



UNIwersytet
Warszawski



Środowiskowe Laboratorium Ciężkich Jonów w UW

SLCJ/ 252 /2025

Warszawa, 4 listopada 2025 r.

Informacji o działaniach i inicjatywach na rzecz równości i inkluzywności wdrożonych w SLCJ

W nawiązaniu do pisma Prorektora ds. współpracy i spraw pracowniczych, prof. dr hab. Sambora Gruczy z dnia 27 sierpnia 2025 r. (PRSG/275/2025), przekazuję informację o działaniach i inicjatywach na rzecz równości i inkluzywności wdrożonych w Środowiskowym Laboratorium Ciężkich Jonów w Uniwersytecie Warszawskim.

Środowiskowe Laboratorium Ciężkich Jonów konsekwentnie realizuje politykę równości i różnorodności, wspierając działania przeciwdziałające dyskryminacji oraz promujące równe traktowanie niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji czy sytuacji rodzinnej. Laboratorium stawia na integrację, otwartość i wzajemny szacunek, tworząc przyjazne środowisko pracy.

W ramach działań na rzecz **zrównoważonej reprezentacji płci**, SLCJ podejmuje inicjatywy mające na celu zwiększenie obecności kobiet w zespołach badawczych i na stanowiskach decyzyjnych.

W wyniku sześciu postępowań konkursowych na stanowisko adiunkta w SLCJ w latach 2023-2025 przyjęto 4 kobiety i 2 mężczyzn (w specjalnościach chemia i fizyka jądrowa). Obecnie spośród 26 pracowników w grupie pracowników badawczych ze stopniem doktora i doktora habilitowanego zatrudnionych jest 11 (42%) kobiet i 15 (58%) mężczyzn. Wśród nich 12 to nauczyciele akademicki: 6 kobiet i 6 mężczyzn.

Biorąc pod uwagę specyfikę działalności Laboratorium: dziedziny chemii, techniki i fizyki jądrowej, są to zaskakująco wysokie wskaźniki.

Warto podkreślić, że 6 pracowników ze stopniem doktora to obcokrajowcy z Francji, Indii, Słowacji, Ukrainy, Włoch.

W Radzie Środowiskowego Laboratorium Ciężkich Jonów przedstawicielem załogi z wyboru jest kobieta, co świadczy o atmosferze pracy sprzyjającej zachowaniom równościowym.

Laboratorium prowadzi również **program współpracy z osobami na urlopach macierzyńskich i rodzicielskich**, ułatwiający im płynny powrót do pracy naukowej. Program

obejmuje m.in. możliwość udziału w wybranych seminariach online, elastyczne planowanie obowiązków oraz wsparcie administracyjne i organizacyjne.

W trosce o **work-life balance**, SLCJ umożliwia elastyczne godziny pracy i częściową pracę zdalną. Szczególną uwagę przykładamy do wspierania osób łączących obowiązki naukowe z życiem rodzinnym. W obszarze **infrastruktury opiekuńczej**, pracownicy mogą korzystać z żłobków i przedszkoli prowadzonych przez UW oraz specjalnych przestrzeni do opieki nad dziećmi.

W szczególności matki powracające do pracy będące jeszcze w okresie karmienia piersią mają zapewniony pokój do opieki nad dzieckiem w ramach pokoi gościnnych, którymi dysponuje Laboratorium.

W 2025 roku trzech pracowników korzystało z urlopów wychowawczych.

Istotnym elementem polityki różnorodności jest również **współpraca z badaczkami i badaczami w wieku emerytalnym**, którzy pełnią rolę doradców, recenzentów i mentorów, wspierając młodsze pokolenia naukowców swoim doświadczeniem i wiedzą. SLCJ dąży do tworzenia środowiska naukowego, które wspiera każdego członka społeczności akademickiej na każdym etapie życia i kariery.

W 2025 roku 4 pracowników w grupie pracowników badawczych przeszło na emerytury. Dwóch nich otrzymało status profesora emerytowanego UW i przyznano im szerokie uprawnienia w ramach [Zarządzenia nr 3/2025 Dyrektora SLCJ z dnia 19 września 2025 r. w sprawie dodatkowych uprawnień emerytowanego profesora Środowiskowego Laboratorium Ciężkich Jonów w Uniwersytecie Warszawskim](#). Z dwoma pozostałymi emerytowanymi pracownikami podpisano umowy wolontariatu pozwalające na utrzymanie ich aktywności.