 2023 roku, 50% w 2024 roku oraz 42% w 2025 roku przy całkowitym udziale kobiet w zatrudnieniu wynoszącym odpowiednio ok. 39%, 41% i 41%. Dane te wskazują, że udział kobiet wśród osób otrzymujących premie był co najmniej proporcjonalny do ich udziału w strukturze zatrudnienia. W 2024 roku liczba przyznanych premii była niemal identyczna dla obu płci, co nie wskazuje na występowanie jednoznacznego trendu i uzasadnia potrzebę dalszego monitorowania sytuacji. Jednocześnie interpretacja danych za 2025 rok jest utrudniona, ponieważ w tym okresie zmieniono regulamin premiowania, rozszerzający liczbę dostępnych form premii. W związku z tym zmiana ta mogła ograniczać porównywalność danych między latami.

W zakresie umiędzynarodowienia liczba pracowników zagranicznych spadła z 14 w 2023 roku do 11 w latach 2024–2025. W odniesieniu do całkowitej liczby pracowników udziału obcokrajowców w strukturze zatrudnienia w Instytucie utrzymuje się na stałym poziomie wynoszącym około 15%.

W rezultacie struktura zatrudnienia i zarządzania utrzymuje korzystne wskaźniki udziału kobiet zarówno w kadrze naukowej, jak i na stanowiskach kierowniczych. Udział kobiet w kadrze naukowej osiągnął poziom około 37%, natomiast w kadrze kierowniczej utrzymuje się na poziomie około 40%. Wskazuje to na stabilizację i utrwalenie wcześniej obserwowanych trendów, co należy ocenić pozytywnie z punktu widzenia realizacji celów w zakresie równości płci. W Instytucie wszystkie kobiety i mężczyźni na stanowiskach naukowo-badawczych są zaangażowani w projekty badawcze finansowane ze źródeł zewnętrznych.

³ Wskaźnik luki płacowej (ang. gender pay gap) wyliczany zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Istotnym elementem oceny zmian w analizowanym okresie są wyniki ankiety pracowniczej przeprowadzonej w 2025 roku w ramach działalności Rady Pracowników, w której wzięło udział 50% pracowników Instytutu (37 pracowników).

Analiza funkcjonowania mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji wskazuje na ich częściową skuteczność. Z jednej strony wysoki poziom rozpoznawalności funkcji Pełnomocnika ds. równego traktowania (78%) świadczy o widoczności tej roli w strukturze organizacyjnej. Z drugiej strony jedynie 32% pracowników deklaruje znajomość sposobu kontaktu, a 21% nie wie, gdzie zgłosić problem lub nie zgłosiłoby go nikomu. Dane te wskazują na ograniczoną operacyjność istniejących mechanizmów oraz ryzyko niezgłaszania przypadków nieprawidłowości, co osłabia ich realną skuteczność.

Podsumowując, okres 2023–2025 przyniósł wyraźny postęp w zakresie tworzenia formalnych ram polityki w zakresie równości płci oraz utrzymania korzystnych wskaźników strukturalnych. Jednocześnie analiza danych jakościowych i ankietowych wskazuje na konieczność dalszego doskonalenia funkcjonowania wdrożonych mechanizmów, w szczególności poprzez zwiększenie ich dostępności, przejrzystości oraz skuteczności operacyjnej. Wnioski te uzasadniają przyjęcie w nowym Planie Równości Płci podejścia o charakterze utrzymującym i monitorującym, przy jednoczesnym nacisku na optymalizację istniejących rozwiązań oraz wzmacnianie kultury organizacyjnej.

Cele ogólne i zasady realizacji GEP

Celem Planu Równości Płci (GEP) na lata 2026–2029 jest zapewnienie równego traktowania i równych szans wszystkim pracownikom Instytutu, przy jednoczesnym zachowaniu zasady doboru kadr i rozwoju naukowego opierającego się na kompetencjach i osiągnięciach naukowych.

Plan określa kierunki działań Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego w obszarze zapewnienia równego traktowania oraz równych szans rozwoju zawodowego. Przyjęte cele wynikają bezpośrednio z analizy danych ilościowych i jakościowych za lata 2023–2025 uwzględniając zidentyfikowane obszary wymagające dalszego doskonalenia w szczególności: rozbieżność między formalnym funkcjonowaniem mechanizmów, a ich postrzeganą skutecznością i zróżnicowane doświadczenia pracowników w zakresie równego traktowania.

Realizacja Planu na rzecz równości płci opiera się na następujących zasadach. Po pierwsze, wszystkie działania respektują nadrzędną zasadę, zgodnie z którą decyzje kadrowe i naukowe oparte są na kompetencjach, dorobku oraz jakości pracy. Po drugie, Plan nie przewiduje mechanizmów kwotowych, koncentrując się na zapewnieniu równości szans, eliminowaniu potencjalnych barier systemowych oraz podejmowaniu działań adekwatnych do zidentyfikowanych potrzeb. Po trzecie, działania mają charakter proporcjonalny i są dostosowane do rzeczywistych potrzeb Instytutu, wynikających z analizy danych. Po czwarte, realizacja Planu opiera się na systematycznym monitorowaniu wskaźników oraz cyklicznej ewaluacji podejmowanych działań.

Podstawowym założeniem Planu jest wspieranie osiągniętego poziomu równowagi płci w strukturze zatrudnienia oraz w kadrze kierowniczej, a także promowanie równości szans oraz kultury organizacyjnej opartej na zasadach równego traktowania, różnorodności oraz niedyskryminacji. Jednocześnie procesy rekrutacyjne i awanse pozostaną w pełni transparentne oraz oparte na kryteriach merytorycznych. Przeprowadzone analizy wskazują, że Instytut osiągnął stabilny poziom reprezentacji kobiet w kadrze naukowej i zarządzającej, co uzasadnia przyjęcie podejścia ukierunkowanego na utrzymanie tego stanu, monitorowanie zmian oraz zapobieganie ewentualnym odchyleniom.

Istotnym celem Planu jest zwiększenie efektywności funkcjonowania wdrożonych mechanizmów organizacyjnych, w szczególności w obszarze przeciwdziałania niewłaściwym zachowaniom oraz zapewnienia realnej dostępności procedur zgłaszania nieprawidłowości. Wyniki ankiety pracowniczej wskazują na rozbieżność między formalnym istnieniem tych mechanizmów a ich postrzeganą dostępnością i skutecznością, co wymaga działań usprawniających.

Kolejnym obszarem działań jest wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, przejrzystości oraz odpowiedzialności. Pomimo relatywnie wysokiego poziomu

deklarowanego szacunku w relacjach zawodowych, wyniki badań wskazują na istotną skalę doświadczeń niewłaściwych zachowań oraz napięć w środowisku pracy. Działania przewidziane w tym obszarze koncentrują się na wzmacnianiu standardów zarządzania oraz budowaniu środowiska pracy sprzyjającego efektywnej współpracy.

Ważnym obszarem działań pozostaje monitorowanie oraz analiza udziału pracowników w działalności naukowej i projektowej w kontekście równego dostępu kobiet i mężczyzn do projektów badawczych.

Plan uwzględnia również rozwój środowiska pracy w kontekście jego umiędzynarodowienia. Zapewnienie szerokiej dostępności informacji w języku angielskim oraz możliwość pełnego udziału w życiu Instytutu dla pracowników obcojęzycznych stanowią istotny element budowania otwartego i wspierającego środowiska naukowego.

W konsekwencji Plan przyjmuje podejście ewolucyjne, skoncentrowane na utrzymaniu osiągniętych rezultatów, zwiększaniu efektywności istniejących rozwiązań oraz dalszym doskonaleniu środowiska pracy, przy zachowaniu wysokich standardów naukowych i organizacyjnych.

Przyjęte podejście uwzględnia również ryzyka wynikające ze specyfiki Instytutu jako niewielkiej jednostki badawczej, w szczególności ograniczoną liczebność kadry oraz wynikające z niej ograniczenia interpretacyjne danych.

III. Cele szczegółowe Planu

Cele szczegółowe Planu Równości Płci stanowią uszczegółowienie celów ogólnych i określają konkretne działania, które Instytut będzie realizować w latach 2026–2029. Zostały one pogrupowane w sześć obszarów odpowiadających kluczowym aspektom funkcjonowania Instytutu, takim jak środowisko pracy, procesy kadrowe, rozwój kariery naukowej, zarządzanie oraz dostępność i inkluzyność.

Realizacja celów szczegółowych będzie oparta na systematycznym monitorowaniu wdrażanych działań oraz okresowej ocenie ich skuteczności. Dla każdego obszaru określono zakres działań, grupy docelowe, osoby odpowiedzialne oraz mierzalne wskaźniki realizacji, co pozwoli na bieżącą kontrolę postępów oraz zapewnienie przejrzystości wdrażania Planu.

CEL 1: Przeciwdziałanie dyskryminacji i redukcja niewłaściwych zachowań

W nadchodzącym okresie kluczowym celem Instytutu będzie zapewnienie skutecznego funkcjonowania już wdrożonych mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji oraz ich systematyczne doskonalenie. Instytut wdroży działania ukierunkowane na ograniczenie występowania i tolerancji dla niewłaściwych zachowań w miejscu pracy oraz poprawę świadomości i zaufania pracowników do systemu zgłaszania nieprawidłowości. Działania te są odpowiedzią na wyniki ankiety wskazujące na istotną skalę doświadczeń niewłaściwego traktowania oraz ograniczoną znajomość procedur zgłoszeniowych. Istotnym elementem będzie również szersza informacja o kanałach zgłaszania nieprawidłowości oraz systematyczne działania edukacyjne skierowane do wszystkich grup pracowników, w tym kadry kierowniczej i osób uczestniczących w procesach rekrutacyjnych.

Działanie 1.1: Opracowanie i wdrożenie standardów komunikacji i zachowań w miejscu pracy

Opis: Przygotowanie oraz udostępnienie pracownikom zbioru standardów dotyczących komunikacji, współpracy oraz zasad właściwego zachowania w środowisku pracy, w tym przykłady zachowań pożądanых i nieakceptowalnych, sytuacji mogących stanowić przejaw dyskryminacji, mobbingu lub nierównego traktowania. Działanie ma na celu ujednolicenie standardów organizacyjnych oraz wspieranie kultury pracy opartej na szacunku i odpowiedzialności.

Czas realizacji: opracowanie materiałów – 2026

Wskaźnik realizacji: opracowane i udostępnione materiały informacyjne; włączenie standardów do procesu wdrażania nowych pracowników

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania, Komisją ds. Równego Traktowania

Działanie 1.2: Działania informacyjne dotyczące zasad równego traktowania

Opis: Realizacja cyklicznych kampanii informacyjnych (np. mailing, plakaty, intranet),

mających na celu zwiększenie świadomości pracowników w zakresie równego traktowania, dostępnych procedur oraz sposobów reagowania na nieprawidłowości oraz ich zgłaszania.

Czas realizacji: IV kwartał każdego roku (2026–2029)

Wskaźnik realizacji: Liczba kampanii informacyjnych, wzrost pracowników deklarujących znajomość procedur; Zmniejszenie odsetka pracowników deklarujących doświadczenie niewłaściwych zachowań w badaniach ankietowych do 2029 r.

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 1.3: Szkolenia z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Opis: Organizacja szkoleń dla nowych pracowników i obecnych pracowników oraz kadry kierowniczej. Program obejmie m.in. tematykę uprzedzeń nieświadomych (unconscious bias) i zasad równego traktowania.

Czas realizacji: szkolenia wdrożeniowe – na bieżąco; szkolenia kadry kierowniczej – do końca 2027

Wskaźnik realizacji: 100% nowych pracowników; 75% kadry kierowniczej; co najmniej 30% udziału w szkoleniach dobrowolnych pozostałych pracowników

Grupa docelowa: Nowi pracownicy, kadra kierownicza, wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania i Dyrekcja Instytutu

CEL 2: Równość szans w rekrutacji i rozwoju kariery

Instytut będzie kontynuować działania zapewniające transparentność procesów rekrutacyjnych i awansów oraz monitorowanie potencjalnych nierówności w dostępie do kariery naukowej. Szczególny nacisk zostanie położony na analizę danych dotyczących struktury zatrudnienia oraz na identyfikację barier w rozwoju zawodowym. Uzupełnieniem tych działań będą programy szkoleniowe i wspierające rozwój kompetencji naukowych i grantowych.

Działanie 2.1: Coroczna analiza procesów rekrutacyjnych i awansów

Opis: Analiza danych dotyczących rekrutacji i awansów (np. liczba kandydatów, struktura płci, wyniki konkursów) w celu identyfikacji potencjalnych nierówności oraz obszarów wymagających poprawy.

Czas realizacji: podsumowanie roczne

Wskaźnik realizacji: Raport roczny

Grupa docelowa: Kadra naukowa i administracyjna

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.2: Monitorowanie nierówności w procesach kadrowych

Opis: Bieżące śledzenie wskaźników dotyczących zatrudnienia, nierówności płacowej i awansów oraz identyfikacja ewentualnych odchyłeń od zasady równego traktowania.

Czas realizacji: podsumowanie roczne w raporcie rocznym

Wskaźnik realizacji: Liczba zidentyfikowanych odchyleń

Grupa docelowa: Kandydaci i pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania

Działanie 2.3: Szkolenia wspierające rozwój i grantowe

Opis: Szkolenia lub zapewnienie informacji o szkoleniach i warsztatach wspierających rozwój kariery naukowej dostępne dla pracowników, w tym: przygotowanie wniosków grantowych, budowanie zespołów badawczych i rozwój kariery.

Czas realizacji: Corocznie - minimum jedno dostępne szkolenie rocznie

Wskaźnik realizacji: Liczba uczestników szkoleń, liczba informacji o szkoleniach

Grupa docelowa: Pracownicy naukowci

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania i Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.4: Szkolenia dla komisji rekrutacyjnych

Opis: Opracowanie i udostępnienie materiałów szkoleniowych w formie samodzielnego modułu edukacyjnego (np. prezentacja, e-learning, materiały PDF), obejmujących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałanie uprzedzeniom w procesie rekrutacyjnym. Członkowie komisji rekrutacyjnych zobowiązani będą do zapoznania się z materiałami przed udziałem w pracach komisji. Przewiduje się możliwość krótkiej weryfikacji wiedzy (test online lub potwierdzenie zapoznania się z materiałem).

Czas realizacji: dostępność materiałów – od końca 2026 r.

Wskaźnik realizacji: 100% członków komisji przeszkolonych

Grupa docelowa: Komisje rekrutacyjne

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

CEL 3: Utrzymanie równowagi płci w zarządzaniu oraz dostępie do działalności naukowej i projektowej

Instytut będzie dążyć do utrzymania zrównoważonej reprezentacji płci w strukturach zarządzających oraz gremiach decyzyjnych. Kluczowe znaczenie będzie miało monitorowanie zmian w strukturze kadry kierowniczej oraz identyfikacja ryzyk. W tym celu prowadzony będzie regularny monitoring struktury kadry kierowniczej oraz udziału pracowników w projektach badawczych i innych aktywnościach naukowych. Analizy te służyć będą identyfikacji ewentualnych nierówności lub barier w dostępie do możliwości rozwoju zawodowego.

W przypadku stwierdzenia utrzymujących się lub istotnych różnic w zakresie udziału w strukturach zarządzających lub aktywności projektowej, analizowane będą ich potencjalne

przyczyny, a Instytut może podejmować działania wspierające rozwój kariery, ukierunkowane na zapewnienie pełnej przejrzystości oraz równego dostępu do możliwości rozwoju naukowego i udziału w projektach badawczych.

Działanie 3.1: Monitoring struktury zarządzania

Opis: analiza udziału kobiet i mężczyzn w strukturach kierowniczych oraz raportowanie wyników.

Czas realizacji: I kw. każdego roku (za rok poprzedni)

Wskaźnik realizacji: Raport dotyczący struktury zarządzania w raporcie rocznym

Grupa docelowa: Kadra kierownicza

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 3.2: Identyfikacja barier w awansach

Opis: Analiza dostępnych ścieżek kariery pracowników w Instytucie oraz identyfikacja czynników utrudniających awans pod kątem płci wraz z opracowaniem rekomendacji. W przypadku identyfikacji nierówności opracowywane zostaną rekomendacje dla dyirekcji.

Czas realizacji: analiza – IV kw. 2027, aktualizacja – 2029

Wskaźnik realizacji: Raport z rekomendacjami

Grupa docelowa: Pracownicy naukowci

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania

Działanie 3.3: Analiza udziału w projektach i publikacjach

Opis: Coroczna analiza udziału pracowników w projektach i publikacjach w celu identyfikacji ewentualnych rozbieżności w udziale w projektach i publikacjach w podziale na płeć.

Czas realizacji: I kw. każdego roku (za rok poprzedni)

Wskaźnik realizacji: Raport analityczny w raporcie rocznym

Grupa docelowa: Pracownicy naukowci

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania i Pełnomocnik ds. równego traktowania

CEL 4: Work-life balance

Instytut będzie kontynuować działania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w szczególności poprzez utrzymanie elastycznych form pracy oraz monitorowanie potrzeb pracowników w zakresie organizacji pracy. Istotnym elementem będzie także wsparcie osób powracających z urlopów rodzicielskich oraz systematyczne badanie satysfakcji pracowników.

Działanie 4.1: Upowszechnienie informacji o dostępnych rozwiązaniach wspierających work-life balance

Opis: Zapewnienie pracownikom przejrzystej i łatwo dostępnej informacji o obowiązujących

w Instytucie rozwiązaniach wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (w tym m.in. elastycznych formach pracy, uprawnieniach urlopowych oraz innych dostępnych możliwościach organizacji pracy), poprzez opracowanie i udostępnienie materiału informacyjnego.

Czas realizacji: 2026 - 2027

Wskaźnik realizacji: Opracowanie i udostępnienie materiału informacyjnego w intranecie

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 4.2: Wsparcie powrotu z urlopów rodzicielskich i dłuższej nieobecności

Opis: Wprowadzenie nieformalnego systemu wsparcia („buddy system”) dla pracowników powracających do pracy po dłuższej nieobecności (w tym urlopach rodzicielskich), polegającego na wyznaczeniu osoby wspierającej z zespołu, która ułatwia ponowną adaptację w środowisku pracy, przekazuje bieżące informacje organizacyjne oraz wspiera w pierwszym okresie po powrocie.

Czas realizacji: wprowadzenie – 2026, realizacja – ciągła

Wskaźnik realizacji: Liczba osób objętych wsparciem

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania, Kierownicy zespołów

Działanie 4.3: Ankiety satysfakcji pracowników

Opis: Regularne przeprowadzanie anonimowych ankiet badających poziom satysfakcji pracowników, w tym w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, oraz analiza wyników w celu identyfikacji potrzeb i kierunków działań.

Czas realizacji: Corocznie

Wskaźnik realizacji: co najmniej 50% udziału w ankietach

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Komisja ds. Równego Traktowania

CEL 5: Monitoring i ewaluacja GEP

Skuteczna realizacja GEP będzie wymagała systematycznego monitoringu oraz corocznego raportowania postępów. Zbierane dane będą obejmować kluczowe obszary funkcjonowania Instytutu, takie jak zatrudnienie, struktura zarządzania oraz udział w projektach badawczych.

Działanie 5.1: Raportowanie GEP

Opis: Przygotowanie corocznych raportów podsumowujących realizację działań, analizę wskaźników oraz rekomendacje działań korygujących lub naprawczych. Publikacja skróconego raportu dla pracowników.

Czas realizacji: I kw. każdego roku (za rok poprzedni)

Wskaźnik realizacji: Raporty roczne

Grupa docelowa: Kierownictwo Instytutu, Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. Równego Traktowania

Działanie 5.2: Analiza i monitoring danych

Opis: Rozwój i utrzymanie spójnego algorytmu analizy i ujednoliconej struktury danych niezbędnych do monitoringu Planu dotyczących m.in. zatrudnienia, kariery i udziału w projektach, które umożliwią regularną analizę.

Czas realizacji: opracowanie założeń – 2026, wdrożenie – 2027, utrzymanie – 2027–2029

Wskaźnik realizacji: Opracowany algorytm, dostępność wybranych, ujednoliconych i aktualnych danych

Grupa docelowa: Pełnomocnik ds. kadr, Dyrektor ds. naukowych, Kierownicy Zakładów

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania, Dyrekcja Instytutu

CEL 6: Dostępność językowa i inkluzywność środowiska pracy

Instytut będzie rozwijać działania zapewniające dostępność informacji i komunikacji dla pracowników nieposługujących się językiem polskim. Obejmuje to zarówno tłumaczenia kluczowych dokumentów, jak i rozwój dwujęzycznej komunikacji wewnętrznej oraz dostosowanie języka pracy spotkań i seminariów do środowiska międzynarodowego.

Działanie 6.1: Tłumaczenia dokumentów wewnętrznych – kontynuacja działań GEP 2023-2025

Opis: Kontynuowanie tłumaczenia kluczowych dokumentów (regulaminy, procedury, komunikaty) na język angielski oraz aktualizacja istniejących tłumaczeń.

Czas realizacji: identyfikacja dokumentów – 2027, tłumaczenia – 2027–2028, aktualizacja – 2029

Wskaźnik realizacji: Liczba dokumentów dostępnych w języku angielskim

Grupa docelowa: Pracownicy międzynarodowi

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania i Komisja ds. równego traktowania

Działanie 6.2: Dwujęzyczna komunikacja instytutowa

Opis: Wprowadzenie standardu komunikacji w języku polskim i angielskim w kluczowych kanałach informacyjnych (np. intranet, ogłoszenia).

Czas realizacji: wdrożenie – 2026, stosowanie – ciągłe

Wskaźnik realizacji: Liczba komunikatów dwujęzycznych

Grupa docelowa: Wszyscy pracownicy

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 6.3: Język pracy spotkań i seminariów

Opis: Wprowadzenie jednolitych zasad prowadzenia spotkań i seminariów w sposób uwzględniający obecność osób niepolskojęzycznych (materiały w języku angielskim, spotkania dwujęzyczne).

Czas realizacji: opracowanie zasad – 2026, wdrożenie – od 2027

Wskaźnik realizacji: Liczba spotkań zgodnych z opracowanymi zasadami

Grupa docelowa: Pracownicy i goście zagraniczni

Osoba odpowiedzialna: Pełnomocnik ds. równego traktowania i kierownicy zakładów, laboratoriów i pracowni

IV. Kluczowe ryzyka w osiągnięciu Planu w latach 2026–2029

Realizacja Planu Równości Płci w latach 2026–2029 w Instytucie Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy odbywać się będzie w warunkach typowych dla niewielkiej jednostki badawczej, w której ograniczona liczebność kadry oraz silna koncentracja kompetencji w wybranych grupach organizacyjnych mają istotny wpływ zarówno na dynamikę zmian, jak i możliwość ich mierzenia. W związku z tym identyfikacja ryzyk oraz sposób prowadzenia monitoringu uwzględniają proporcjonalność działań oraz realne możliwości organizacyjne Instytutu.

Jednym z głównych ryzyk pozostaje ograniczona liczba pracowników, co wpływa na interpretację wskaźników ilościowych. W niewielkich grupach nawet pojedyncze zmiany kadrowe mogą znacząco zaburzać trendy statystyczne, prowadząc do pozornych fluktuacji, które nie odzwierciedlają rzeczywistych zmian systemowych. W związku z tym wszystkie analizy ilościowe wymagają każdorazowo interpretacji kontekstowej, uwzględniającej specyfikę małej próby oraz długookresowy charakter procesów kadrowych w jednostce naukowej.

Istotnym ryzykiem jest również utrzymanie rozbieżności pomiędzy formalnym funkcjonowaniem procedur a ich faktycznym wykorzystaniem przez pracowników. Wyniki dotychczasowych badań ankietowych wskazują, że poziom znajomości wdrożonych mechanizmów przeciwdziałania dyskryminacji oraz dostępności formalnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości pozostaje niewystarczający. W małej organizacji ryzyko to jest szczególnie istotne, ponieważ brak anonimowości i bliskość relacji zawodowych mogą wpływać na gotowość do zgłaszania problemów. W konsekwencji może to prowadzić do niedoszacowania skali zjawisk niepożądanych oraz ograniczać skuteczność systemu prewencji.

Kolejnym ryzykiem jest możliwość utrzymywania się nieformalnych barier w dostępie do projektów badawczych i aktywności naukowej, które mogą wynikać z uwarunkowań organizacyjnych, sposobu tworzenia zespołów lub dostępu do informacji. W niewielkiej instytucji zjawiska te mogą być trudniejsze do identyfikacji, ponieważ decyzje podejmowane są w ograniczonym gronie.

Dodatkowym ryzykiem jest wzrost średniego wieku kadry oraz niski napływ młodych pracowników. Może to w dłuższej perspektywie wpływać nie tylko na strukturę wiekową

i płciową, ale również na dynamikę zmian organizacyjnych. W tym kontekście polityka równości płci pozostaje silnie zależna od zasobów ludzkich.

V. Monitoring i ewaluacja Planu

Realizacja Planu Równości Płci będzie monitorowana w trybie corocznym poprzez analizę wskaźników realizacji oraz raportowanie postępów we wszystkich obszarach działania zgodnie ze szczegółowymi celami Planu. Coroczna ewaluacja pozwoli na systematyczną identyfikację obszarów wymagających korekt oraz dostosowanie działań do zmieniających się warunków organizacyjnych i projektowych. W przypadku identyfikacji istotnych odchyłeń od przyjętych założeń lub utrzymujących się niekorzystnych trendów podejmowane będą działania korygujące, dostosowane do skali i charakteru zidentyfikowanego problemu. Ze względu na niewielką skalę organizacji nie przewiduje się tworzenia rozbudowanych struktur analitycznych, a monitoring opierać się będzie na corocznym zbieraniu i interpretacji kluczowych wskaźników dotyczących zatrudnienia, struktury płci, udziału w projektach oraz funkcjonowania procedur organizacyjnych.

Końcowa ewaluacja Planu zostanie przeprowadzona po zakończeniu okresu jego obowiązywania i będzie stanowiła podstawę do opracowania kolejnej edycji dokumentu. Obejmie ona zarówno analizę skuteczności wdrożonych działań, jak i ocenę ich adekwatności w kontekście zmian organizacyjnych, kadrowych oraz zewnętrznych warunków funkcjonowania Instytutu. Szczególny nacisk zostanie położony na ocenę, czy wdrożone rozwiązania przyczyniły się do zwiększenia przejrzystości procesów kadrowych, poprawy dostępności informacji oraz wzmocnienia zaufania pracowników do funkcjonujących mechanizmów przeciwdziałania nieprawidłowościom.

VI. Postanowienia końcowe

Za realizację Planu Równości Płci odpowiada Dyrektor Instytutu, powierzając bieżące działania Pełnomocnikowi ds. równego traktowania oraz zapewniając mu wsparcie merytoryczne ze strony Komisji ds. równego traktowania. W realizacji zadań związanych z wdrażaniem działań określonych w Planie Pełnomocnika wspierają: Komisja ds. równego traktowania, Pełnomocnik ds. kadr i płac oraz kierownicy zakładów. Ewentualne propozycje zmian Planu w trakcie jego obowiązywania opracowuje Pełnomocnik ds. równego traktowania i przedstawia Dyrektorowi Instytutu. Plan obowiązuje w latach 2026-2029, z możliwością jego aktualizacji w dowolnym momencie, jeśli okaże się to niezbędne.

Po zakończeniu okresu obowiązywania Planu, na podstawie końcowego raportu z jego realizacji, zostaną podjęte decyzje dotyczące dalszych działań Instytutu w zakresie równości płci. Raport końcowy zostanie opracowany na podstawie raportów rocznych przygotowywanych przez Pełnomocnika ds. równego traktowania, w oparciu o dane przekazywane przez właściwe jednostki organizacyjne, w szczególności w obszarze kadr oraz działalności zakładów. Dokument ten zostanie skonsultowany z Komisją ds. równego traktowania i zatwierdzony przez Dyrektora Instytutu.

Dyrektor Instytutu:

- odpowiada za realizację Planu oraz za jego monitoring i ewaluację,
- zapewnia zasoby, w tym finansowe i organizacyjne, niezbędne do jego wdrażania,
- podejmuje decyzje strategiczne dotyczące kierunków działań w obszarze równego traktowania.

Pełnomocnik ds. równego traktowania:

- odpowiada za koordynację i realizację działań określonych w Planie (o ile nie wskazano inaczej) oraz nadzór nad ich terminowością i jakością,
- prowadzi działania informacyjne i upowszechniające dotyczące Planu (m.in. poprzez kanały wewnętrzne),
- odpowiada za gromadzenie i analizę danych, monitoring wskaźników oraz opracowywanie i publikowanie corocznych raportów,
- przygotowuje raporty roczne zawierające wnioski i rekomendacje oraz raport końcowy z realizacji Planu,
- opracowuje projekty procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu,
- przygotowuje projekt kolejnej edycji Planu,
- współpracuje z Komisją ds. równego traktowania oraz innymi jednostkami organizacyjnymi Instytutu,
- pozostaje dostępny dla pracowników, udzielając informacji i wspierając w rozwiązywaniu zgłaszanych problemów.

Komisja ds. równego traktowania:

- wspiera Pełnomocnika w realizacji działań przewidzianych w Planie poprzez funkcję konsultacyjną i opiniodawczą,
- opiniuje projekty procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu oraz raporty roczne i końcowe z realizacji Planu,
- przedstawia rekomendacje dotyczące dalszych działań oraz kolejnych edycji Planu,
- pełni funkcję doradczą wobec Dyrektora Instytutu w zakresie polityki równego traktowania.